

Aggiornamento del Manuale sulla Previdenza Complementare

Ritenendo di fare cosa utile, visto il numero elevato di lavoratori del settore interessati da esodi e ricambi generazionali, pubblichiamo la versione aggiornata del manuale redatto dalla Fisac L'Aquila, che esamina i molteplici aspetti della previdenza complementare con particolare attenzione alle varie modalità di tassazione.

Il manuale è disponibile, al pari di tutte le guide Fisac, nella nostra sezione **Guide e manuali**

Scarica il manuale

La fiscalità nella Previdenza Complementare – 3[^] Ed

La visita del Medico competente

Obbligo di visita dopo una malattia prolungata

Il d.lgs 106 del 3 agosto 2009 ha introdotto correttivi al Testo unico sulla sicurezza (d.lgs. 81/08).

Tra questi correttivi sottolineiamo **l'obbligo di sottoporre il lavoratore a visita medica di idoneità specifica dopo un**

periodo di assenza per malattia di durata superiore a 60 giorni continuativi. La visita ha lo scopo di verificare la permanenza dell'idoneità a svolgere le mansioni attribuite al lavoratore, e deve essere effettuata dal medico competente.

La novità merita il massimo di attenzione da parte degli enti per i seguenti motivi:

1. Essendo la visita "obbligatoria", l'eventuale ripresa lavorativa senza visita **può esporre l'ente ad azione di responsabilità per aggravamento.**
2. Si rende pertanto necessario adottare una procedura di garanzia che **inibisca la ripresa del servizio senza il previo controllo medico.**
3. **La visita di idoneità non potrà avvenire in costanza di certificato di malattia** perché ciò sarebbe proibito dall'art. 5 della Legge 300/70. Tuttavia, alla scadenza del certificato, qualora il medico competente non sia in grado di effettuare, o comunque non effettui, una visita assolutamente tempestiva si pone il problema di come amministrare gli intervalli non lavorati tra fine del certificato e visita di idoneità.

Quando il dipendente può richiedere la visita medica?

La **visita medica**, nell'ambito lavorativo, non è sempre imposta dal datore di lavoro, ma **può essere anche richiesta dal dipendente**, qualora l'attività svolta comporti dei rischi per la sua salute o sia necessaria la valutazione dei rischi in itinere.

Il D.Lgs 81/08 prevede per la maggior parte delle mansioni che espongono il lavoratore a particolari **rischi per la salute**, la sorveglianza sanitaria obbligatoria.

Dove si fa la visita medica del lavoro?

La visita medica del lavoro solitamente si effettua presso gli ambulatori di un centro di medicina del lavoro o presso un locale sito nella stessa azienda del lavoratore, adibito a sala visite.

La **sorveglianza sanitaria** invece è un'attività clinica che deve essere effettuata sempre dal medico competente e consiste nell'effettuazione di accertamenti medici periodici, che servono per:

- identificare immediatamente eventuali danni alla salute dovuti all'attività lavorativa;
- verificare l'eventuale presenza di problemi di salute che possono aggravarsi nel caso di particolari attività lavorative;
- verificare nel tempo l'adeguatezza delle misure di prevenzione dei rischi adottate dall'azienda.

La sorveglianza sanitaria non è prevista, come erroneamente si ritiene, soltanto per mansioni particolarmente pericolose o pesanti, ma anche per chi svolge compiti piuttosto comuni, come il lavoro al **videoterminale** (è sufficiente lavorare con qualsiasi apparecchiatura dotata di monitor, come un pc, per 20 ore alla settimana perché la sorveglianza sanitaria sia obbligatoria).

In tutti questi casi, dunque, non solo devono essere effettuati periodicamente degli accertamenti sanitari obbligatori, ma **il dipendente può richiedere, di propria iniziativa, di essere sottoposto a visita medica, se correlata ai rischi professionali o se le condizioni di salute possono peggiorare a causa delle mansioni svolte.**

Al termine dell'accertamento sanitario, il medico deve esprimere un giudizio sull'idoneità alla mansione specifica, che può essere di:

- idoneità alle mansioni;
- idoneità parziale, temporanea o permanente, con

- prescrizioni o limitazioni;
- inidoneità temporanea;
 - inidoneità permanente.

È ammesso il ricorso al giudizio del Medico competente?

Il medico deve comunicare il **giudizio** al lavoratore e al datore di lavoro. Contro il giudizio del medico competente è ammesso **ricorso**, entro **30 giorni** dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, all'organo di vigilanza territorialmente competente che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso.

