

 DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI GROUP

NEWSLETTER

HRMILAW MONITOR

NOTIZIE NORMATIVE, PREVIDENZIALI E FISCALI

NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 18_2021 DEL 27 APRILE 2021

A cura di:
DATA MANAGEMENT
Presidio Normativo

*Per maggiori informazioni sui servizi di consulenza e sulle varie tipologie di offerte disponibili contattare:
info@datamanagement.it*

powered by  STUDIO
TRIBUTARIO
CORINALDESI

Indice Argomenti

ADEMPIMENTI	2
TFR Aggiornato il coefficiente di rivalutazione per il mese di marzo 2021	2
SCADENZARIO APRILE 2021	3
30 APRILE: LIBRO UNICO DEL LAVORO	3
30 APRILE: DENUNCIA UNIEMENS	3
30 APRILE: PROCEDURA SEMPLIFICATA SW	3
30 APRILE: SOSPENSIONE PIGNORAMENTI.....	3
SCADENZARIO MAGGIO 2021	4
10 MAGGIO: 730 PRECOMPILATO DISPONIBILE ALLA CONSULTAZIONE	4
16 MAGGIO: VERSAMENTI UNIFICATI*	4
16 MAGGIO: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE*	4
30 MAGGIO: CU CON SANZIONE RIDOTTA	5
31 MAGGIO: LIBRO UNICO DEL LAVORO	5
31 MAGGIO: FASI	5
31 MAGGIO: DENUNCIA UNIEMENS.....	5
FESTIVITÀ	6
APRILE 2021	6
MAGGIO 2021	6
NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO	7
LE AZIENDE COME STRUMENTO DI OTTIMIZZAZIONE DELLA CAMPAGNA VACCINALE	7
LAVORO AGILE: RICONOSCIUTO IL DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE PER GLI SMART-WORKERS	9
CASSAZIONE, LA PRESCRIZIONE DECORRE DALLA SENTENZA CHE HA ESTINTO IL DEBITO	11
FOCUS	13
VACCINI COVID 19 NEI LUOGHI DI LAVORO: LE INDICAZIONI DELL'INAIL.....	13
IL QUESITO DEL MESE	15
ASSEGNI NUCLEO FAMILIARE.....	15

N.B. - IN CASO DI CONSULTAZIONE IN MODALITÀ PDF, CLICCARE L'INDICE PER VISUALIZZARE L'ARGOMENTO DI INTERESSE.

ADEMPIMENTI

TFR Aggiornato il coefficiente di rivalutazione per il mese di marzo 2021

Il coefficiente di rivalutazione del TFR, per le quote accantonate dal 15 marzo 2021 al 14 aprile 2021, è pari a 1,011081.

RIVALUTAZIONE DEL TFR: calendario Istat

Di seguito il calendario Istat 2021 con le date di pubblicazione dei coefficienti di rivalutazione del TFR.

Periodo di riferimento	Data di emissione	Coefficiente di rivalutazione
dicembre 2020	lunedì 18 gennaio	1,500000
gennaio 2021	venerdì 19 febbraio	0,564883
febbraio 2021	martedì 16 marzo	0,763196
marzo 2021	giovedì 15 aprile	1,011081
aprile 2021	lunedì 17 maggio	
maggio 2021	martedì 15 giugno	
giugno 2021	giovedì 15 luglio	
luglio 2021	mercoledì 11 agosto	
agosto 2021	mercoledì 15 settembre	
settembre 2021	venerdì 15 ottobre	
ottobre 2021	martedì 16 novembre	
novembre 2021	mercoledì 15 dicembre	

SCADENZARIO APRILE 2021

30 APRILE: LIBRO UNICO DEL LAVORO

I datori di lavoro, i committenti e i soggetti intermediari tenutari devono stampare il Libro unico del lavoro o, nel caso di soggetti gestori, consegnare copia al soggetto obbligato alla tenuta, riferito al periodo di paga precedente. Il processo avviene mediante stampa meccanografica su fogli mobili vidimati e numerati su ogni pagina oppure su stampa laser previa autorizzazione Inail e numerazione. La conservazione del Libro Unico, previa comunicazione alla DTL, può effettuarsi anche su supporto informatico purché vengano apposti marca temporale e firma digitale del datore o del consulente.

