

# ***l'officina dei numeri***

circolare informativa n. 3/2022 del 24 gennaio 2022

Studio Associato Picchio e Gorretta, via Fausto Coppi 3 – 15121 – Alessandria  
tel. e fax 0131 443273 – 0131 267858 e-mail: [info@picgor.it](mailto:info@picgor.it) - sito web: [www.picgor.it](http://www.picgor.it)

## **LA RIFORMA DELL'IRPEF, L'ASSEGNO UNICO E GLI EFFETTI SULLA BUSTA PAGA**

### **PREMESSA**

La legge finanziaria per il 2022 (legge 234/2021) ha introdotto numerose e rilevante novità destinate a influire non poco sulla busta paga dei lavoratori dipendenti, dei collaboratori coordinati e continuativi e dei percettori di redditi assimilati a quelli da lavoro dipendente e quelli da pensione.

In particolare, le modifiche introdotte riguardano:

- gli scaglioni e le aliquote di tassazione ai fini Irpef
- le misure e le modalità di calcolo delle detrazioni per lavoro dipendente, pensione, redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente
- la modalità di calcolo del "bonus 100 Euro"
- l'abrogazione della ulteriore detrazione fiscale per redditi di lavoro dipendente e assimilati, in caso di reddito complessivo compreso tra 28.000 e 40.000 Euro
- il riconoscimento di un esonero contributivo parziale a favore dei dipendenti con reddito inferiore a 34.996 Euro.

Nella presente circolare si fornisce una sintesi delle misure sopra indicate tratte dalla circolare della Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro che si allega integralmente e che affronta la tematica in modo più ampio e articolato, fornendo anche tabelle e diagrammi riportanti gli effetti delle modifiche normative sulla busta paga e sulla tassazione dei redditi.

### **RIDUZIONE E RIMODULAZIONE DELLE ALIQUOTE IRPEF**

Con la Legge di Bilancio 2022, in vigore dal 1.1.2022, il legislatore opera una **riduzione del numero di aliquote** (che scendono da 5 a 4) e con una **rimodulazione degli scaglioni**. In sostanza, il legislatore mantiene invariato lo scaglione e la misura della prima aliquota (23%), abroga l'aliquota del 41% e rimodula gli scaglioni intermedi, riducendo di due punti l'aliquota relativa al secondo scaglione (dal 27 al 25%) e di tre punti quella del terzo scaglione (dal 38% al 35%), il cui limite superiore, però, scende da 55.000 a 50.000 Euro. L'ultimo scaglione, al quale è applicata l'aliquota massima, parte da 50.000 Euro (rispetto ai 75.000 Euro precedenti), comportando un incremento dell'aliquota applicabile sui redditi da 50.000 a 55.000 Euro di cinque punti e su quelli tra 55.000 e 75.000 Euro di due punti. Quindi, in sintesi, vengono **ridotte le aliquote** che si applicano **tra i 15.000 e i 50.000 Euro** mentre vengono **umentate** quelle **tra i 50.000 e i 75.000 Euro**.

Si riporta una tabella di sintesi:

Reddito imponibile	Aliquote fino a 31.12.2021	Aliquote da 1.1.2022	Differenza tra la normativa previgente e quella in vigore da 1.1.2022
Da 0 a 15.000	23%	23%	0%
Da 15.001 a 28.000	27 %	25 %	-2%
Da 28.001 a 50.000	38%	35%	-3%
Da 50.001 a 55.000			+5%
Da 55.001 a 75.000	41%	43 %	+2 %
Da 75.001 oltre	43%		0 %

### **RIMODULAZIONE DELLE DETRAZIONI DI IMPOSTA**

L'art. 1, comma 2, della legge 234/2021 modifica l'art. 13 del D.P.R. 917/1986 mentre il successivo comma 3 **abroga** l'art. 2 del DL 3/2020 che aveva introdotto la **ulteriore detrazione** per i redditi compresi tra 28.000 e 40.000 Euro e che dal periodo di imposta 2022 non verrà più riconosciuta.

Tali detrazioni andranno man mano a **decretere** fino ad essere **azzerate al raggiungere la soglia dei 50.000 Euro** di reddito.

