INTERNAZIONALIZZAZIONE | POLONIA – Riunione operatori economici potenzialmente interessati al mercato polacco, lunedì 30 gennaio 2023, ore 12.00

scritto da Monica De Carluccio | Gennaio 19, 2023

Si inoltra in allegato la Nota di Convocazione del Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale per la riunione on line di presentazione dell'Ambasciatore d'Italia designato presso la Polonia, Amb. Luca Franchetti Pardo, prevista per il giorno **lunedì 30 gennaio 2023, alle ore 12.00.**

Le ***aziende potenzialmente interessate al mercato polacco possono inviare istanza di partecipazione*** ai nostri uffici (m.decarluccio@confindustria.sa.it) con ***nominativo e indirizzo e-mail entro e non oltre il 23 gennaio p.v.,***

Farà seguito l'inoltro del link di accesso alla riunione con le indicazioni ed i dettagli di riferimento.

presentazione_amb._franchetti_pardo_invito

LAVORO | Certificazione di

genere – Esonero contributivo – Risorse per interventi finalizzati alla promozione della parità salariale.

scritto da Giuseppe Baselice | Gennaio 19, 2023

Il 27 dicembre scorso, con la circolare numero 137, l'INPS ha fornito le prime istruzioni operative per poter beneficiare dell'esonero contributivo, previsto dall'articolo 5 della legge n. 162 del 2021 per il possesso della certificazione di genere, ottenuta ai sensi dell'articolo 46-bis del decreto legislativo n. 198 del 2006 (articolo introdotto dalla legge n. 162 del 2021 recante "Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo").

La circolare è diretta a fornire le prime istruzioni operative per consentire ai datori di lavoro che abbiano conseguito la certificazione della parità di genere entro il 31 dicembre 2022 di accedere alla nuova misura di esonero.

Per le successive annualità saranno date ulteriori indicazioni da parte dell'Istituto, alla luce degli esiti di questa prima fase applicativa.

La circolare INPS completa ed integra il complesso delle disposizioni contenute nel decreto interministeriale del 20 ottobre 2022, pubblicato nel sito del Ministero del Lavoro (sezione "Pubblicità legale") il 28 novembre scorso, diretto a disciplinare:

- la fruizione, a decorrere dal 2022, dell'esonero contributivo per le imprese in possesso della

certificazione di genere, ai sensi dell'articolo 46-bis del decreto legislativo n. 198 del 2006;

- gli interventi finalizzati alla promozione della parità salariale di genere e della partecipazione delle donne al mercato del lavoro da realizzare, a decorrere dal 2022, mediante il Fondo per il sostegno della parità salariale di genere del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

CERTIFICAZIONE DI GENERE

Requisiti per beneficiare dell'esonero contributivo

Per poter beneficiare dell'esonero contributivo, le aziende in possesso della certificazione di genere, dovranno inoltrare esclusivamente in via telematica, apposita domanda all'INPS secondo i termini e le modalità fissate nella circolare n. 137 del 2022.

La domanda dovrà essere trasmessa per il tramite del rappresentante legale, di un suo delegato, degli iscritti all'albo dei consulenti del lavoro o delle associazioni di categoria per le imprese artigiane.

Le domande saranno verificate dall'INPS (sulla base delle informazioni, di cui al comma 2 dell'articolo 3 del decreto interministeriale, di cui si dirà di seguito) e saranno ammesse con riferimento all'intero periodo di validità della certificazione di parità di genere.

Nella circolare in commento – circa l'invio della domanda ai fini della fruizione dell'esonero contributivo – l'Istituto conferma la possibilità per i datori di lavoro di poter espletare tale richiesta per il tramite del rappresentante legale, di un suo delegato o degli iscritti all'albo dei consulenti del lavoro o delle associazioni di categoria per le imprese artigiane, avvalendosi esclusivamente del modulo di

istanza *on-line* "PAR_GEN" appositamente predisposto dall'Istituto sul sito internet www.inps.it, nella sezione denominata "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo)".

L'Istituto ha disposto, altresì, per l'anno 2022 – al fine di garantire la possibilità di accedere all'esonero in esame a tutti i datori di lavoro che abbiano conseguito la certificazione della parità di genere nel corso dell'annualità considerata (2022) e trattandosi di una prima attuazione di detta misura – la trasmissione delle domande volte al riconoscimento dell'agevolazione dal 27 dicembre 2022 e fino al 15 febbraio 2023, fermo restando comunque che, ai fini dell'ammissibilità all'esonero, i datori di lavoro dovranno essere in possesso della certificazione entro il 31 dicembre 2022.

Con specifico riferimento all'elaborazione delle istanze, l'Istituto precisa che le domande legittimamente inoltrate dai datori di lavoro rimarranno nello stato "trasmessa" fino alla data di elaborazione massiva, che verrà effettuata al termine del periodo volto all'acquisizione delle istanze. Al termine delle elaborazioni, verrà comunicato, in calce al medesimo modulo di istanza *on-line*, l'ammontare dell'esonero che potrà essere fruito.