30 APRILE: DENUNCIA UNIEMENS

I datori di lavoro, i soggetti abilitati e gli intermediari autorizzati devono presentare all'Inps in via telematica il modello di denuncia mensile UniEmens relativo al flusso aggregato dei dati relativi alla contribuzione del mese precedente.

30 APRILE: PROCEDURA SEMPLIFICATA SW

Termine ultimo (che coincide anche con la fine dello stato di emergenza) entro cui i datori di lavoro possono utilizzare la procedura di comunicazione semplificata per l'attivazione dello smart-working.

30 APRILE: SOSPENSIONE PIGNORAMENTI

Il Decreto Sostegni ha prorogato, fino al 30/04/2021, la sospensione degli obblighi derivanti dai pignoramenti presso terzi, effettuati dall'Agente della riscossione e da parte dei soggetti di cui all'articolo 52, comma 5, lettera b) del decreto legislativo 15 dicembre 1997, nr. 446 e dalle società miste prima del 15 gennaio 2021, se relativi a somme dovute a titolo di stipendio, salario, altre indennità relative al rapporto di lavoro o di impiego nonché a titolo di pensione e trattamenti assimilati. Pertanto le trattenute riprenderanno a decorrere dal 1° maggio 2021.

Le trattenute già effettuate prima del 23 marzo 2021 (visto che la precedente disposizione era scaduta al 28 febbraio 2021 e dunque occorre riprendere le trattenute nel payroll) vanno invece versate all'Agente della Riscossione e ai soggetti di cui all'articolo 52, comma 5, lettera b) del decreto legislativo 15 dicembre 1997, nr. 446 e alle società miste.

SCADENZARIO MAGGIO 2021

10 MAGGIO: 730 PRECOMPILATO DISPONIBILE ALLA CONSULTAZIONE

A partire da questa data è possibile prendere visione del modello 730 precompilato sul portale dell'Agenzia delle Entrate.

16 MAGGIO: VERSAMENTI UNIFICATI*

I contribuenti titolari di Partita Iva devono versare con F24 telematico tramite modalità diretta (servizio Entratel o Fisconline, in presenza di alcuni crediti da compensare, oppure anche tramite remote banking in loro assenza) oppure tramite intermediari abilitati Entratel i seguenti contributi ed imposte:

- a) ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente ed assimilati trattenute dai sostituti d'imposta nel mese precedente;
- b) contributi previdenziali ed assistenziali dovuti all'Inps dai datori di lavoro per il periodo di paga scaduto il mese precedente;
- c) contributi dovuti dai committenti alla gestione separata Inps per collaborazioni coordinate e continuative e per le prestazioni degli associati in partecipazione pagate nel mese precedente;
- d) contributi dovuti dalle imprese dello spettacolo alla Gestione ex Enpals;
- e) addizionale regionale e comunale Irpef per le cessazioni del mese precedente;
- f) rateizzazione delle addizionali regionali e comunali, trattenuta mensilmente sul cedolino, relativa al conguaglio anno precedente;
- g) importi sottoposti a regime di detassazione;
- h) le ritenute fiscali sospese a causa del sisma che ha colpito le regioni Lazio, Marche, Umbria e Abruzzo nel 2016 e 2017 se versate su accettazione del sostituto d'imposta per conto del sostituito;

i non titolari di Partita Iva, che non sono obbligati al pagamento in via telematica in ragione delle compensazioni effettuate, possono presentare il modello F24 cartaceo presso:

- a) Istituto di credito convenzionato a mezzo delega irrevocabile;

oppure alternativamente con uno dei seguenti canali:

- b) Uffici postali abilitati;
- c) Concessionario della riscossione.

16 MAGGIO: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE*

I datori di lavoro dei giornalisti e dei praticanti giornalisti devono versare i contributi previdenziali per il mese precedente all'INPGI a mezzo modello F24 Accise ovvero per il tramite degli intermediari abilitati, che sono tenuti a utilizzare il modello F24 cumulativo (art. 37, comma 49, del D.l. n. 223/2006 convertito in L. n. 248/2006).

