

Circolare per i Clienti di studio

N. 3 del 19.01.2022

A tutti i Clienti
Via e-mail

1. Proroga al 31 marzo dello smart-working con modalità semplificate

Il decreto legge 221 del 2021 ha prorogato fino al 31 marzo 2022 la possibilità di utilizzare lo smart working semplificato. Ma cosa significa «modalità semplificata»? La semplificazione riguarda unicamente l'azienda e gli adempimenti amministrativi.

Innanzitutto, in deroga alla normativa ordinaria, fino al 31 marzo 2022 non è necessario l'assenso del lavoratore allo smart working: ciò significa che il datore di lavoro può decidere unilateralmente di collocare il lavoratore in modalità agile. Nella versione semplificata, l'azienda è obbligata a fornire una precisa informativa sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro. In questo caso la semplificazione riguarda l'invio della informativa, che può essere assolto anche tramite una comunicazione via mail al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Il numero dei contagi ha proporzionalmente aumentato anche il numero di persone in isolamento domiciliare. Si ricorda che l'Inps, con il messaggio 3653/2020, ha affermato che il dipendente in isolamento domiciliare o in quarantena può prestare attività lavorativa in smart working, ma in questo caso non ha diritto ad alcun trattamento economico di malattia.

2. Congedo obbligatorio e facoltativo di paternità

Si segnala che la Legge 234/2021 (legge di Bilancio 2022) ha reso strutturali e stabilizzato, a decorrere dal 2022, le disposizioni relative al congedo obbligatorio per i padri lavoratori dipendenti ed ha confermato la durata di dieci giorni del congedo obbligatorio e di un giorno del congedo facoltativo del padre.

Il congedo obbligatorio e il congedo facoltativo, di cui trattasi, sono fruibili dal padre, lavoratore dipendente, entro e non oltre il quinto mese di vita del figlio.

Il congedo obbligatorio si configura come un diritto autonomo del padre e, pertanto, è aggiuntivo a quello della madre e spetta comunque indipendentemente dal diritto della madre al congedo obbligatorio.

Per quanto concerne il congedo facoltativo del padre, si ricorda che lo stesso, a differenza del congedo obbligatorio, non è un diritto autonomo, in quanto è fruibile previo accordo con la madre e in sua sostituzione, in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

Si ricorda altresì che sono tenuti a presentare domanda all'Istituto solamente i lavoratori per i quali il pagamento delle indennità è erogato direttamente dall'INPS, mentre, nel caso in cui le indennità siano anticipate dal datore di lavoro, i lavoratori devono comunicare al proprio datore di lavoro la fruizione del congedo di cui trattasi, senza necessità di presentare domanda all'Istituto.

3. Verifica periodica delle lavorazioni aziendali e del rischio assicurato all'INAIL

In molte realtà aziendali le lavorazioni, le attrezzature utilizzate, gli stessi luoghi di lavoro sono in continuo mutamento ed evoluzione. Poiché ogni lavoro svolto ha un diverso rischio infortunistico è fatto obbligo di

comunicare all'INAIL ogni variazione dell'attività produttiva che possa comportare una modifica delle condizioni di polizza, sia in termini di tasso applicabile, sia in termini di addetti, sia di retribuzioni imponibili, ad esempio:

- a) aggiungendo e/o cessando lavorazioni;
- b) apportando innovazioni al proprio processo produttivo tali da identificare lavorazioni sussidiarie (intese come attività che si affiancano all'attività principale ma che potrebbe essere esternalizzata come ad es. il servizio di pulizia e/o di confezionamento e/o di trasporto merci, ecc.) o complementari (intese come lavorazioni necessarie affinché possa svolgersi quella principale, ma con diverse attrezzature);
- c) trasferendo, in tutto o solo in parte, lavoratori da una certa lavorazione ad altre;
- d) aprendo nuove unità locali o magazzini.

E' chiaro che tale attività di verifica richiede la conoscenza degli attuali rischi assicurati, frutto delle denunce effettuate al momento dell'inizio dell'attività aziendale e delle successive variazioni comunicate all'INAIL. Per questo motivo invitiamo le aziende che ritengano di rientrare nei casi sopra esemplificati (specie quelle aperte da diversi anni e che nel tempo abbiano sviluppato nuove lavorazioni) a contattare il personale dello Studio per un'analisi puntuale delle attuali lavorazioni assicurate ed un eventuale loro aggiornamento. Si ricorda infatti che eventuali accertamenti ispettivi che dovessero ravvisare una situazione difforme alla realtà assicurativa aziendale denunciata potrebbe dar luogo a verbali di ricalcolo dei premi arretrati omessi entro il termine prescrizione dei cinque anni precedenti.

4. Domanda di riduzione tasso di tariffa INAIL

Si ricorda che, come ogni anno, esiste la possibilità, per le aziende operative da almeno un biennio (quindi aperte prima del 2/1/2020), di richiedere all'INAIL una riduzione consistente del tasso di tariffa e quindi del premio dovuto.

Le **aziende in possesso** della regolarità contributiva (DURC) ed in regola con le norme obbligatorie in materia di prevenzione infortuni (sono i pre-requisiti indispensabili) possono richiedere il riconoscimento dello sconto nel caso in cui, **in aggiunta alle misure di sicurezza obbligatorie minime previste dalla normativa vigente**, abbiano effettuato interventi di miglioramento nel campo della prevenzione degli infortuni nel corso dell'anno 2021.

La domanda va presentata **entro il 28 febbraio 2022**, a pena di decadenza, con modalità esclusivamente telematica. È necessario che la compilazione del modello sia effettuata con attenzione e che le **azioni descritte siano effettivamente dimostrabili** in quanto l'Istituto ai fini dell'accoglimento dell'istanza esamina la documentazione indicata e, a campione, potrebbe anche effettuare accertamenti in azienda. Per maggiori informazioni potete cliccare sul link <https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-mod-ot23-istruzione-operativa-27-7-2021-ot23-2022.pdf>

Le percentuali di risparmio sul premio variano in relazione alla dimensione aziendale e sono più elevate per le aziende più piccole.

Si fa presente che lo scrivente Studio, in qualità di intermediario abilitato, potrà esclusivamente offrire il servizio di invio telematico delle istanze ma non potrà entrare nel merito 'tecnico' di quanto dichiarato. Pertanto si invitano le aziende a **contattare preliminarmente il proprio responsabile della sicurezza**, unico soggetto tecnicamente in grado di accertare con competenza la legittimità dell'istanza.

A disposizione per ogni ulteriore chiarimento e dettaglio si augura buona giornata e buon lavoro.

Dr. Leonardo Zambello