Al riguardo, l'Istituto ricorda che l'INPS autorizzerà i datori di lavoro alla fruizione del beneficio, quale esonero non superiore all'1% dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro indicati nella domanda di autorizzazione, fermo restando il limite massimo di 50.000 euro annui.

Le istanze per le quali sarà riconosciuto l'intero ammontare dell'esonero spettante, pari all'1% della contribuzione datoriale – nei limiti di 50.000 euro annui – saranno contrassegnate dallo stato "Accolta".

Nell'ipotesi di insufficienza delle risorse, l'esonero

spettante sarà proporzionalmente ridotto – come previsto dall'articolo 3, comma 3, del decreto interministeriale del 20 ottobre 2022 – per la totalità della platea dei beneficiari che hanno presentato domanda e con riferimento al limite di spesa di 50 milioni di euro.

L'Istituto chiarisce, inoltre, che qualora sia necessario procedere al proporzionamento delle risorse per l'intera platea dei destinatari le istanze saranno contrassegnate dallo stato "Accolta parziale".

All'esito dell'elaborazione delle istanze, alle posizioni contributive per le quali sarà possibile procedere al riconoscimento dell'esonero sarà attribuito il codice di autorizzazione (CA) "4R", che assume il seguente nuovo significato "Azienda autorizzata all'esonero di cui all'articolo 5 della legge n. 162/2021".

L'Istituto precisa, infine, che la misura di esonero potrà, conseguentemente, trovare applicazione per i soli datori di lavoro a cui, in base alle informazioni presenti negli archivi dell'Istituto, sarà stato attribuito il codice di autorizzazione (CA) "4R".

Ai fini del rispetto del limite dei 50 milioni di euro annui complessivi, l'INPS provvederà al monitoraggio della spesa, comunicandone le risultanze al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, al Dipartimento per le Pari opportunità e al Ministero dell'Economia e delle finanze.

Contenuti della domanda per beneficiare dell'esonero contributivo

La domanda dovrà contenere le seguenti informazioni, come previsto dall'articolo 3, comma 2, del decreto interministeriale e confermato nella circolare INPS in commento:

1) i dati identificativi dell'azienda;

2) la retribuzione media mensile stimata relativa al periodo di validità della certificazione di parità di genere (di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198);

3) l'aliquota datoriale media stimata relativa al periodo di validità della certificazione di parità di genere (di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198); 4) la forza aziendale media stimata relativa al periodo di validità del certificato parità di genere (di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198);

5) la dichiarazione sostitutiva, rilasciata ai sensi del d.P.R. n. 445/2000, di essere in possesso della certificazione di parità di genere (di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198), e di non essere incorsi in provvedimenti di sospensione dei benefici contributivi adottati dall'Ispettorato nazionale del lavoro ai sensi dell'articolo 46, comma 4, del medesimo decreto legislativo, di cui si dirà di seguito;

6) il periodo di validità della certificazione di parità di genere (di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198).

Contribuzioni previdenziali beneficiarie dell'esonero

Come ricordato, la fruizione dell'esonero avverrà nella misura dell'1% dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, fermo restando il limite massimo di 50.000 euro annui.

Il beneficio, parametrato su base mensile, sarà fruito dai datori di lavoro in riduzione dei contributi previdenziali a loro carico e in relazione alle mensilità di validità della certificazione della parità di genere.

La soglia massima di esonero della contribuzione datoriale

riferita al periodo di paga mensile è, pertanto, pari a 4.166,66 euro (€ 50.000,00/12).

Ai fini della delimitazione dell'esonero, l'Istituto precisa che è necessario fare riferimento esclusivamente alla contribuzione datoriale che può essere oggetto di sgravio.

A tal fine, l'Istituto ricorda che non costituiscono oggetto di esonero le seguenti contribuzioni:

– i premi e i contributi dovuti all'INAIL;

– il contributo, ove dovuto, al "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile" di cui all'articolo 1, comma 755, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi operata dall'articolo 1, comma 756, ultimo periodo, della medesima legge;

– il contributo, ove dovuto, ai Fondi di cui agli articoli 26 (Fondi di solidarietà bilaterali), 27 (Fondi di solidarietà bilaterali alternativi), 28 (Fondo di solidarietà residuale) e 29 (Fondo di integrazione salariale) del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi prevista dall'articolo 33, comma 4, del medesimo decreto legislativo, nonché al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale del Trentino e al Fondo di Bolzano – Alto Adige di cui all'articolo 40 del decreto legislativo n. 148/2015, nonché il contributo al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale, previsto dal decreto interministeriale 7 aprile 2016, n. 95269, adottato ai sensi dell'articolo 40, comma 9, del decreto legislativo n. 148/2015;