Entro la stessa data i datori di lavoro dovranno inviare all'INPGI la denuncia contributiva mensile, generata dalla procedura DASM, mediante i servizi di trasmissione telematici dell'agenzia delle Entrate, Entratel e FiscoOnline.

30 MAGGIO: CU CON SANZIONE RIDOTTA

Per le Certificazioni Uniche trasmesse entro 60 giorni dalla scadenza originaria, ovvero entro il 30/05/2021, la sanzione viene ridotta di 1/3.

31 MAGGIO: LIBRO UNICO DEL LAVORO

Idatori di lavoro, i committenti e i soggetti intermediari tenentari devono stampare il Libro unico del lavoro o, nel caso di soggetti gestori, consegnare copia al soggetto obbligato alla tenuta, riferito al periodo di paga precedente. Il processo avviene mediante stampa meccanografica su fogli mobili vidimati e numerati su ogni pagina oppure su stampa laser previa autorizzazione Inail e numerazione. La conservazione del Libro Unico, previa comunicazione alla DTL, può effettuarsi anche su supporto informatico purché vengano apposti marca temporale e firma digitale del datore o del consulente.

31 MAGGIO: FASI

Le aziende industriali devono versare al Fasi mediante bollettino bancario o domiciliazione bancaria, i contributi per i dirigenti in servizio relativi al 2° trimestre 2021.

31 MAGGIO: DENUNCIA UNIEMENS

Idatori di lavoro, i soggetti abilitati e gli intermediari autorizzati devono presentare all'Inps in via telematica il modello di denuncia mensile UniEmens relativo al flusso aggregato dei dati relativi alla contribuzione del mese precedente.

*Termine posticipato al 17 maggio in quanto cadente di domenica.

FESTIVITÀ

APRILE 2021

Domenica 4 Aprile – Pasqua: secondo le disposizioni di legge la Pasqua non è considerata come festività e pertanto non viene retribuita. Alcuni CCNL però la riconoscono come festività ed in questo caso viene retribuita come tale sia in caso di lavoro mensilizzato (dove la paga sarà pari ad 1/26 dello stipendio) che in caso di retribuzione oraria (dove la paga sarà data da 1/6 della retribuzione settimanale).

Lunedì 5 Aprile - Lunedì di Pasqua (Pasquetta): festività cadente in settimana - per i mensilizzati è già inclusa nella normale retribuzione, mentre per gli operai pagati ad ore deve essere retribuita in aggiunta alle ore lavorate se la giornata doveva essere lavorata o secondo quanto previsto dai singoli CCNL.

Domenica 25 Aprile – Festa della Liberazione: festività cadente di domenica -Tale giornata viene retribuita come tale sia in caso di lavoro mensilizzato (dove la paga sarà pari ad 1/26 dello stipendio) che in caso di retribuzione oraria (dove la paga sarà data da 1/6 della retribuzione settimanale).

MAGGIO 2021

1° Maggio – Festa dei Lavoratori: festività cadente di sabato - per i mensilizzati è già inclusa nella normale retribuzione, mentre per gli operai pagati ad ore deve essere retribuita in aggiunta alle ore lavorate, ma occorre verificare quanto previsto dalla contrattazione collettiva in merito alle ore da retribuire. Alcuni contratti infatti prevedono che, non cadendo dal lunedì al venerdì, debba avere lo stesso trattamento previsto per le festività domenicali (riconosciuto un compenso pari a 6 ore e 40 minuti).

NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO

LE AZIENDE COME STRUMENTO DI OTTIMIZZAZIONE DELLA CAMPAGNA VACCINALE

Per accelerare l'uscita dall'emergenza epidemiologica il Governo ha sottoscritto il "Protocollo nazionale per la realizzazione dei piani aziendali finalizzati all'attivazione di punti straordinari di vaccinazione anti COVID-19 nei luoghi di lavoro".

Lo scopo perseguito è quello di estendere la campagna ad una platea sempre maggiore, rendendo più sicura la prosecuzione delle attività produttive e commerciali.

I datori di lavoro, singolarmente o in forma aggregata avvalendosi se necessario delle Associazioni di categoria di riferimento, indipendentemente dal numero di lavoratori occupati potranno manifestare la propria disponibilità ad attuare punti straordinari di vaccinazione sui luoghi di lavoro.