Le nuove detrazioni per redditi di lavoro dipendente (art. 13, comma 1, lett. a), b), c) e comma 2, DPR n. 917/1986) sono le seguenti:

PERIODO D'IMPOSTA 2022	
Reddito complessivo	Detrazione spettante
Fino a € 15.000	€ 1.880 (non inferiore a € 690 o se a tempo determinato a € 1.380)
Da € 15.000 fino a € 24.999	€ 1.910 + € 1.190 * [(€ 28.000 - reddito complessivo) / (€ 28.000 - € 15.000)]
Da € 25.000 fino a € 28.000	€ 1.910 + € 1.190 * [(€ 28.000 - reddito complessivo) / (€ 28.000 - € 15.000)] + € 65
Da € 28.001 fino a € 35.000	€ 1.910 * [(€ 50.000 - reddito complessivo) / (€ 50.000 - € 28.000)] + € 65
Da € 35.001 fino a € 50.000	€ 1.910 * [(€ 50.000 - reddito complessivo) / (€ 50.000 - € 28.000)]
Oltre € 50.000	Zero

### **RIMODULAZIONE DEL TRATTAMENTO INTEGRATIVO (CD. "BONUS FISCALE")**

Il trattamento integrativo - cd. **bonus IRPEF** - di cui all'art. 1, DL 3/2000, viene **mantenuto per i redditi fino a 15.000 Euro**; per quelli superiori a questa soglia e **fino a 28.000 Euro**, il bonus viene sostituito, o meglio **integrato, nelle detrazioni** fiscali riconosciute sul reddito da lavoro dipendente,.

**Il trattamento integrativo viene riconosciuto** in favore dei percettori di reddito di lavoro dipendente e di taluni redditi assimilati, **a condizione che l'imposta lorda dovuta sia superiore all'ammontare della detrazione spettante per lavoro dipendente e assimilati, con riduzione da 28.000 a 15.000 Euro del reddito complessivo oltre il quale non è più dovuto il bonus**

(che viene confermato nella misura di 1.200 €uro in ragione annua a decorrere dal 2021).

Se il reddito complessivo è compreso tra 15.000 e 28.000 €uro, il trattamento integrativo viene sostituito, o meglio integrato, nelle detrazioni fiscali riconosciute sul reddito da lavoro, il cui importo (maggiorato rispetto al passato), è riportato nella tabella che precede, Secondo quanto previsto dalla norma, **il trattamento integrativo continuerà dunque ad essere riconosciuto, anche oltre i 15.000 e fino a 28.000 €uro**, se per il combinato disposto delle nuove aliquote e le nuove detrazioni fiscali dovesse emergere una situazione penalizzante per il contribuente.

Nello specifico, sarà necessario considerare l'importo delle seguenti detrazioni:

- per i familiari a carico;
- per i redditi da lavoro dipendente, assimilati e da pensione;
- per i mutui agrari e immobiliari per la prima casa (costruzione o acquisto) contratti fino al 31.12.2021;
- per erogazioni liberali;
- per le spese sanitarie, nei limiti previsti dall'articolo 15 del TUIR;
- per le rate non fruitive relative alle detrazioni per interventi di recupero del patrimonio edilizio e di riqualificazione energetica degli edifici e da altre disposizioni normative, per spese sostenute fino al 31 dicembre 2021.

Se l'importo delle detrazioni spettanti superasse l'imposta lorda dovuta, **il trattamento integrativo continuerà ad essere erogato** in misura massima di 1.200 €uro. Il calcolo sarà effettuato **sulla base della differenza tra le detrazioni e l'IRPEF lorda**. In pratica, il trattamento integrativo potrà azzerare l'IRPEF dovuta ma non superarla.

#### **ESONERO CONTRIBUTIVO PER I DIPENDENTI**

L'art. 1, comma 121, della legge 234/2021, prevede, **in via eccezionale e per il solo anno 2022**, un esonero contributivo sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore di 0,8 punti percentuali.

L'ambito di applicazione è quello dei **rapporti di lavoro dipendente** con esclusione del lavoro domestico, dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e rapporti che comportino l'obbligo di versamento alla gestione separata..

L'esonero si applica ai periodi di paga dal 1° gennaio al 31 dicembre 2022 e **a condizione che la retribuzione imponibile**, parametrata su base mensile per tredici mensilità, **non ecceda l'importo mensile di 2.692 €uro**, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima.