Fisac/Cgil Bper Banca

Fonte: www.gms-srl.it

Maternità, il congedo pagato al 30% sale a 9 mesi. 10 giorni per i neo-papà

Due decreti approvati in settimana dal Consiglio dei ministri hanno recepito le direttive europee in materia di equilibrio

vita-lavoro e sulla trasparenza dei rapporti di lavoro. Ecco le novità

Maggiori tutele su maternità e congedi parentali per i lavoratori dipendenti, gli autonomi e i professionisti. Nel pieno dell'emergenza energetica e con i provvedimenti da emanare per evitare peggiori rincari sulle bollette degli italiani, il Consiglio dei ministri che si è riunito in settimana ha anche licenziato due decreti legislativi proposti dal ministro del Lavoro, **Andrea Orlando**, che recepiscono direttive europee sull'equilibrio vita-lavoro di genitori e *caregiver*, coloro che hanno familiari bisognosi di assistenza, e la trasparenza delle condizioni di lavoro. A regime dunque il congedo per i neo-papà di 10 giorni lavorativi, così come l'estensione da 6 a 9 mesi del congedo parentale indennizzato con innalzamento da 6 a 12 anni d'età dei figli per il periodo di fruizione. Estesa, a professionisti e autonomi, la copertura in caso di maternità a rischio.

Le novità sui congedi parentali

La prima direttiva Ue recepita punta – come ricorda lo stesso dicastero – **“a promuovere il miglioramento della conciliazione tra i tempi della vita lavorativa e quelli dedicati alla vita familiare per tutti i lavoratori che abbiano compiti di cura in qualità di genitori o di prestatori di assistenza, i cosiddetti *caregivers*, al fine di conseguire una più equa condivisione delle responsabilità tra uomini e donne e di promuovere un'effettiva **parità di genere** sia in ambito lavorativo, sia familiare”**.

Nel dettaglio delle novità, il ministero indica i seguenti punti:

- Entra pienamente a regime la nuova tipologia di **congedo**

di paternità, obbligatorio e della durata di 10 giorni lavorativi fruibile dal padre lavoratore nell'arco temporale che va dai 2 mesi precedenti ai 5 successivi al parto, sia in caso di nascita sia di morte perinatale del bambino. Si tratta di un diritto autonomo e distinto spettante al padre lavoratore, accanto al congedo di paternità cosiddetto alternativo, che spetta soltanto nei casi di morte, grave infermità o abbandono del bambino da parte della madre.

- Ci sono poi estensioni delle tutele: da 10 a 11 mesi, la durata complessiva del diritto al congedo parentale spettante al genitore solo, nell'ottica di una maggior tutela per i nuclei familiari monoparentali; da 6 a 9 in totale, i mesi di **congedo parentale coperto da indennità nella misura del 30%**, fermi restando i limiti massimi di congedo fruibili dai genitori; **da 6 a 12 anni, l'età del bambino** entro la quale i genitori, anche adottivi e affidatari, possono fruire del congedo parentale, indennizzato nei termini appena descritti.
- Per autonome e professioniste si allarga il diritto all'indennità di maternità, anche per gli eventuali periodi di astensione anticipata per gravidanza a rischio. Mentre i datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per lo smart working sono tenuti a dare priorità alle richieste formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a 12 anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità. La stessa priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste dei lavoratori che siano *caregiver*.

Perché tutto ciò non resti carta morta, il decreto fissa: sanzioni per i datori di lavoro che ostacolano la fruizione del congedo di paternità obbligatoria; l'impossibilità, da parte dei datori di lavoro che ostacolano i diritti e le agevolazioni in favore della genitorialità, di ottenere la certificazione della parità di genere se hanno adottato tali

condotte nei due anni precedenti la richiesta della certificazione stessa; interventi e iniziative di carattere informativo per la promozione e la conoscibilità delle misure a sostegno dei genitori e dei prestatori di assistenza (INPS attiverà specifici servizi digitali per l'informazione).

La direttiva sul lavoro trasparente

La seconda direttiva riguarda le ***“condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell’Unione europea”*** e in questo caso il ministero evidenzia queste novità:

- nuove tutele minime per garantire che tutti i lavoratori, inclusi quelli che hanno contratti non standard (e, cioè, rapporti di collaborazioni continuative organizzate dal committente anche tramite piattaforme, contratto di prestazione occasionale, contratto di collaborazione coordinata e continuativa, etc.), beneficino di maggiore prevedibilità e chiarezza in materia di trasparenza delle informazioni sul rapporto di lavoro e sulle condizioni di lavoro;
- ampliamento del campo di applicazione soggettivo della disciplina in materia di obblighi informativi gravanti sul datore di lavoro che viene esteso anche ai lavoratori impiegati con tipologie contrattuali non standard.

Fonte: www.repubblica.it

Il congedo biennale retribuito

Il Decreto Legge 151/2001 prevede 2 anni di assenza dal lavoro in favore di chi assiste familiari con handicap grave, indennizzata nella misura della retribuzione percepita nell'ultimo mese di lavoro che precede il congedo straordinario.

Per poter usufruire del beneficio in oggetto sono richiesti i seguenti requisiti:

- lavoratori dipendenti
- la persona per la quale si chiede il congedo straordinario deve essere in situazione di disabilità grave ai sensi della **Legge 104**.

Alleghiamo una breve guida di 4 pagine redatta dalla Fisac di Bologna, ricordandovi che per ogni richiesta di approfondimento siamo a vostra disposizione.