Non essendo presente alcun riferimento normativo, il Protocollo ribadisce la "volontarietà" della vaccinazione, senza addentrarsi nella delicata questione circa l'idoneità alle mansioni di coloro che non aderiscono all'iniziativa.

I punti aziendali sono individuati in accordo con le rispettive organizzazioni di rappresentanza all'Azienda Sanitaria Locale e, per prestare attenzione al delicato tema della privacy, il Garante ha statuito che il datore di lavoro debba specificare il numero di vaccini richiesti per i dipendenti disponibili a ricevere la somministrazione senza obbligarli a fornire informazioni o altra documentazione analoga comprovante il proprio "stato vaccinale".

L'accordo prevede inoltre che sia il medico competente, nel rispetto delle vigenti disposizioni per la tutela della riservatezza e dei dati personali, a gestire le informazioni sensibili dei lavoratori interessati e ad assicurare la registrazione delle vaccinazioni con gli strumenti messi a disposizione dalle ASL.

La vaccinazione sarà eseguita da operatori sanitari (compreso il medico di riferimento) capaci di garantire il pieno rispetto delle prescrizioni sanitarie adottate e i locali per essere idonei dovranno rispettare i requisiti minimi definiti con le "indicazioni ad interim per la vaccinazione anti SARS-Cov-2" approvate con il contributo scientifico dell'INAIL.

Gli ambienti dedicati dovranno essere idonei per le fasi preparatorie, come l'accettazione, per la vera e propria seduta vaccinale (ambulatorio/infermeria) e per i controlli successivi, come da apposita valutazione dell'ASL.

Tali vaccinazioni potranno essere eseguite anche presso centri sanitari privati dotati di specifiche convenzioni mentre i datori di lavoro che, ai sensi dell'articolo 18 comma 1, lettera a) del D. Lgs. 81/2008, non sono tenuti alla nomina del medico competente o al ricorso a tali strutture, potranno avvalersi dell'INAIL con oneri a carico dell'Istituto assicuratore.

Se la vaccinazione verrà eseguita in orario di lavoro il tempo dedicato alla medesima sarà equiparato a tutti gli effetti a tempo lavorativo e ai medici competenti coinvolti sarà garantito lo specifico corso di formazione.

Infine il Protocollo interessa anche gli studi professionali, come ribadito dal comunicato di Confprofessioni, seppur non indicando una data esatta di inizio dell'attività, ma dando la disponibilità ad avviarla nel momento in cui sia il numero dei vaccini che quello dei lavoratori coinvolti sarà abbondante.

LAVORO AGILE: RICONOSCIUTO IL DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE PER GLI SMART-WORKERS

L'art. 2 del decreto legge n. 30/2021 ha definitivamente affermato il diritto per il lavoratore dipendente, genitore di figlio convivente minore di anni 16, di poter svolgere attività lavorativa in modalità agile per un periodo corrispondente alla sospensione della didattica in presenza del figlio, ovvero per la durata dell'infezione da Covid – 19 del minore o per la durata del periodo di quarantena dello stesso disposta dalla ASL territorialmente competente.

Dunque, fino al 30 giugno 2021 il lavoratore potrà beneficiare del lavoro agile, in modo alternativo rispetto all'altro genitore, per un periodo corrispondente, in tutto o in parte, alla durata prevista per le tre suddette circostanze.

Occorre premettere che il Parlamento Europeo, in tempi non sospetti, aveva già avviato uno studio approfondito sul diritto alla disconnessione in quanto notevoli erano i rischi che l'incremento del telelavoro senza regole chiare poteva comportare sulla salute e sulla qualità di vita dei lavoratori.

Difatti, nella risoluzione del 21 gennaio 2021, il Parlamento aveva rilevato i fattori di rischio di una connessione digitale prolungata, in virtù del fatto che l'utilizzo di strumenti digitali per periodi prolungati possono determinare una riduzione della concentrazione e un sovraccarico cognitivo ed emotivo, così come operazioni monotone e ripetitive e una postura statica per lunghi periodi di tempo possono causare tensioni muscolari e disturbi muscolo-scheletrici. Peraltro, anche le donne incinte possono essere particolarmente a rischio in caso di esposizione a radiazioni.