La quota di imponibile contributivo su cui si applica l'esonero parziale potrà raggiungere nell'anno 2022 complessivamente 34.996 €uro (2.692 €uro per tredici mensilità). Tuttavia, il calcolo e la verifica del massimale andranno effettuati mensilmente fino a un importo massimo di 2.692 €uro; non sarà possibile, di conseguenza, utilizzare nei mesi successivi eventuali quote dell'importo mensile non utilizzate in periodi precedenti.

L'esonero contributivo non determinerà alcun effetto negativo sul piano pensionistico del lavoratore poiché è espressamente previsto che resti ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Ovviamente, trattandosi di una riduzione dei contributi a carico lavoratore, al minor prelievo contributivo corrisponderà un aumento dell'imponibile fiscale dovuto a una minor deduzione dei contributi trattenuti.

L'esonero contributivo non riguarda i contributi a carico datore di lavoro, per cui non vi sarà alcuna riduzione del costo del lavoro.

### **ASSEGNO UNICO PER I FIGLI. DAL 1.3.2022 SPARISCONO GLI ANF IN BUSTA PAGA E LE DETRAZIONI PER I FIGLI A CARICO PER I QUALI VIENE PAGATO L'ASSEGNO UNICO**

L'assegno unico e universale per i **nuclei familiari con figli a carico fino al compimento dei 21 anni** (al ricorrere di determinate condizioni) e senza limiti di età in presenza di disabilità **entrerà in vigore il 1° marzo 2022**. Esso è riconosciuto:

- a) per ogni **figlio minorenni a carico** (per i **nuovi nati decorre dal settimo mese** di gravidanza);
- b) per ciascun **figlio maggiorenne a carico, fino al compimento dei 21 anni di età**, per il quale ricorra una delle seguenti condizioni:
  - frequenti un corso di formazione scolastica o professionale, ovvero un corso di laurea;
  - svolga un tirocinio ovvero un'attività lavorativa e possieda un reddito complessivo inferiore a 8.000 €uro annui;
  - sia registrato come disoccupato e in cerca di un lavoro presso i servizi pubblici per l'impiego;
  - svolga il servizio civile universale;
- c) per ciascun **figlio con disabilità a carico, senza limiti di età**.

L'importo dell'assegno si compone come di seguito indicato:

- per ciascun figlio minorenni è previsto un importo variabile tra 175 €uro mensili (in caso di ISEE pari o inferiore a 15.000 €uro) e 50 €uro (ISEE pari o superiore a 40.000 €uro).
- per ciascun figlio di età compresa tra 18 e 21 anni non compiuti è previsto un importo variabile tra 85 €uro mensili (ISEE pari o inferiore a 15.000 €uro) e 25 €uro (ISEE pari o superiore a 40.000 €uro);
- per ciascun figlio successivo al secondo è prevista una maggiorazione che va da 85 a 15 €uro mensili;
- per ciascun figlio minorenni con disabilità è prevista una maggiorazione, pari a 105 €uro mensili in caso di non autosufficienza, 95 €uro mensili in caso di disabilità grave e 85 €uro mensili in caso di disabilità media;
- per ciascun figlio con disabilità a carico, di età pari o superiore a 21 anni, è previsto un assegno dell'importo pari a 85 €uro mensili (ISEE pari a 15.000 €uro) che scende fino a 25 €uro in corrispondenza di un ISEE pari o superiore a 40.000 €uro.

Nel caso in cui entrambi i genitori siano titolari di reddito da lavoro è prevista una maggiorazione per ciascun figlio minore pari a 30 Euro mensili (ISEE pari o inferiore a 15.000 Euro), che si riduce fino ad annullarsi in corrispondenza di un ISEE pari a 40.000 Euro.

Infine, a decorrere dall'anno 2022 è riconosciuta una maggiorazione forfettaria per i nuclei familiari con quattro o più figli, pari a 100 Euro mensili per nucleo.

**L'assegno è finalizzato alla semplificazione e al potenziamento degli interventi diretti a sostenere la genitorialità e la natalità, ed è universale, in quanto viene garantito in misura minima a tutte le famiglie con figli a carico, anche in assenza di ISEE o con ISEE superiore alla soglia di 40.000 Euro.**

L'indicatore della situazione economica equivalente "ISEE", principale parametro su cui le pubbliche amministrazioni e altri enti erogatori di prestazioni si sono basate per individuare i potenziali beneficiari di misure e prestazioni a carattere agevolato (DPCM 5.12.2013, n. 159), diventa da marzo 2022 il parametro per percepire e su cui calcolare l'assegno unico universale.