– il contributo previsto dall'articolo 25, quarto comma, della legge 21 dicembre 1978, n. 845, in misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile, destinato, o comunque

destinabile, al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua istituiti dall'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

L'Istituto precisa, inoltre, che vanno escluse dall'applicazione dell'esonero le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento, per le quali si rinvia a quanto già previsto dalla circolare n. 40/2018. Quest'ultima circolare stabilisce che con riferimento all'esonero biennale previsto dalla Legge di Stabilità 2016 e con riferimento agli incentivi "Occupazione sud" ed "Occupazione giovani", non sono soggette all'esonero contributivo triennale le seguenti forme di contribuzione, ancorché di natura obbligatoria:

- il contributo per la garanzia sul finanziamento della Qu.I.R., di cui all'articolo 1, comma 29, della legge n. 190/2014;
- il contributo previsto dall'articolo 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845, in misura pari allo 0,30 per cento della retribuzione imponibile, destinato – o comunque destinabile – al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua istituiti dall'articolo 118 della legge n. 388/2000 (già richiamato nella circolare n. 137 del 2022);
- il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria di cui alla legge n. 166/1991;
- il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo, di cui all'articolo 1, commi 8 e 14, del d.lgs. n. 182/1997;
- il contributo di solidarietà per gli sportivi professionisti, di cui all'articolo 1, commi 3 e 4, del d.lgs. n. 166/1997.

Con riferimento al periodo di fruizione dell'esonero, l'Istituto precisa che lo stesso è valevole per tutta la

durata della certificazione di cui all'articolo 46-bis del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna e ha decorrenza dal primo mese di validità della certificazione stessa.

Revoca della certificazione

In caso di revoca della certificazione, come previsto dall'articolo 3, comma 6, del decreto interministeriale in commento e dalla circolare n. 137, i datori di lavoro interessati dovranno darne tempestiva comunicazione all'Inps e al Dipartimento per le pari opportunità.

L'INPS effettuerà i controlli necessari, in collaborazione con il Dipartimento per le Pari opportunità, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) e il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, per verificare il perdurare dei requisiti di legge in capo a tutti i datori di lavoro ammessi al beneficio.

Condizioni per beneficiare dell'esonero contributivo

Il decreto interministeriale in commento, all'articolo 3, comma 7, stabilisce che la fruizione dell'esonero contributivo sia subordinata al rispetto delle condizioni di cui all'articolo 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, nonché all'assenza di provvedimenti di sospensione dei benefici contributivi adottati dall'Ispettorato nazionale del lavoro ai sensi dell'articolo 46, comma 4, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.

Le condizioni stabilite all'articolo 1, comma 1175 della legge n. 296 del 2006 prevedono il possesso da parte del datore di lavoro del documento unico di regolarità contributiva, fermi restando gli altri obblighi di legge e il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

L’assenza di provvedimenti di sospensione dei benefici contributivi adottati dall’Ispettorato nazionale del lavoro, ai sensi dell’articolo 46, comma 4, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 è riferita, invece, all’ottemperanza in ordine alla trasmissione del rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile.

Infatti, l’art. 46, comma 4, del d.lgs. n. 198 del 2006 prevede che qualora nei termini prescritti le aziende tenute alla trasmissione del rapporto periodico non vi provvedano, la Direzione regionale del lavoro, previa segnalazione da parte dei Consiglieri regionali di parità e delle rappresentanze sindacali aziendali, invita le aziende stesse a provvedere entro 60 giorni. Qualora l’inottemperanza si protragga per oltre 12 mesi, è disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall’azienda.

Quanto previsto dal decreto interministeriale del 20 ottobre 2022 viene riportato nella circolare in commento, chiarendo che il diritto alla fruizione dell’esonero sia subordinato, ai sensi dell’articolo 1, comma 1175, della legge n. 296/2006, alla regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di documento unico di regolarità contributiva (DURC), ferme restando le ulteriori condizioni fissate dalla stessa disposizione:

- assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge;
- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

<u>Controlli e sanzioni</u>

Il decreto interministeriale in esame, all'articolo 4, prevede che, qualora i datori di lavoro abbiano beneficiato indebitamente dell'esonero contributivo siano tenuti al versamento dei contributi dovuti nonché al pagamento delle sanzioni previste dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Si prevede, altresì, che resta salva l'eventuale responsabilità penale ove il fatto costituisca reato.

A questo fine, l'INPS è chiamato a provvedere ai necessari controlli anche attraverso le informazioni rese disponibili dal Dipartimento per le pari opportunità, dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e dall'Ispettorato nazionale del lavoro, per gli aspetti di rispettiva competenza.

Le risorse recuperate a titolo di contributi non dovuti sono rese disponibili per l'annualità successiva.