A fronte del nuovo paradigma, dunque, un passaggio ineludibile è quindi il riconoscimento del diritto alla disconnessione come diritto fondamentale come parte inseparabile dei nuovi modelli di lavoro della nuova era digitale.

In particolare, il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche potrà essere riconosciuto nel rispetto di eventuali accordi sottoscritti dalle parti e fatti salvi eventuali periodi di reperibilità concordati: è quanto ha previsto il disegno di legge di conversione del D.L. 13 marzo 2021, n. 30, licenziato dalle Commissioni permanenti di Lavoro e Affari sociali.

A tal proposito, come anticipato, l'ultimo intervento normativo in ordine di tempo risale allo scorso 21 gennaio quando il Parlamento europeo ha approvato la risoluzione del 21 gennaio per raccomandare agli Stati membri il riconoscimento di questo diritto come fondamentale con una direttiva ad hoc.

Gli strumenti digitali utilizzati a scopi lavorativi possono creare una pressione e uno stress costanti, oltre che avere un impatto negativo sul benessere psico-fisico dei lavoratori e condurre a malattie psicosociali o altre malattie professionali, come l'ansia, la depressione, il burn-out, lo stress da tecnologia e disturbi del sonno.

Pertanto, a tutela del lavoratore che svolge l'attività in modalità agile, il DDL di conversione del D. L. 30/2021 ha riconosciuto il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche in favore dei lavoratori agili. Ad ogni modo, l'esercizio del diritto alla disconnessione, necessario per tutelare i tempi di riposo e la salute del lavoratore, non può avere ripercussioni sul rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi.

Tuttavia, pur se tale diritto è riconosciuto nel rispetto degli eventuali accordi sottoscritti dalle parti e fatti salvi eventuali periodi di reperibilità concordati, molti importanti gruppi societari italiani stanno prendendo provvedimenti in tale direzione.

CASSAZIONE, LA PRESCRIZIONE DECORRE DALLA SENTENZA CHE HA ESTINTO IL DEBITO

La prescrizione del diritto del contribuente al rimborso Iva oggetto di fermo amministrativo decorre dal passaggio in giudicato della sentenza che estingue il debito. E' quanto affermato dalla Suprema Corte di Cassazione nell'ordinanza n. 6985 del 12 marzo 2021.

Un'impresa, a seguito di definizione di due cause pendenti che ostavano la richiesta di rimborso IVA, richiedeva all'Agenzia delle Entrate il pagamento dell'eccedenza dell'imposta risultante dalla dichiarazione IVA per l'anno 1992. Stante l'inerzia da parte dell'amministrazione finanziaria, la contribuente impugnava il silenzio-rifiuto formatosi sull'istanza prodotta, insistendo nella richiesta di liquidazione del rimborso e deducendo che il proprio diritto si era reso attuale in concomitanza col venire meno dei carichi pendenti in relazione ai quali l'Ufficio aveva sospeso il rimborso. Le doglianze dell'impresa trovavano accoglimento in entrambi i gradi di giudizio da parte delle competenti commissioni tributarie, le quali ulteriormente escludevano che a fronte della sospensione della pratica di rimborso comunicata dall'Ufficio, potesse essere maturata la prescrizione del credito.

Avverso tale decisione proponeva opposizione per cassazione l'Agenzia delle Entrate, con due motivi di ricorso. Con il primo motivo, l'amministrazione finanziaria censurava la decisione per violazione e falsa applicazione dell'art. 2935 c.c. e dell'art. 38-bis d.P.R. n. 633 del 1972, per avere il giudice erroneamente ritenuto che la sospensione per carichi pendenti costituisse impedimento all'esercizio del diritto al rimborso IVA, determinando l'interruzione del decorso della relativa prescrizione fino alla chiusura dei carichi pendenti. Con il secondo motivo la ricorrente contestava la sentenza impugnata per motivazione apparente, avuto riguardo agli artt. 132, comma 2, n. 4, c.p.c. e 36, comma 2, n. 4, d.lgs. n. 546 del 1992, per avere il giudice effettuato un non pertinente richiamo ai principi di collaborazione e buona fede.