Scarica la guida **Legge 104 – Congedo 24 mesi**

Fonte: Fisac/Cgil Bper Banca

Covid, dal 1° aprile basta

quarantena per contatti stretti

Il decreto approvato dal governo Draghi il 17 marzo, che indica il calendario degli allentamenti delle restrizioni anti-Covid, cambia anche le regole della quarantena

Addio alla quarantena. Il decreto approvato dal governo Draghi il 17 marzo scorso, cambia tutto anche per quanto riguarda la quarantena Covid.

Attenzione però: a cambiare sono solo le regole per chi ha avuto un contatto con un positivo, non l'**obbligo di isolamento per chi risulta positivo**.

Cosa si intende per “contatto” e per “contatto stretto”

Un **contatto di un caso Covid** è qualsiasi persona esposta ad un caso probabile o confermato Covid in un lasso di tempo che va da 48 ore prima dell'insorgenza dei sintomi fino a 14 giorni dopo o fino al momento della diagnosi e dell'isolamento del caso.

Se il caso non presenta sintomi, si definisce contatto una persona che ha avuto contatti con il caso positivo in un arco di tempo che va da 48 ore prima della raccolta del campione che ha portato alla conferma e fino a 14 giorni dopo o fino al momento della diagnosi e dell'isolamento del caso.

Il **“contatto stretto”** (esposizione ad alto rischio) di un caso probabile o confermato è definito come:

- una persona che vive nella stessa casa di un caso positivo
- una persona che ha avuto un contatto fisico diretto con un caso Covid (per esempio la stretta di mano)
- una persona che ha avuto un contatto diretto non protetto con le secrezioni di un caso positivo (ad esempio toccare a mani nude fazzoletti di carta usati)
- una persona che ha avuto un contatto diretto (faccia a faccia) con un caso Covid, a distanza minore di 2 metri e di almeno 15 minuti
- una persona che si è trovata in un ambiente chiuso (ad esempio aula, sala riunioni, sala d'attesa dell'ospedale) con un caso positivo in assenza di dispositivi di protezione individuali
- un operatore sanitario o altra persona che fornisce assistenza diretta ad un caso positivo oppure personale di laboratorio addetto alla manipolazione di campioni di un caso positivo senza l'impiego dei dispositivi di protezione individuali raccomandati o mediante l'utilizzo di DPI non idonei
- una persona che ha viaggiato seduta in treno, aereo o qualsiasi altro mezzo di trasporto entro 2 posti in qualsiasi direzione rispetto a un caso Covid (sono contatti stretti anche i compagni di viaggio e il personale addetto alla sezione dell'aereo/treno dove il caso indice era seduto).

Quarantena Covid eliminata dal 1° aprile: come funziona

La novità del nuovo decreto è che **dal 1° aprile varranno le stesse regole per tutti sulla quarantena, senza distinzione**

tra vaccinati e non. Addio quarantene, quindi, anche per i non vaccinati o per i vaccinati da più di 120 giorni.

Durante l'annuncio il ministro della Salute Roberto Speranza, insieme al premier Mario Draghi, ha detto che *“con questo provvedimento superiamo anche le quarantene per contatto”* con un positivo al Covid-19. Le quarantene per contatto erano già state superate per la popolazione vaccinata, ora *“le superiamo per tutti gli italiani”*.

Resterà in isolamento quindi esclusivamente chi è positivo al virus. Significa che dovrà rimanere isolato a casa solo chi ha contratto il virus.

Che fare allora se si è entrati in contatto con un positivo, anche un familiare convivente? Chi ha avuto un contatto con una persona positiva, anche contatto stretto, **dovrà applicare per sé il cosiddetto regime dell'autosorveglianza per 10 giorni.**

In pratica, chi è entrato in contatto con un positivo dovrà portare la **mascherina FFP2** per 10 giorni. E il tampone? Sarà necessario sottoporsi a un test, rapido o molecolare, **solo in caso di sintomi.**

Quarantena Covid a scuola: le nuove regole dal 1° aprile

Diverse, come già in precedenza, le regole che si applicheranno a scuola. Dal 1° aprile ecco come cambiano.

Scuole dell'infanzia

- In presenza di almeno 4 casi tra gli alunni nella stessa sezione/gruppo classe, le attività proseguono in presenza e docenti e educatori (ed eventualmente bambini

che avessero superato i 6 anni) utilizzano le mascherine FFP2 per 10 giorni dall'ultimo contatto con un soggetto positivo

- in caso di comparsa di sintomi e, se ancora sintomatici, al 5° giorno successivo all'ultimo contatto, va effettuato un test rapido o molecolare o un tampone a casa fai da te. In quest'ultimo caso l'esito negativo del test è attestato con autocertificazione.

Scuole primaria, media e superiore

- In presenza di almeno 4 casi di positività tra gli alunni, le attività proseguono in presenza e per i docenti e per gli alunni che abbiano superato i 6 anni di età è previsto l'utilizzo delle mascherine FFP2 per 10 giorni dall'ultimo contatto con un soggetto positivo.
- in caso di comparsa di sintomi e, se ancora sintomatici, al 5° giorno successivo all'ultimo contatto, va effettuato un test rapido o molecolare o un tampone fai da te, con autocertificazione.