L'Istituto, nella circolare in commento, richiama quanto sopra, riaffermando che i datori di lavoro che avranno beneficiato indebitamente dello sgravio contributivo saranno tenuti al versamento dei contributi dovuti, nonché al pagamento di tutte le sanzioni previste dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Resta salva l'eventuale responsabilità penale ove il fatto costituisca reato.

Monitoraggio della spesa da parte di INPS

L'INPS è chiamato a monitorare la spesa ai fini del rispetto del limite di spesa, previsto dall'articolo 6, comma 1, del decreto interministeriale in esame, comunicando le risultanze della procedura al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Dipartimento per le pari opportunità e al Ministero dell'economia e delle finanze.

La copertura finanziaria è stabilita (articolo 6, comma 1 del decreto interministeriale) in 50 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2022:

- per l’anno 2022 la relativa spesa graverà sul capitolo di spesa 4363 (Sgravi contributivi);
- a decorrere dall’anno 2023, sul capitolo di spesa 2820 (Fondo per il sostegno della parità salariale di genere) dello stato di previsione della spesa del Ministero del lavoro e delle politiche sociali sempre nel limite di 50 milioni di euro annui.

—

Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato

L’Istituto, precisa, nella circolare in commento, che in relazione alla normativa comunitaria, l’esonero contributivo, fruibile ai sensi dell’articolo 5 della legge n. 162 del 2021 per possesso della certificazione di genere, ancorché costituisca una misura di riduzione del costo del lavoro con l’utilizzo di risorse statali, si caratterizza come intervento generalizzato, ovvero potenzialmente rivolto a tutti i datori di lavoro privati che operano in ogni settore economico del Paese, le cui unità produttive siano localizzate in qualsiasi area del territorio nazionale, dando evidenza, altresì, del fatto che l’applicazione dell’esonero contributivo prescinde da criteri di discrezionalità amministrativa.

L’Istituto chiarisce, infine, che per le sue caratteristiche, la norma non risulta idonea a determinare un vantaggio a favore di talune imprese o settori produttivi o aree geografiche del territorio nazionale. Pertanto, afferma di ritenere, conseguentemente, che il predetto esonero non sia sussumibile nella disciplina di cui all’articolo 107 del Trattato sul funzionamento dell’Unione europea, relativa agli aiuti concessi dallo Stato ovvero mediante risorse statali.

Coordinamento con altri incentivi

L’Istituto, considerato che l’agevolazione in trattazione si sostanzia in un esonero pari al massimo all’1% della contribuzione datoriale complessivamente dovuta, chiarisce,

nella circolare in commento, di ritenere che la stessa sia cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta e a condizione che per gli altri esoneri di cui si intenda fruire non sia espressamente previsto un divieto di cumulo con altri regimi agevolativi.

Modalità di esposizione dei dati relativi alla fruizione dell'esonero nella sezione <ListaPosPA> del flusso Uniemens

Nella circolare INPS in commento, si precisa che i datori di lavoro privati con lavoratori iscritti alla Gestione pubblica che rientrano nel novero di quelli che possono accedere al beneficio in oggetto, e che hanno ottenuto l'accoglimento dell'istanza, dovranno esporre l'importo dell'esonero a partire dal flusso UniEmens "ListaPosPA" di competenza del mese successivo a quello di comunicazione di accoglimento, valorizzando, per il periodo di validità della certificazione, l'elemento <AltriImportiAConguaglio> secondo la modalità di seguito illustrata:

- nell'elemento <TipologiaConguaglio> si dovrà indicare il valore: 002 "Conguaglio esonero contributivo parità di genere articolo 5 legge n.162/2021";
- nell'elemento <ImportoConguaglio>si dovrà indicare l'importo oggetto di esonero del mesenella misura e nei limiti previsti dalla norma.

Si chiarisce, infine, che per il recupero delle mensilità pregresse – dal primo mese di validità della certificazione al mese precedente l'esposizione del corrente – il flusso UniEmens "ListaPosPA" dovrà essere compilato utilizzando come <TipologiaConguaglio> il Codice: **003** "Arretrato Conguaglio esonero contributivo parità di genere articolo 5 legge n.162/2021", indicando nell'elemento <ImportoConguaglio> il totale dell'esonero relativo ai periodi pregressi.

INTERVENTI FINALIZZATI ALLA PROMOZIONE DELLA PARITA' SALARIALE DI GENERE E DELLA PARTECIPAZIONE DELLE DONNE AL MERCATO DEL LAVORO

Il decreto interministeriale in commento prevede, infine, all'articolo 5 che, in attuazione dell'articolo 1, comma 276, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, come modificato dall'articolo 1, comma 138, della legge 30 dicembre 2021, n. 234 e in coerenza con gli interventi previsti dal PNRR in favore della parità di genere nel mondo del lavoro, la dotazione del Fondo per il sostegno della parità salariale di genere – istituito nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali – nel limite di 2 milioni di euro annui, sia destinata alla copertura di interventi finalizzati alla promozione della parità salariale di genere, delle pari opportunità sui luoghi di lavoro e della partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Per l'anno 2022, il Ministero del Lavoro si avvarrà dell'INAPP (Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche), in accordo con il Dipartimento per le pari opportunità, anche in coerenza con il Piano strategico nazionale per la parità di genere.