A parere degli Ermellini, il primo motivo era da ritenersi infondato. Infatti, nella sentenza impugnata emergevano due pacifiche circostanze:

- l'intervenuta sospensione della procedura di rimborso in relazione a carichi pendenti riguardanti anni d'imposta precedenti (1984 e 1985);
- la successiva definizione di detti carichi in virtù di pagamento del dovuto relativamente al primo anno d'imposta (1984), nonché il sopravvenuto passaggio in giudicato, non impugnato, incentrata sulla statuizione dell'annullamento del secondo avviso di rettifica alla base del provvedimento sospensivo (1985).

Veniva pertanto richiamata una sentenza del 2013 secondo la quale "in tema di rimborso IVA, qualora la ragione di credito che l'Amministrazione ha inteso garantire con un provvedimento di fermo amministrativo ex art. 69 del R.D. 18 novembre 1923, n. 2440, sia stata disconosciuta con sentenza definitiva, la prescrizione del diritto del contribuente all'erogazione del credito "fermato" inizia a decorrere dal passaggio in giudicato della suddetta decisione". Ne deriva, pertanto, che il provvedimento di fermo amministrativo applicato al credito richiesto a rimborso rappresenta atto interruttivo della prescrizione, il cui termine riprende a decorrere dal momento in cui il provvedimento viene eliminato o la sentenza passata in giudicato.

Il secondo motivo, invece, veniva ritenuto inammissibile. La motivazione del giudice di appello, infatti, acclude un riferimento alla buona fede del contribuente e all'aderenza del suo comportamento al "principio di collaborazione" che affianca, sul piano argomentativo, le altre motivazioni che sostengono la decisione riportata in sentenza. Inoltre, ribadivano i Supremi Giudici, che qualora la decisione di merito si fondi su di una pluralità di ragioni, tra loro distinte e autonome, singolarmente idonee a sorreggerla sul piano logico e giuridico, la ritenuta infondatezza delle censure mosse ad una di esse rende inammissibili, per sopravvenuto difetto di interesse, le censure relative alle altre ragioni esplicitamente fatte oggetto di doglianza, in quanto queste ultime non potrebbero comunque condurre, stante l'intervenuta definitività delle altre, alla cassazione della decisione stessa.

Pertanto, non trovando accoglimento nessuno dei due motivi, il ricorso veniva rigettato e la ricorrente condannata al pagamento delle spese procedurali.

FOCUS

VACCINI COVID 19 NEI LUOGHI DI LAVORO: LE INDICAZIONI DELL'INAIL

L'Inail, i Ministeri del Lavoro e della Salute, la Conferenza delle Regioni e delle Province autonome e la struttura di supporto alle attività del commissario straordinario per l'emergenza hanno elaborato un documento che fornisce indicazioni sulla vaccinazione anti-Covid nei luoghi di lavoro e sulla procedura per l'attivazione dei punti vaccinali territoriali destinati alle lavoratrici e ai lavoratori, con il coinvolgimento dei medici competenti o di altri operatori sanitari convenzionati con il datore di lavoro.

Il documento tecnico ha lo scopo di fornire indicazioni per la vaccinazione anti-SARSCoV-2/COVID-19 nei luoghi di lavoro, in coerenza con il "Piano strategico nazionale dei vaccini per la prevenzione delle infezioni da SARS-CoV-2" e le "Raccomandazioni ad interim sui gruppi target della vaccinazione anti-SARS-CoV-2/COVID-19" di cui al decreto del Ministero della Salute del 12 marzo 2021.

Le aziende, singolarmente o in gruppi organizzati, per il tramite delle Associazioni di categoria di riferimento, potranno attivare punti vaccinali territoriali anti-SARS-CoV-2/COVID-19 destinati alla vaccinazione delle lavoratrici e dei lavoratori, anche con il coinvolgimento dei medici competenti. La vaccinazione anti-SARS-CoV-2/COVID-19 effettuata nell'ambiente di lavoro, anche se affidata al medico competente (ove presente) o ad altri sanitari convenzionati, rappresenta un'iniziativa di sanità pubblica, finalizzata alla tutela della salute della collettività e non attiene strettamente alla prevenzione nei luoghi di lavoro.

