



Lavoro: novità normative di settembre

<p>DENUNCIA PER INFORTUNI NON GUARIBILI IN 3 GIORNI: I CHIARIMENTI INAIL</p> <p><i>INAIL, Circolare n. 24 del 9 settembre 2021</i></p>	<p>Con Circolare n. 24 del 9 settembre 2021, l'INAIL fornisce chiarimenti in merito al regime sanzionatorio applicabile in caso di omessa o tardata denuncia di infortunio. In particolare, in merito all'obbligo di denuncia per gli infortuni non guaribili in 3 giorni, vengono date indicazioni relative:</p> <ol style="list-style-type: none">1. a modalità e tempistiche, La denuncia dell'infortunio deve essere presentata entro due giorni da quello in cui il datore di lavoro ne ha avuto notizia <i>(Per quanto riguarda il termine di due giorni:</i> <i>-il giorno iniziale da cui decorre il termine è quello successivo alla data in cui il datore di lavoro ha ricevuto dal lavoratore il numero identificativo del certificato di infortunio trasmesso all'INAIL dal medico o dalla struttura sanitaria che presta la prima assistenza;</i> <i>-se la scadenza cade un giorno festivo esso slitta al primo giorno successivo non festivo; nei casi di lavoro settimanale articolato su cinque giorni lavorativi, il sabato è considerato normale giornata feriale)</i> Per gli infortuni inizialmente prognosticati guaribili entro tre giorni da quello dell'infortunio, per i quali la prognosi si prolunga al quarto giorno, il termine per la denuncia decorre dal giorno successivo alla data di ricezione dei riferimenti dell'ulteriore certificazione medica di infortunio che accerta la mancata guarigione nei termini inizialmente individuati. Per gli infortuni mortali e gli infortuni per i quali ricorre pericolo di morte, la denuncia deve essere effettuata entro ventiquattro ore dall'infortunio.2. al regime sanzionatorio, La sanzione per la violazione dell'obbligo di presentare la denuncia per infortuni è compresa tra 1.290,00 e 7.745,00 euro.3. alla comunicazione degli infortuni a fini statistici e informativi L'obbligo di comunicazione deve essere assolto entro 48 ore.4. all'applicazione delle sanzioni per le Strutture territoriali. Il diritto a riscuotere le somme dovute a titolo di sanzioni amministrative pecuniarie si prescrive nel termine di cinque anni dal giorno in cui è stata commessa la violazione.
<p>Min. Lavoro- Fondo di solidarietà bilaterale FSBA: stanziare nuove risorse</p> <p><i>Decreto n.8 del 6 settembre 2021</i> <i>Decreto n.9 del 6 settembre 2021</i></p>	<p>Il Ministero del Lavoro comunica l'emanazione di due ulteriori Decreti, con i quali sono state trasferite nuove risorse finanziarie a FSBA, il Fondo di solidarietà bilaterale degli artigiani, sulla base delle richieste di fabbisogno avanzate dal Fondo stesso a causa dell'emergenza pandemica da COVID-19. Tali risorse si aggiungono a quelle già erogate nel corso del 2021, per un importo complessivo di oltre 544 milioni di euro.</p> <p>Nel dettaglio, gli artt. 1 di entrambi i provvedimenti riportano le somme erogate, pari, rispettivamente, a 12.489.011,96 euro, a valere sulle risorse stanziare dall'art. 1, comma 303, della Legge di bilancio, n. 178 del 2020, e 96.464.203,09 euro sulle risorse stanziare dall'art. 8, comma 7, del Decreto Sostegni, n. 41 del 2021, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 69 del 2021.</p>



LA NUOVA FIGURA PROFESSIONALE DEL MOBILITY MANAGER

Con la presente si comunica che per i **datori che hanno unità locali con più di 100 dipendenti ubicate in un/una:**

- **capoluogo di Regione;**
- **Città metropolitana;**
- **capoluogo di Provincia; ovvero**
- **Comune con popolazione superiore a 50.000 abitanti**

l'articolo 229, comma 4, del DL 19 maggio 2020, n. 34 (c.d. Decreto "Rilancio"), convertito, con modifiche, dalla Legge 17 luglio 2020, n. 77, **ha previsto l'introduzione di una nuova figura professionale, individuata nel mobility manager.**

In attuazione di quanto sopra, il Ministero della transizione ecologica, **con Decreto n. 179 del 12 maggio 2021**, ha emanato le modalità attuative delle norme relative alla figura del **mobility manager**.

Successivamente il Ministero della transizione ecologica e il Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili hanno definito, **con il Decreto n. 209 del 4 agosto 2021**, le "Linee guida per la redazione e l'implementazione dei piani degli spostamenti casa-lavoro".

SUNTO DELLA NORMATIVA

Computo dell'organico

Oltre i 100 dipendenti (sono quindi esclusi i lavoratori autonomi e i parasubordinati, i co.co.co. eccetera).

L'articolo 3, comma 2, del DM 12 maggio 2021, dispone che, per la verifica della soglia dei 100 dipendenti in ogni singola unità locale, si considerano come dipendenti le persone che, seppur dipendenti di altre imprese e PA, **operano stabilmente, ovvero con presenza quotidiana continuativa, presso la medesima unità locale** in virtù di contratti di appalto di servizi o di forme quali distacco, comando o altro. Tale "altro" pare includere i lavoratori somministrati.