Per gli anni che seguono il 2022, gli interventi saranno definiti mediante successivi decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità e la famiglia e il Ministro dell'economia e delle finanze.

LAVORO | Misure di contrasto alla diffusione del covid – Aggiornamento.

scritto da Giuseppe Baselice | Gennaio 19, 2023

Premessa: riferimenti normativi ed amministrativi

Con alcuni provvedimenti di fine anno, il Governo ha modulato diverse misure anti-Covid, tenuto conto dell'andamento dell'epidemia e di fatti rilevanti occorsi in ambito internazionale (in particolare, Cina).

Rilevano, in particolare:

- DECRETO-LEGGE 31 OTTOBRE 2022, N. 162 convertito con modificazioni nella legge 30 dicembre 2022, n. 199 (che, all'articolo 7, introduce, tra 'altro, modifiche ai termini previsti dall'articolo 2 del decreto legge 24 MARZO 2022, N. 24, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 maggio 2022, n. 52)
- Legge 29 dicembre 2022, n. 127 – legge finanziaria per il 2023 (art. 1, comma 306)
- Ordinanza Ministero della salute 28 dicembre 2022 che dispone misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'epidemia da COVID-19 concernenti gli ingressi dalla Cina
- Circolare n. 51786 del 29 dicembre 2022 del Ministero della salute (aggiornata con successiva circolare n. 1 del 1° gennaio 2023 che individua gli Interventi in atto per la gestione della circolazione del SARS-CoV-2 nella stagione invernale 2022-2023
- Ordinanza 29 dicembre 2022 del Ministero della salute che proroga alcune misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'epidemia da COVID-19

concernenti l’utilizzo dei dispositivi di protezione delle vie respiratorie nelle strutture sanitarie e socio-assistenziali
- Circolare n. 51961 del 31 dicembre 2022 del Ministero della salute che aggiorna le modalità di gestione dei casi e dei contatti stretti di caso COVID-19.

Gli interventi in atto per la gestione della circolare del covid nella stagione invernale 2022-2023

Con le circolari n. 51786 del 29 dicembre 2022 e n. 1 del 1° gennaio 2023, il Ministero della salute rappresenta il quadro attuale nel quale si colloca il sistema degli interventi contro la diffusione del covid.

Il Ministero evidenzia, innanzitutto, che, nonostante il trend dei contagi sia in diminuzione, il recente incremento della circolazione dei casi di COVID-19 nella Repubblica Popolare Cinese ***rende incerta la dinamica globale e dunque anche nazionale***, in relazione alla possibile emergenza e diffusione di nuove varianti e merita la dovuta attenzione.

Il Ministero, quindi, sollecita l’attenzione sull’incrocio dei possibili fattori critici, quali le ***caratteristiche del virus nella stagione fredda*** (per la possibile comparsa di nuove varianti), il grado di adesione alla campagna vaccinale, il ***soggiorno in ambienti chiusi***, la ***co-circolazione dei normali virus respiratori***, il grado di immunità o suscettibilità della popolazione all’infezione o alla malattia grave, la ***mobilità della popolazione***, gli effetti a lungo termine del virus.

Tutti elementi che rilevano anche nella gestione del rapporto di lavoro e delle misure aziendali contro la diffusione del covid.

Infatti, i due documenti si soffermano, in particolare, ***sull’uso dei dispositivi di protezione individuale***, sul “***lavoro domiciliare***”, sulla ***riduzione delle***

aggregazioni di massa e sulla ***ventilazione degli ambienti chiusi***.

Tutte misure presenti nel ***Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus sars-cov-2/covid-19 negli ambienti di lavoro del 30 giugno 2022*** che, laddove volontariamente attuato, continua a garantire il rispetto delle previsioni dell'art. 2087 cc.

Il progressivo venir meno dell'obbligo vaccinale e del green pass

Il Decreto-legge 162/2022, in particolare:

- modificando il decreto-legge 44/2021, dispone la ***cessazione dell'obbligo vaccinale per le categorie interessate (lavoratori che operano nei settori sanitario, sociosanitario e socioassistenziale)***e la sospensione fino al 30 giugno 2023 dei procedimenti sanzionatori (art. 7, commi 1 e 1bis)
- ***abroga le disposizioni del decreto-legge 44/2021 e 52/2021 concernenti il cd green pass per l'accesso ad alcune strutture*** (art. 7ter)

Uso delle mascherine nelle strutture sanitarie

Con l'ordinanza del Ministro della salute del 29 dicembre 2022, viene ***prorogata fino al 30 aprile 2023*** la precedente ordinanza del 31 ottobre 2022, che disponeva l'obbligo di uso delle mascherine da parte **dei lavoratori e dei visitatori delle strutture sanitarie.**

Questi obblighi sono stati estesi anche ad ambulatori e studi medici (come precisato in premessa all'ordinanza del 29 dicembre 2022).