La fornitura dei vaccini rimarrà a carico della Struttura di supporto al Commissario straordinario per l'emergenza COVID-19 per il tramite dei Servizi Sanitari Regionali competenti, ma la realizzazione dei punti vaccinali territoriali nei luoghi di lavoro e relativi oneri sarà a carico delle aziende promotrici dei punti vaccinali stessi.

Nella pubblicazione, allegata alla circolare interministeriale del 12 aprile, è precisato che l'istituzione dei punti vaccinali nelle imprese dovrà garantire i requisiti di efficacia, di efficienza e di sicurezza previsti per tutti i cittadini in ogni contesto della campagna di vaccinazione anti-Sars-CoV-2.

Ai fini della istituzione dei punti vaccinali territoriali e della realizzazione della campagna vaccinale nei luoghi di lavoro, costituiscono presupposti imprescindibili:

- la disponibilità di vaccini;
- la disponibilità dell'azienda;
- la presenza / disponibilità del medico competente o di personale sanitario come di seguito specificato;
- la sussistenza delle condizioni di sicurezza per la somministrazione di vaccini;
- l'adesione volontaria ed informata da parte delle lavoratrici e dei lavoratori;
- la tutela della privacy e la prevenzione di ogni forma di discriminazione delle lavoratrici e dei lavoratori.

Viene precisato, però, che la vaccinazione in azienda rappresenta un'opportunità aggiuntiva rispetto alle modalità ordinarie dell'offerta vaccinale che sono e saranno sempre garantite, nel rispetto delle tempistiche

dettate dal piano nazionale di vaccinazione, qualora il lavoratore non intenda aderire alla vaccinazione in azienda.

Al fine di favorire l'accelerazione della campagna di vaccinazione di massa e garantire tempestività, efficacia e livello di adesione, gli spazi destinati all'attività di vaccinazione in azienda, anche appositamente allestiti presso punti vaccinali territoriali approntati dalle Associazioni di categoria di riferimento, potranno essere utilizzati per la vaccinazione di lavoratrici e lavoratori appartenenti anche ad altre aziende (es. coloro che prestano stabilmente servizio per l'azienda utilizzatrice; lavoratrici e lavoratori di altre aziende del medesimo territorio, etc.) indipendentemente dall'età dei lavoratori, a patto che vi sia disponibilità di vaccini.

L'azienda o l'Associazione di categoria di riferimento, qualora voglia aderire all'iniziativa dovrà darne comunicazione all'Azienda Sanitaria di riferimento, secondo modalità da disciplinare a livello della Regione o Provincia Autonoma, la quale, verificata la disponibilità dei vaccini e la sussistenza dei requisiti necessari per l'avvio dell'attività, comunicherà le modalità di ritiro dei vaccini a cura del medico competente o del personale sanitario individuato dal datore di lavoro, fermo restando che il soggetto incaricato ad effettuare il ritiro del vaccino dovrà garantirne la corretta gestione con particolare riferimento al mantenimento della catena del freddo.

Oltre ad una serie di requisiti preliminari, la vaccinazione in azienda dovrà prevedere la presenza dei materiali, delle attrezzature e dei farmaci necessari allo svolgimento in sicurezza delle attività, e di strumenti informatici che permettano la registrazione dell'avvenuta inoculazione del vaccino, secondo le modalità fissate a livello regionale.

Il medico vaccinatore informerà il soggetto in merito alla vaccinazione, illustrando i contenuti dell'informativa ministeriale e verificando l'avvenuta acquisizione del valido consenso alla vaccinazione, utilizzando la modulistica unificata predisposta a livello nazionale.

L'azienda assicurerà la programmazione della somministrazione della seconda dose del vaccino ove prevista secondo le modalità e le tempistiche previste per ciascun vaccino anche in considerazione della tipologia di vaccino somministrato e di eventuali reazioni alla somministrazione dello stesso.

Per la formazione del personale coinvolto nelle operazioni di vaccinazione, sulla piattaforma dell'Istituto superiore di sanità dedicata alla formazione a distanza in salute pubblica (Eduiss) è disponibile il corso "Campagna vaccinale Covid-19: la somministrazione in sicurezza del vaccino anti Sars-CoV- 2/Covid-19", che sarà integrato con un modulo specifico per la vaccinazione nei luoghi di lavoro, curato dall'Inail in collaborazione con l'Iss.