Dad

Gli alunni delle scuole primarie, medie e superiori, in isolamento per infezione da Covid, possono seguire l'attività scolastica nella modalità di didattica digitale integrata accompagnata da specifica certificazione medica che attesti le condizioni di salute dell'alunno.

La riammissione in classe è subordinata alla sola dimostrazione di aver effettuato un tampone antigenico rapido o molecolare con esito negativo.

Viaggi per e dall'estero

Per quanto riguarda i **viaggi per e dall'estero**, con l'ordinanza del Ministro della salute 22 febbraio 2022, che produce effetti dal 1° al 31 marzo 2022, cessano di applicarsi le restrizioni agli spostamenti previste dalle ordinanze precedenti. Salvo nuovi provvedimenti, dopo il 31 marzo anche queste regole potrebbero essere eliminate, ma ancora nulla si sa al riguardo.

L'ingresso in Italia è ora consentito da tutti i Paesi, anche extra europei, ma a determinate condizioni. Vediamole nel dettaglio:

- presentazione alla compagnia aerea al momento dell'imbarco del digital **Passenger Locator Form** mediante visualizzazione da smartphone o in versione cartacea
- presentazione alla compagnia aerea al momento dell'imbarco di **green pass** o di altra certificazione riconosciuta ufficialmente come equivalente. Si tratta delle certificazioni di vaccinazione, avvenuta guarigione o con effettuazione di un test antigenico rapido o molecolare.

La misura della **quarantena** presso l'indirizzo indicato nel digital Passenger Locator Form è per un periodo di **5 giorni** e si applica **solo in caso di mancata presentazione del green pass**, con l'**obbligo di sottoporsi a un test molecolare o antigenico**, effettuato per mezzo di tampone, alla fine dei 5 giorni.

Queste condizioni non si applicano agli spostamenti da e per la Repubblica di San Marino e lo Stato della Città del Vaticano. Rimangono in vigore anche le esclusioni già previste per il personale viaggiante, l'equipaggio dei mezzi di trasporto, i lavoratori transfrontalieri, gli studenti per gli spostamenti settimanali e per gli spostamenti con mezzi privati per meno di 36 ore o 48 ore.

I bambini di età inferiore a 6 anni sono esentati dall'effettuazione del test molecolare o antigenico.

Per informazioni puntuali sulla disciplina sugli spostamenti da/per l'estero, anche adottata dai diversi Paesi nei confronti dei cittadini italiani, si rinvia al sito Viaggiare Sicuri dell'Unità di crisi del Ministero degli Affari Esteri.

Fonte: [quifinanza.it](https://www.quifinanza.it)

Leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/lavoro-e-societa/covid-finisce-lemergenza-rientro-al-lavoro-per-gli-over-50-non-vaccinati.html>

Lavoratori fragili, assenza dal lavoro equiparata a ricovero fino al 31/3/22

Per i lavoratori fragili l'assenza dal lavoro è equiparata a ricovero ospedaliero fino al 31 marzo 2022.

La novità è ufficiale, dopo l'approvazione da parte della Camera della legge di conversione del decreto n. 221/2021 relativo alla proroga dello stato d'emergenza Covid.

Il voto della Camera del 17 febbraio ha confermato l'estensione della tutela per i lavoratori fragili, che **se impossibilitati a lavorare in smart working** avranno diritto all'indennità INPS per ricovero ospedaliero.

I ritocchi riguardano sia il comma 2 che il comma 2-bis del decreto legge n. 18/2020, il **decreto Cura Italia**. Sia per lo svolgimento dello **smart working** che per la tutela in caso di **assenza dal lavoro** il termine ultimo viene allineato a quello dello **stato d'emergenza**.

Lavoratori fragili, assenza dal lavoro equiparata a ricovero fino al 31 marzo 2022

La legge di conversione approvata alla Camera con voto di fiducia il 17 febbraio e pubblicata il giorno successivo in Gazzetta Ufficiale ripristina la tutela prevista per i **lavoratori fragili** impossibilitati a svolgere la prestazione lavorativa in **smart working**.

Si tratta della norma che consente ai **lavoratori fragili** di beneficiare dell'**indennità INPS** erogata in caso di **ricovero ospedaliero** nell'ipotesi di assenza dal lavoro e impossibilità di svolgere la propria attività lavorativa in **smart working**.

Nel dettaglio, la tutela introdotta in considerazione dei rischi derivanti dal contagio da Covid-19 è riconosciuta ai **lavoratori dipendenti pubblici e privati**, in possesso di certificato rilasciato dagli organi medico-legali che attesti una **condizione di rischio**, derivante da:

- immunodepressione;
- esiti da patologie oncologiche;
- svolgimento di terapie salvavita;
- disabilità grave ai sensi dell'articolo 3, comma 3 della legge 104/1992.

La modifica introdotta in Senato al testo del decreto sulla proroga dello stato d'emergenza Covid, prolunga fino a fine marzo il **diritto all'indennità di ricovero ospedaliero** in caso

di assenza dal servizio, con uno stanziamento pari a **16,4 milioni di euro**.

Ai fini della ripartizione delle risorse sarà data priorità agli **eventi cronologicamente anteriori**, si legge al nuovo comma 3-bis dell'articolo 17, che specifica inoltre l'applicazione retroattiva delle novità, dal 1° gennaio 2022 alla data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto n. 221/2021.