Isolamento e autosorveglianza

Con l'art. 7quater, il DL 162/2022 ***modifica la disciplina su isolamento*** (per i positivi) e ***autosorveglianza*** (per i contatti stretti) contenuta nell'art. 10ter del decreto-legge 52/2021, come spiegato nella circolare del Ministero della salute n. 51961 del 31 dicembre 2022:

- **Isolamentoper i soggetti positivi** (fermo restando il divieto di mobilità dalla propria abitazione o dimora (art. 10ter, comma 1, DL 52/2021):
  - per chi è stato ***sempre asintomatico***: l'isolamento potrà terminare dopo **5 giorni dal primo test** positivo, ***a prescindere dall'effettuazione del test antigenico o molecolare (per effetto dell'abrogazione della parte finale dell'art. 10ter, comma 2 del DL 52/2021)***.
- Inoltre, per chi è stato ***sempre asintomatico***: l'isolamento potrà terminare anche ***prima dei 5 giorni***qualora un ***test antigenico o molecolare*** effettuato presso struttura sanitaria/farmacia risulti negativo
- per coloro che ***non presentano comunque sintomi da almeno 2 giorni***: l'isolamento potrà terminare ***dopo 5 giorni dalla comparsa dei sintomi***, a prescindere dall'effettuazione del test antigenico o molecolare (***non è invece prevista l'anticipazione della fine dell'isolamento con l'effettuazione del tampone come nel caso di chi è sempre stato asintomatico***)
- *"per***i casi sintomatici***, si ricorda che la circolare n. 37615 del 31 agosto 2022 del Ministero della salute prevedeva invece che, laddove questi soggetti risultassero asintomatici da almeno 2 giorni, l'isolamento poteva terminare dopo 5 giorni, purché venisse effettuato un test, antigenico o molecolare, che risultasse negativo, al termine del periodo d'isolamento. In caso di positività persistente, si*

poteva interrompere l'isolamento al termine del 14° giorno dal primo tampone positivo, a prescindere dall'effettuazione del test".

- per i ***soggetti immunodepressi***: l'isolamento potrà terminare dopo un periodo minimo di ***5 giorni, ma sempre necessariamente a seguito di un test antigenico o molecolare con risultato negativo.***

Per quanto riguarda la ***riammissione al lavoro dei lavoratori immunodepressi***, si ritiene che tale *status* non sia conoscibile da medico competente se non a seguito di apposita dichiarazione del lavoratore, alla quale consegue la tutela che la legge ed il Protocollo, laddove volontariamente adottato, assicurano a tale condizione.

- per gli ***operatori sanitari***: se asintomatici da almeno 2 giorni, l'isolamento potrà terminare non appena un ***test antigenico o molecolare risulti negativo***.
- per i cittadini che abbiano fatto ingresso in Italia dalla Repubblica Popolare Cinese nei 7 giorni precedenti il primo test positivo: potranno terminare l'isolamento dopo un periodo minimo di 5 giorni dal primo test positivo, se asintomatici da almeno 2 giorni e negativi a un test antigenico o molecolare.
- Inoltre, con riferimento all'uso della mascherina FFP2 a completamento del periodo di isolamento, la circolare 51961/2022:
- rende **obbligatorio**, ***al termine dell'isolamento, l'uso di dispositivi di protezione delle vie respiratorie di tipo FFP2 fino al 10° giorno dall'inizio della sintomatologia (per i sintomatici) o dal primo test positivo (nel caso degli asintomatici)***
- ***raccomanda***comunque, sia nel caso dei soggetti sintomatici che asintomatici, di evitare – al termine dell'isolamento – il contatto con persone ad alto rischio e/o ambienti affollati. Queste precauzioni

possono essere interrotte in caso di negatività a un test antigenico o molecolare.

Con riferimento al ***rientro al lavoro dopo l'infezione da covid***, si ricorda che, secondo il Protocollo 30 giugno 2022, *"la riammissione al lavoro dopo l'infezione da virus SARS-CoV-2/COVID-19 avverrà secondo le modalità previste dall'art. 4 del decreto legge 24 marzo 2022 n. 24 convertito in legge 19 maggio 2022 n. 52 e dalla circolare del Ministero della salute n. 19680 del 30 marzo 2022".*

_

_

E si rammenta anche che, a settembre 2022, il Ministero della salute aveva precisato che "già dall'inizio della pandemia, le disposizioni in ambito lavorativo hanno seguito una loro specificità per fini di tutela e di prudenza richiesti dalle parti sociali e, in taluni contesti anche da alcune categorie di lavoratori (fragili, malati cronici etc..). Parimenti, anche la circolare 37615 DGPREV del 31.08.2022 dispone procedure per la popolazione e non entra nel merito del contesto lavorativo. Per quest'ultimo rimangono valide, salvo diverse future disposizioni, le modalità definite dai protocolli".