Sembrebbero esclusi (in assenza di indicazioni ufficiali):

- **lavoratori intermittenti**
- **lavoro a termine**

Finalità della norma

Il DM 12 maggio 2021 ha il fine di consentire la riduzione permanente dell'impatto ambientale derivante dal traffico veicolare privato nelle aree urbane e metropolitane, promuovendo la realizzazione di interventi di organizzazione e gestione della domanda di mobilità delle persone che consentano la riduzione dell'uso del veicolo privato individuale a motore negli spostamenti sistematici casa-lavoro e favoriscano il decongestionamento del traffico veicolare. In questo senso, vanno evidenziate le non rare ipotesi in cui il datore di lavoro incentiva l'uso della bicicletta per gli spostamenti tra l'abitazione e l'azienda.

Definizioni (art.2 del DM 21 maggio 2021)

Mobility manager aziendale: Figura specializzata nel governo della domanda di mobilità e nella promozione della mobilità sostenibile nell'ambito degli spostamenti casa-lavoro del personale dipendente.

Mobility manager d'area: Figura specializzata nel supporto al Comune territorialmente competente, presso il quale è nominato, nella definizione e implementazione di politiche di mobilità sostenibile, nonché nello svolgimento di attività di raccordo tra i mobility manager aziendali.

Piano degli spostamenti casa-lavoro: Il PSCL è lo strumento di pianificazione degli spostamenti sistematici casa-lavoro del personale dipendente di una singola unità locale lavorativa.

Tempi di consegna al Comune

Ai sensi dell'articolo 4, il Piano degli spostamenti casa-lavoro, adottato dalle imprese e dalle PA, **va trasmesso al Comune territorialmente competente entro 15 giorni dall'adozione.**

Entrata in vigore

Come dispone l'articolo 9, comma 1, del DM 12 maggio 2021, in fase di prima applicazione, i Piani degli spostamenti casa-lavoro (ossia i PSCL) sono adottati entro 180 giorni dall'entrata in vigore del medesimo Decreto. Poiché la data di entrata in vigore del Decreto è il 27 maggio 2021, la prima scadenza prevista è **il prossimo 22 novembre 2021.**



Linee guida per la redazione del PSCL

In attuazione di quanto previsto dal DM 12 maggio 2021, il Ministero della transizione ecologica e il Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili hanno definito, con il Decreto n. 209 del 4 agosto 2021, le “Linee guida per la redazione e l’implementazione dei piani degli spostamenti casa-lavoro”. **L’applicazione delle linee guida è obbligatoria per i PSCL adottati dal 23 novembre 2021.**

Le linee guida definiscono i contenuti minimi di un PSCL e contengono delle schede informative attraverso le quali:

- rilevare le condizioni strutturali e organizzative dell’azienda e analizzare l’offerta di trasporto;
- raccogliere gli elementi utili a comprendere le abitudini e le esigenze di spostamento dei dipendenti, nonché la loro propensione al cambiamento verso forme di mobilità sostenibili;
- stimare i benefici ambientali che si possono conseguire nell’arco di un anno.

MOBILITY MANAGER D’AREA

Andando a “combinare” quanto previsto dagli articoli 5 e 6 del DM in esame, ai fini dell’adozione del PSCL, le imprese e le PA nominano il mobility manager aziendale, con funzioni di supporto professionale continuativo alle attività di decisione, pianificazione, programmazione, gestione e promozione di soluzioni ottimali di mobilità sostenibile.

Tale nomina è comunque possibile anche se l’unità locale non supera i 100 dipendenti, e quindi su base meramente volontaria.

Come dispone l’articolo 6, commi 1 e 2, al mobility manager aziendale sono attribuite le seguenti funzioni:

- promozione, mediante l’elaborazione del PSCL, della realizzazione di interventi per organizzare e gestire la domanda di mobilità dei dipendenti, per consentire la riduzione strutturale e permanente dell’impatto ambientale derivante dal traffico veicolare nelle aree urbane e metropolitane;
- supporto all’adozione del PSCL e suo adeguamento, anche sulla base delle indicazioni ricevute dal Comune competente, elaborate con il supporto del mobility manager d’area;
- verifica dell’attuazione del PSCL, anche ai fini di un suo eventuale aggiornamento, monitorando gli spostamenti dei dipendenti e valutandone, con indagini specifiche, il livello di soddisfazione;
- cura dei rapporti con enti pubblici e privati coinvolti nel gestire gli spostamenti dei dipendenti;
- attivazione di iniziative di informazione, divulgazione e sensibilizzazione sul tema della mobilità sostenibile;
- promozione con il mobility manager d’area di azioni di formazione e indirizzo per incentivare l’uso della mobilità ciclo-pedonale, dei servizi di trasporto pubblico e dei servizi complementari e integrativi anche a carattere innovativo;
- supporto al mobility manager d’area nella promozione di interventi sul territorio utili a favorire l’intermodalità, lo sviluppo in sicurezza di itinerari ciclabili e pedonali, l’efficienza e l’efficacia dei servizi di trasporto pubblico, lo sviluppo di servizi di mobilità condivisa e di servizi di infomobilità.

Con particolare riguardo al mobility manager aziendale, l’art. 7 dispone che esso è nominato tra i soggetti in possesso di **un’elevata e riconosciuta competenza professionale e/o comprovata esperienza nel settore della mobilità sostenibile, dei trasporti o tutela dell’ambiente**. Le aziende interessate assicurano che essi siano in possesso di tali requisiti.

CDA Studio Legale Tributario

Sezione Lavoro