Trattandosi di un'iniziativa a tutela della salute pubblica, l'intero processo sarà soggetto alla supervisione dell'Azienda Sanitaria di riferimento, che per il tramite del Dipartimento di Prevenzione, potrà effettuare controlli sullo stato dei luoghi, sui requisiti essenziali e sulla correttezza delle procedure adottate per l'effettuazione dell'attività.

IL QUESITO DEL MESE

ASSEGNI NUCLEO FAMILIARE



Richiesta:

Società industria = particolarità posizioni Inps diverse tra personale e dirigenti.

Un quadro ha richiesto gli ANF per il periodo 01/07/2018 - 30/06/2019.

È diventato dirigente il 01/08/2018.

Il file xml arrivato dall'Inps porta la matricola Inps da quadro e propone di erogare gli arretrati da 07/2018 – 06/2019.

È possibile erogare gli ANF per tutto il periodo sulla posizione da Dirigente?

Oppure si può erogare solo l'arretrato di luglio mentre per l'arretrato da agosto a giugno dell'anno dopo il dirigente deve ripresentare la domanda con al matricola Inps da dirigente?



Risposta:

Rispondiamo puntualmente alle tue domande:

- 1) non è necessario ripresentare domanda telematica e questo anche nel caso in cui si tratti effettivamente di nuovo datore; tramite il protocollo della domanda presentata, l'INPS è in grado di intercettare il dipendente e mettere a disposizione i dati ANF nel file XML intestato al nuovo datore. Questa operazione avviene dopo che il nuovo datore trasmette il primo flusso UniEmens nel quale è presente il "neo-assunto".
- 2) nella posizione da quadro è corretto erogare solo l'arretrato di luglio 2018 perché da agosto 2018 tale lavoratore non è più presente sul flusso UniEmens relativo.
- 3) gli arretrati da 08/2018 a 06/2019 vanno erogati nella posizione da dirigente: ci si aspetta che sia già presente nel flusso xml della posizione da dirigente; a tal fine si chiedeva all'azienda di effettuare un controllo scaricando il file da "richiesta massiva" presente nella sezione "Consultazione Importi ANF" all'interno del cassetto previdenziale aziende

HRM Law è la linea di servizi di Data Management in ambito giuslavoristico, realizzata attraverso una partnership strutturata con lo Studio Corinaldesi, una delle maggiori realtà di riferimento nel settore della Consulenza del Lavoro, che comprende:

- **Newsletter settimanale** sulle novità normative afferenti il mondo del lavoro;
- **News Flash**, una notifica immediata via email nel caso di emanazione di una norma di particolare rilevanza che comporti un risvolto sugli adempimenti correnti, salvo poi riprendere la notizia, con l'eventuale pertinente approfondimento, sulla newsletter successiva;
- **Assistenza telefonica** nell'interpretazione normativa attraverso apposito numero;
- **Parere sintetico**, fornito entro 24 ore lavorative, su un vostro dubbio o quesito, completo delle pertinenti citazioni della normativa, prassi e/o giurisprudenza, per soddisfare in via prioritaria esigenze informative di natura operativa;
- **Parere articolato**, fornito entro 5 giorni lavorativi, che permetta un riscontro informativo completo e dettagliato degli argomenti trattati. Il documento sarà corredato con gli approfondimenti della normativa e della giurisprudenza, per una risposta efficace sia per la risoluzione di attività operative, sia per la risoluzione di problematiche di natura teorico – dottrinale;
- **Corsi On Demand** su tematiche da voi scelte con prenotazione di un consulente specializzato che verrà in azienda;
- **Altre tipologie di consulenze** come Audit o studi approfonditi su tematiche specificatamente richieste.

Il team di specialisti dello Studio Corinaldesi è, inoltre, in grado di supportare le vostre aziende in tema di Consulenza Tributaria, Societaria e Commerciale.

Per avere maggiori informazioni sull'offerta di servizi di Data Management in ambito giuslavoristico e le relative condizioni economiche, particolarmente vantaggiose, scrivete al seguente indirizzo di posta elettronica:

info@datamanagement.it.