_

Il richiamato articolo 4 del DL 24/2022, che modifica l'art. 10ter del DL 52/2021, ad oggi non presenta più l'indicazione del tampone finale. Si ritiene, quindi – secondo approccio condiviso dal Ministero della Salute, consultato per le vie brevi – che per il ritorno al lavoro (a meno che non vi sia stato ricovero ospedaliero), il datore di lavoro non possa più richiedere la produzione del tampone con esito negativo.

Si ricorda, tuttavia, che il datore di lavoro, secondo il Protocollo (art. 1 – Informazione), informa chiunque entri nel luogo di lavoro in ordine all'impegno di rispettare tutte le disposizioni delle Autorità sanitarie e del datore di lavoro nel fare accesso in azienda.

Tra queste, ovviamente, il rispetto delle procedure relativi alla gestione dell'isolamento e della autosorveglianza descritte nella richiamata circolare n. 51961/2022.

Da questo punto di vista, poiché la circolare raccomanda comunque di evitare, tra l'altro, ambienti affollati, si ritiene che il lavoratore che rientra al termine dell'isolamento, in assenza di un tampone negativo (la cui effettuazione si ritiene essere rimessa alla scelta del soggetto interessato e non possa essere imposta dal datore di lavoro), sia tenuto ad informare il datore di lavoro (attraverso il medico competente) in ordine alla necessità di evitare tali ambienti, anche attraverso il lavoro agile, ove possibile, quale strumento di prevenzione del contagio. Lo stesso dicasi nel caso di compresenza con un soggetto "ad alto rischio" (locuzione che appare riferibile anche ai soggetti fragili).

- **Autosorveglianza in caso di contatto stretto con casi confermati positivi al covid**(regolata dall'art. 10ter del DL 52/2021, modificato dal DL 162/2022)
- per coloro che hanno avuto contatti stretti con soggetti confermati positivi al SARS-CoV-2, è applicato il nuovo regime dell'***autosorveglianza***:
- fino al ***quinto giorno successivo alla data dell'ultimo***

contatto stretto,è obbligatorio indossare dispositivi di protezione delle vie respiratorie di tipo FFP2, **al chiuso o in presenza di assembramenti.**

- se durante il periodo di autosorveglianza si manifestano sintomi suggestivi di possibile infezione da Sars-Cov-2, è ***raccomandata***l'esecuzione immediata di un test antigenico o molecolare per la rilevazione di SARS-CoV-2.
- gli operatori sanitari devono eseguire un test antigenico o molecolare su base giornaliera fino al quinto giorno dall'ultimo contatto con un caso confermato.

Soggetti in ingresso dalla Cina

Il recente incremento dei casi di covid in Cina, fonte di preoccupazione internazionale, ha determinato la necessità di adottare misure adeguate di prevenzione con l'ordinanza del Ministro della salute del 28 dicembre 2022, sopra richiamata.

Queste le misure indicate nel provvedimento:

1. a) obbligo di presentazione al vettore all'atto dell'imbarco e a chiunque sia deputato ad effettuare i controlli, della certificazione di essersi sottoposti, nelle settantadue ore antecedenti l'ingresso nel territorio nazionale, ad un test molecolare, o, nelle quarantotto ore antecedenti, ad un test antigenico effettuati per mezzo di tampone con risultato negativo;
2. b) obbligo di sottoporsi ad un test antigenico, da effettuarsi per mezzo di tampone, al momento dell'arrivo in aeroporto, ovvero, qualora ciò non fosse possibile, entro quarantotto ore dall'ingresso nel territorio nazionale presso l'azienda sanitaria locale di riferimento;

3. c) in caso di esito positivo del test antigenico, obbligo di sottoporsi immediatamente ad un test molecolare ai fini del successivo sequenziamento e ad isolamento fiduciario nel rispetto della normativa vigente;
4. d) ***obbligo di effettuare un ulteriore test antigenico o molecolare con esito negativo per porre termine al periodo di isolamento***.

Sul piano del rapporto di lavoro, si ritiene che, in ogni caso, sia quindi richiesta la certificazione di negatività del tampone.