Lavoratori fragili, smart working fino al 31 marzo 2022

L'estensione temporale del riconoscimento dell'indennità INPS per ricovero ospedaliero in caso di assenza dal lavoro si affianca alle **ulteriori novità** previste in materia di **smart working**.

Secondo quanto previsto dal testo della legge di conversione, i lavoratori fragili svolgeranno di norma l'attività lavorativa in smart working non più fino al 28 febbraio ma **fino al 31 marzo 2022**, termine che viene allineato quindi a quello dello stato d'emergenza.

Non solo.

Sparisce il richiamo al decreto del Ministero della Salute, del Lavoro e della Pubblica Amministrazione per **individuare i lavoratori** ai quali riconoscere il diritto allo smart working.

Nella versione riformulata del comma 2, articolo 17, si legge che, fermo restando il prolungamento del lavoro agile fino al 31 marzo 2022:

“con decreto del Ministro della salute, di concerto con i Ministri del lavoro e delle politiche sociali e per la pubblica amministrazione, da adottare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sono

individuare le patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità, in presenza delle quali ricorre la condizione di fragilità”.

Nel testo approvato il 24 dicembre 2021 è invece previsto che la funzione del decreto sia di **individuare le patologie croniche** con connotazione di gravità per le quali:

“fino al 28 febbraio 2022, la prestazione lavorativa è normalmente svolta, secondo la disciplina definita nei Contratti collettivi, ove presente, in modalità agile, anche attraverso l’adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti vigenti, e specifiche attività di formazione professionale sono svolte da remoto.”

La legge di conversione “slega” quindi il diritto allo smart working all’individuazione delle patologie specifiche per le quali ricorre la condizione di fragilità.

Da una prima lettura delle modifiche apportate, il ruolo del decreto del 4 febbraio 2022 appare quindi **estensivo e non limitativo** nell’identificare i lavoratori destinatari delle tutele emergenziali.

Fonte: www.informazionefiscale.it

Lavoratori fragili e Smart Working 2022: requisiti e nuove regole

Tutte le novità per lo smart working dei lavoratori fragili nel settore pubblico e privato, cosa cambia, i nuovi requisiti e le regole

Lo smart working per i lavoratori fragili è consentito fino al 28 febbraio 2022 ma arrivano cambiamenti con il nuovo **Decreto interministeriale**.

Infatti sono state stabilite **le patologie** e le condizioni che danno accesso allo status di lavoratori fragili con diritto al lavoro agile. Inoltre cambiano le modalità di accertamento. L'attestazione va fatta da parte del **medico di famiglia**, che deve certificare le condizioni di salute che rendono rischioso lo svolgimento dell'attività lavorativa in presenza. Da ultimo l'INPS ha dato un chiarimento sull'equiparazione a malattia del periodo trascorso in quarantena per i lavoratori fragili.

In questo articolo **vi spieghiamo in modo dettagliato** cosa prevede il nuovo Decreto, tutte le nuove regole e come cambia il mondo dei lavoratori fragili in smart working nel 2022.

LAVORATORI FRAGILI SMART WORKING, NUOVI REQUISITI

A seguito di quanto stabilito dal Decreto Legge n. 221 del 24 dicembre 2021 all'articolo 17, il legislatore ha fornito l'elenco delle patologie per cui i lavoratori rientrano nelle casistiche ascrivibili come "fragili".

Il Decreto del Ministero della Salute del 3 febbraio 2022,

pubblicato sulla GU n. 35 dell'11 febbraio 2022 e co-firmato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali e dal Ministro per la pubblica amministrazione, individua due casistiche specifiche:

- **condizione di fragilità indipendente dallo stato vaccinale;**
- **condizione di fragilità in presenza di esenzione dalla vaccinazione** per motivi sanitari e almeno una delle altre condizioni individuate dalla norma.

1) FRAGILITÀ INDIPENDENTE DALLO STATO VACCINALE

Rientrano tra i lavoratori fragili con diritto allo Smart Working fino al 28 febbraio 2022 i pazienti con marcata compromissione della risposta immunitaria, ovvero chi:

- ha avuto un trapianto di organo solido in **terapia immunosoppressiva;**
-

- ha avuto un **trapianto di cellule staminali ematopoietiche** (entro 2 anni dal trapianto o in terapia immunosoppressiva per malattia del trapianto contro l'ospite cronica);
-

- è in **attesa di trapianto d'organo;**
-

- effettua **terapie a base di cellule T esprimenti un Recettore Chimerico Antigenico** (cellule CART);

-
- ha una **patologia oncologica o onco-ematologica** in trattamento con farmaci immunosoppressivi, mielosoppressivi o a meno di 6 mesi dalla sospensione delle cure;
-

- ha **immunodeficienze primitive** (es. sindrome di Di George, sindrome di Wiskott-Aldrich, immunodeficienza comune variabile etc.) o **immunodeficienze secondarie a trattamento farmacologico**. Ad esempio, i casi di terapia corticosteroidea ad alto dosaggio protratta nel tempo, farmaci immunosoppressori, farmaci biologici con rilevante impatto sulla funzionalità del sistema immunitario etc.);
-

- effettua **dialisi** oppure ha **un'insufficienza renale cronica grave**;
-

- ha una **pregressa splenectomia**;
-

- ha la sindrome da immunodeficienza acquisita (**AIDS**) con conta dei linfociti T CD4+ minore di 200 cellule/ μ l o sulla base di giudizio clinico.