Lavoratori fragili e lavoro agile

La recente legge di bilancio per il 2023 (L. 29 dicembre 2022, n. 197) al comma 306 dispone, **fino al 31 marzo 2023**, per i lavoratori dipendenti pubblici e privati affetti dalle patologie e condizioni individuate dal **Decreto interministeriale del 4 febbraio 2022** (***nessuna proroga è prevista per i genitori con figli under 14***) il datore di lavoro assicura lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile anche attraverso l'adibizione a diversa mansione compresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi di lavoro vigenti, senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento. Resta ferma l'applicazione delle disposizioni dei relativi contratti collettivi nazionali di lavoro, ove più favorevoli.

Per le modalità e tempi della relativa comunicazione, si rinvia al comunicato del Ministero del lavoro del 31 dicembre 2022.

Non viene prevista alcuna misura per le ipotesi nelle quali le persone fragili sono adibite a mansioni per le quali non è possibile svolgere la prestazione lavorativa in modalità

agile.

RELAZIONI INDUSTRIALI:

Giuseppe Baselice 089200829 g.baselice@confindustria.sa.it

Francesco Cotini 089200829 f.cotini@confindustria.sa.it

INTERNAZIONALIZZAZIONE | MAROCCO – Richiesta dichiarazione di origine (prodotti alimentari)/RACCOLTA SEGNALAZIONI

scritto da Monica De Carluccio | Gennaio 19, 2023

La Commissione europea – per il tramite del MAECI – riferisce che il **Marocco sta chiedendo a diverse imprese europee che la dichiarazione di origine dei prodotti importati (alimenti) sia firmata e timbrata dalle autorità doganali nazionali.**
Tale **procedura risulta impropria** per gli **esportatori autorizzati** ai sensi dell'Accordo di associazione UE-Marocco.

Siamo stati invitati a verificare se tale richiesta sia stata avanzata anche nei confronti delle nostre aziende operanti nel Paese.

Invitiamo pertanto a farci pervenire eventuali **segnalazioni** relative alla situazione descritta **entro venerdì 10 febbraio p.v.** (Monica De Carluccio m.decarluccio@confindustria.sa.it) al fine di darne evidenza al nostro Sistema centrale e al Ministero competente.

FORMAZIONE PER L'INTERNAZIONALIZZAZIONE: progetto "EXPORT KIT DOGANA" – secondo appuntamento 7 febbraio 2023 (ore 14.00 – 18.00). ADESIONI

scritto da Monica De Carluccio | Gennaio 19, 2023

Confindustria e ICE Agenzia organizzano – per il **7 febbraio prossimo dalle ore 14.00 alle ore 18.00** – il secondo appuntamento di "**Export Kit Dogana**" rivolto alle imprese di piccole e medie dimensioni che stanno avviando o intendono avviare un processo di internazionalizzazione della propria attività.

L'incontro, che si terrà in **modalità esclusivamente online**, è volto a condividere con le imprese partecipanti approfondimenti tecnici e soluzioni pratiche inerenti il commercio con l'estero, attraverso il dialogo con esperti della materia.

Le **tematiche** verteranno su:

- *Origine non preferenziale, made in Italy, etichettatura*
- *Origine preferenziale: dagli accordi alle dichiarazioni del fornitore*
- *Valore in dogana: definizioni e strumenti per la corretta individuazione*
- *Effetti del valore in dogana per l'attività delle imprese esportatrici: origine, fiscalità, rapporti con la clientela*
- *La gestione del valore in dogana nei rapporti con imprese collegate: transfer pricing e adeguamento del valore*
- *Il valore "ai soli fini doganali" (spedizione campioni gratuiti, merce in garanzia)*

Il progetto è rivolto a titolari di impresa, quadri e dirigenti, export manager.

La partecipazione è **gratuita** ed è possibile iscriversi compilando la scheda di adesione reperibile al seguente link

Si allega la **circolare** con i dettagli dell'iniziativa.

Invitiamo quanti aderiranno a darcene cortese evidenza (Monica De Carluccio – m.decarluccio@confindustria.sa.it) per monitorare la partecipazione al percorso da parte di aziende socie di Confindustria Salerno.

CIRCOLARE EXPORT KIT 7 febbraio_2023

SCARICA LA SELEZIONE COMPLETA DEGLI ARTICOLI

scritto da Fabiana Capasso | Gennaio 19, 2023

https://www.confindustria.sa.it/selezione-articoli-19_1_23/

Litorale flagellato, danni e forti disagi

scritto da Fabiana Capasso | Gennaio 19, 2023
selezione articoli 19_1_23 1

Giù l’ex Amato, oggi la firma

scritto da Fabiana Capasso | Gennaio 19, 2023
selezione articoli 19_1_23 2

B&b fuori legge, maxi-multe e

denunce

scritto da Fabiana Capasso | Gennaio 19, 2023
selezione articoli 19_1_23 3

Confcommercio Campania / Pasquale Russo è stato eletto nuovo presidente regionale

scritto da Fabiana Capasso | Gennaio 19, 2023
selezione articoli 19_1_23 4