Inoltre, in tale gruppo rientrano i pazienti che presentino 3 o più delle seguenti condizioni patologiche:

- cardiopatia ischemica;

- fibrillazione atriale;

- scompenso cardiaco;

- ictus;

- diabete mellito;

- bronco-pneumopatia ostruttiva cronica;

- epatite cronica;

- obesità.

2) FRAGILITÀ CON PRESENZA DI ESENZIONE VACCINALE E ALTRE PATOLOGIE

Rientrano tra i lavoratori fragili con diritto allo Smart Working fino al 28 febbraio 2022 i pazienti che hanno la contemporanea presenza di **esenzione alla vaccinazione** per motivi sanitari e almeno una delle seguenti condizioni:

- età maggiore di **60 anni**;

-
- condizioni di cui all'allegato 2 della Circolare della Direzione generale della prevenzione sanitaria del Ministero della salute n. 45886 dell'8 ottobre 2021.

CHI PUÒ CERTIFICARE LA PATOLOGIE PER I "LAVORATORI FRAGILI"

Il nuovo Decreto stabilisce che possono accertare le patologie e le condizioni che rendono i lavoratori pubblici o privati "fragili" i **medici di medicina generale del lavoratore stesso**. Ovvero, il medico di famiglia.

I lavoratori che vogliono richiedere lo Smart Working dovranno fornire al datore di lavoro la **certificazione** rilasciata dal medico, attestante le condizioni previste dal **Decreto interministeriale**. Ciò vale anche per i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104.

LA NORMATIVA SUI LAVORATORI FRAGILI E SMART WORKING

La possibilità di Smart Working per i lavoratori fragili è "figlia" dell'emergenza da Covid 19 e dei Decreti emergenziali che sono stati fatti negli ultimi due anni. Era stata prevista in primo luogo, dall'articolo 26 del Decreto Cura Italia. Poi vi era stata la proroga comunicata dall'INPS nel Messaggio 13 ottobre 2021, n. 3465, fino al 31 dicembre 2021. Il Decreto Covid Natale invece, aveva previsto la proroga fino al 28 febbraio 2022 e la necessità di un decreto per stabilire i nuovi requisiti che determinano la platea di lavoratori fragili che hanno diritto allo Smart Working, come spiegato in

questo articolo.

Lo scopo dell'ultimo testo dunque, ovvero il Decreto del Ministero della Salute del 3 febbraio 2022 è individuare: *“le patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità, in presenza delle quali, fino al 28 febbraio prestazione lavorativa è normalmente svolta, secondo la disciplina definita nei Contratti collettivi, ove presente, in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti vigenti, e specifiche attività di formazione professionale sono svolte da remoto”*.

Con quest'ultimo provvedimento cambia perciò **platea di lavoratori definibili “fragili” pubblici e privati** che possono svolgere la propria mansione in Smart Working.

ARRIVERÀ UNA NUOVA PROROGA SMART WORKING PER I LAVORATORI FRAGILI?

Cosa accadrà per i lavoratori fragili dopo il **28 febbraio 2022**? Considerando che lo stato di emergenza Covid è stato prorogato fino al **31 marzo 2022**, le rappresentanze di tali dipendenti hanno chiesto un'estensione della proroga Smart Working per i lavoratori fragili. Per adesso, la proroga non è arrivata, ma sulle novità vi terremo aggiornati.

Intanto, in Parlamento si sta lavorando a una nuova legge sulla disciplina dello Smart Working che superi vecchi steccati professionali ed ideologici. Per maggiori approfondimenti, si consiglia di leggere questo approfondimento.

EQUIPARAZIONE QUARANTENA A MALATTIA, NESSUNA PROROGA

Un'altra problematica relativa sempre ai lavoratori fragili è che **non è stata prorogata l'equiparazione dell'assenza dal lavoro** (qualora l'attività non possa essere effettuata in Smart Working) **al ricovero ospedaliero** con relativa indennità, come avvenuto fino allo scorso novembre. Su questo aspetto, l'INPS con il Messaggio n° 679 del 11-02-2022 ha chiarito che non è possibile il riconoscimento delle indennità economiche per gli eventi riferiti alla quarantena e alla tutela dei lavoratori fragili. Tali indennità erano state previste dai commi 1 e 2 dell'articolo 26 del Decreto Legge 17 marzo 2020, n. 18 (ovvero il cosiddetto **Decreto Cura Italia**).

Per gli eventi a cavallo degli anni 2021 e 2022, il riconoscimento di tali tutele per i lavoratori fragili potrà essere previsto per le **sole giornate del 2021**, nei limiti delle risorse disponibili.

Dunque, sotto il profilo gestionale, gli Uffici medico legali delle Strutture INPS territorialmente competenti proseguiranno con la consueta trattazione dei certificati di malattia Covid, apponendo le relative codifiche o valutazioni. Invece, gli operatori amministrativi con funzioni sanitarie, procederanno all'acquisizione dei certificati cartacei, come da prassi. Infine, per le categorie di lavoratori per le quali è previsto il pagamento diretto dell'indennità di malattia, le procedure di gestione sono state aggiornate dall'INPS secondo quanto previsto nel Messaggio n° 679 del 11-02-2022.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Decreto Ministero Salute 3 febbraio 2022 (Pdf 574 Kb) pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 35 dell'11 febbraio 2022.

Decreto Legge 24 dicembre 2021, n. 221 (Pdf 123 Kb)

Messaggio INPS n° 679 del 11-02-2022 (Pdf 86 Kb).

Fonte: www.ticonsiglio.com

Superbonus e Bonus Ordinari: guida aggiornata con la legge di bilancio 2022

Pubblichiamo, in allegato, la guida sulle detrazioni fiscali per gli interventi sulle unità immobiliari (Superbonus al 110% e Bonus ordinari), **con gli ultimi aggiornamenti introdotti dalla Legge di Bilancio 2022.**

La guida è stata elaborata in coordinamento con il Consorzio nazionale CAAF CGIL.

Scheda Superbonus e Bonus ordinari

Nuove regole Green pass: dove servirà dall'1 febbraio?

Firmato il **nuovo Dpcm** legato all'ultimo decreto che ha introdotto, il 5 gennaio scorso, l'obbligo vaccinale per gli over 50. Il documento in questione riguarda le **nuove norme sull'uso del Green pass** (rilasciato o in seguito alla vaccinazione, o dopo guarigione da Covid-19, o dopo aver effettuato un tampone dall'esito negativo, eseguito nelle

precedenti 72 ore nel caso di test molecolare, oppure nelle precedenti 48 ore nel caso di tampone antigenico rapido) **nei negozi**. Nell'ultimo decreto anti Covid, infatti, l'esecutivo aveva deciso di estendere l'utilizzo della Certificazione (quella base) agli uffici pubblici, in banca, alle Poste e nei negozi, ad esclusione di quelli dove si vendono beni considerati essenziali. Come gli alimentari, per esempio, ma anche quelli dove è possibile acquistare prodotti igienico sanitari o le farmacie. Vediamo quindi, nello specifico, **la lista delle attività commerciali** dove sarà e non sarà necessario il **Green Pass** per accedere, individuata nel Dpcm approvato oggi, ma che entrerà in vigore dal prossimo **1 febbraio**.

Nel frattempo, dal 20 gennaio è diventato **obbligatorio** avere almeno il **Green pass base** per l'accesso ai **servizi alla persona come parrucchieri, barbieri e centri estetici**. Norme già in vigore per altri servizi ai cittadini, come ad esempio per ristoranti o mezzi pubblici.

Supermercati, mercati e negozi di alimentari

Per soddisfare le "esigenze alimentari e di prima necessità" si potrà dunque **accedere senza Green pass base oltre che nei negozi di alimentari anche in quelli "non specializzati"**, ma "con prevalenza di prodotti alimentari e bevande" come **ipermercati, supermercati, discount, minimercati e altri esercizi di "alimentari vari"**, mentre sono escluse le enoteche in cui è possibile anche bere e mangiare. Senza Green pass si potrà fare **la spesa anche al mercato rionale**. Stessa norma per acquistare alle **bancarelle dei commercianti ambulanti**.

Farmacie, ottici e cura della

persona

Non sarà obbligatorio il Green pass base per acquistare farmaci o prodotti per la cura della persona (creme, bagno schiuma, shampoo, deodoranti, spazzolini, dentifrici, prodotti per la prima infanzia) in farmacie e parafarmacie. Lo stesso vale per i negozi di ottica. E per esercizi commerciali specializzati nel commercio al dettaglio di animali domestici e alimenti per animali domestici.

Negozi di abbigliamento, giocattoli e cosmetici

Il Green pass base servirà per i negozi che vendono abbigliamento, giocattoli e cosmetici. Dal 20 gennaio, serve per i servizi alla persona: parrucchiere, centri estetici, tatuatori e piercer.

Edicole, librerie e cartolerie

Niente certificato per le edicole all'aperto, i cosiddetti chioschi, mentre dovrebbe servire per i negozi che al loro interno vendono giornali. Servirà invece il Green pass per entrare nelle cartolerie o nelle librerie.

Tabaccai

Il Green pass base sarà necessario per i tabaccai. Questi negozi, che nel corso del lockdown erano stati considerati fra i negozi essenziali e dunque accessibili senza pass, ora sono fuori dall'elenco degli essenziali. La motivazione sarebbe legata al fatto che alcune tabaccherie hanno anche all'interno slot machine e altri apparecchi di gioco. "Nelle tabaccherie italiane entrano ogni giorno 13 milioni di persone, circa 250 per ogni rivendita. Sarà un vero problema controllare il green pass ad ogni cliente, per questo speriamo che il Governo ci

ripensi”, ha commentato **Giovanni Riso**, presidente nazionale della Federazione italiana tabaccai. “I tabaccai raramente hanno dipendenti ed inoltre per evidenti motivi di sicurezza non possono uscire da dietro il bancone. In queste condizioni, **chiedere ad ogni cliente di esibire il green pass sarà davvero problematico**”, ha spiegato Riso. “Tutti ricordiamo bene che le tabaccherie sono sempre rimaste aperte anche nel pieno **lockdown** perché servizi essenziali per i cittadini, anche per pagamenti, ricariche, marche, valori e servizi amministrativi”, ha detto Riso. “Imporre ora il green pass per entrare nelle 50mila tabaccherie italiane sarebbe una **complicazione ulteriore per la vita dei cittadini e per il servizio dei rivenditori** di generi di monopolio. Speriamo davvero – ha concluso ieri il presidente nazionale della Fitche il testo allo studio del Governo venga modificato e che decada l’obbligo di controllo del Green Pass per i tabaccai”.

Benzinai e pellet

I **benzinai**, in quanto attività all’aperto, resteranno free: **sarà possibile quindi rifornirsi di carburante per moto o auto senza alcun Green pass**. Lo stesso varrà per **acquistare il combustibile per la casa**, compresi anche legna, pellet e cherosene.

Ospedale, medico e veterinario

Il Green pass non serve per andare in **ospedale, nell’ambulatorio del medico di base e dal veterinario**.

Studi dentistici

Negli **studi dentistici l’obbligo di esibire il Green Pass**, base o rafforzato, **non è previsto dalla legge**, mentre odontoiatri, igienisti e assistenti (Aso) sono già obbligati al vaccino, in quanto personale sanitario. Ai pazienti viene

richiesta un'autocertificazione, ma in ogni caso il dentista ha il dovere di **prestare le cure, soprattutto in caso di urgenze** (non per una semplice pulizia dei denti).

Denunce e processi

Nessun obbligo, né di tampone né di vaccino, per chi deve sporgere denuncia in un commissariato o in una caserma né per chi è imputato o testimone in un processo.

Banche, poste e uffici pubblici

Il Green pass sarà necessario per accedere a tutti gli uffici pubblici, come quelli dell'Inps ad esempio, per andare in banca o alle Poste. Non sarà inoltre possibile andare in un ufficio postale a ritirare la pensione senza la Certificazione. È saltata dunque la norma inserita nella bozza con la quale erano considerate "esigenze essenziali e primarie" quelle «indifferibili e urgenti connesse alla riscossione, presso gli sportelli di Poste italiane Spa e degli istituti di credito abilitati, di pensioni o emolumenti comunque denominati non soggetti ad obbligo di accredito».

Green pass valido sei mesi

Si accorcia, sempre dal 1° febbraio, il Green pass rilasciato a guariti e vaccinati: sarà valido per sei mesi. La misura ha effetto retroattivo: significa che a quella data, se sono trascorsi più di sei mesi dall'ultima somministrazione o dalla guarigione, la certificazione verde viene sospesa.

I controlli

Anche nelle attività essenziali dove si potrà accedere senza il green pass verranno effettuati dei controlli a campione. È quanto prevede la bozza del Dpcm. L'articolo è stato

inserito, viene spiegato da fonti ministeriali, per garantire che chi accede in quelle attività e servizi esentati dal pass lo faccia solo per soddisfare le esigenze primarie. Ad esempio, chi va in questura può farlo senza il pass per presentare una denuncia ma non per rinnovare il passaporto e chi entra in un ipermercato, può fare la spesa ma non acquistare beni non primari.

I ristori

Inoltre il governo pensa anche ai **ristori**. **Aiuti per circa 360 milioni** a una serie di **attività in crisi** per le restrizioni anti-Covid, dalle **discoteche alle piscine fino alla filiera del tessile**: secondo quanto si apprende da fonti di governo, tra le misure messe a punto dal Mise per il nuovo decreto coi ristori ci saranno 200 milioni nel 2022 per le attività maggiormente impattate e altri 160 milioni che andranno in parte a rifinanziare il fondo ad hoc per il sostegno di queste attività e in parte ad altri meccanismi di aiuto come il credito di imposta.

Fonte: Il Giorno

Aggiornamento Guida Fisac: “Il danno nel rapporto di

Lavoro

Nel corso degli anni questo tema ha costituito oggetto di un notevole travaglio giurisprudenziale con riferimento a entrambi gli istituti giuridici in esso implicati. Da un lato **il danno**; dall'altro le conseguenze dell'**inadempimento da parte del datore di lavoro** delle obbligazioni a suo carico nascenti dal rapporto di lavoro.

Un travaglio che coinvolge la Corte Costituzionale e che ha sullo sfondo la Costituzione della Repubblica Italiana.

In ogni caso, il problema del danno alla persona del prestatore di lavoro si inquadra in quello, più ampio e generale, relativo alla configurabilità e risarcibilità del danno alla persona

⇒ Scarica la guida

Ricordiamo che questa guida è disponibile nella sezione **Guide e Manuali** del sito