Gli elementi di riferimento per il calcolo dell'ISEE possono essere così sintetizzati:

- reddito di ciascun componente del nucleo familiare;
- immobili posseduti da ciascun componente del nucleo familiare;
- patrimonio mobiliare di ciascun componente del nucleo familiare;
- possesso di particolari beni da parte di ciascun componente del nucleo familiare.

La norma prevede che, per i nuclei con ISEE fino a 25.000 Euro, è possibile verificare l'applicazione di una maggiorazione di natura transitoria, ovvero di una sorta di "clausola di salvaguardia" che consente la graduale transizione alle nuove misure a sostegno dei figli a carico e garantisce il principio di progressività.

L'applicazione della suddetta maggiorazione è soggetta alla verifica del:

- reddito complessivo Irpef di ciascun genitore, comprensivo dell'eventuale quota di reddito soggetto a tassazione sostitutiva e a ritenuta alla fonte a titolo d'imposta o d'acconto;
- l'Indicatore della Situazione Reddituale (ISR), ai fini del calcolo della componente familiare;

Nella **determinazione dell'assegno unico non si tiene conto solamente dell'aspetto reddituale** che, sino ad oggi, ha caratterizzato tutte le forme di sostegno alla famiglia, **bensì anche di elementi di natura patrimoniale** (abitazione, autovettura, giacenze medie conti correnti, assicurazioni ecc.), che non necessariamente rappresentano la fotografia corretta della ricchezza di una famiglia.

Conseguentemente, in presenza di ISEE elevati non accompagnati da redditi cospicui, il valore dell'AUIF potrebbe essere inferiore rispetto alle attese. Da sottolineare come **le giacenze di conto corrente impattino sul valore dell'ISEE.**

La **domanda per il riconoscimento dell'assegno** è inoltrata **a decorrere dal 1° gennaio di ciascun anno per il periodo compreso tra il mese di marzo dell'anno di presentazione della domanda e quello di febbraio dell'anno successivo**, in modalità tele-

**matica all'INPS** (tramite pin personale) ovvero per il tramite degli intermediari abilitati.

**L'assegno è riconosciuto a decorrere dal mese successivo a quello di presentazione della domanda.**

**Nel caso in cui la domanda sia presentata entro il 30 giugno dell'anno di riferimento, l'assegno è riconosciuto a decorrere dal mese di marzo del medesimo anno.**

In presenza di nascite avvenute durante il periodo di fruizione dell'assegno, **la modifica alla composizione del nucleo familiare deve essere comunicata entro centoventi giorni** dalla nascita del nuovo figlio, con riconoscimento dell'assegno a decorrere dal settimo mese di gravidanza.

**Il pagamento avviene direttamente a cura dell'INPS mediante accredito** su Iban, ovvero mediante bonifico domiciliato, **e quindi non transiterà più in busta paga.**

## **DAL 1.1.2022 AUMENTANO IL CONTRIBUTO ESONERATIVO PER I DISABILI E LE SANZIONI DELLA LEGGE 68/1999**

Il decreto del Ministero del Lavoro n. 193 del 20.9.2021 aumenta l'importo del **contributo esonerativo** previsto dall'art. 5, comma 3, della legge 68/1999 che viene versato dalle aziende che, per speciali condizioni di lavoro e previa autorizzazione del competente servizio per l'impiego, sono parzialmente esonerate (nel limite massimo del 60%()) dall'obbligo di assolvere all'assunzione di disabili, previsto dall'art. 3 della medesima legge. Tale contributo, giornaliero, viene versato con cadenza semestrale per ciascuna giornata lavorativa del semestre considerato e per ciascun disabile non assunto.

Il **nuovo importo del contributo esonerativo** ammonta a **€uro 39,21=** per ciascun giornata lavorativa e per ciascun disabile non assunto (il contributo precedente ammontava a €uro 30,64=).

Il decreto del Ministero del Lavoro n. 194 del 20.9.2021 innalza l'importo delle sanzioni amministrative previste dall'art. 15 della legge 68/1999 in caso di violazione degli obblighi ivi previsti. In particolare, per la **omessa o tardiva presentazione del prospetto informativo** (esclusivamente per via telematica), la sanzione passa da €uro 635,11= a **€uro 702,43=**, a cui deve aggiungersi la sanzione di **€uro 34,02=** per ciascun giorno di ritardo nella presentazione-

La sanzione per il **mancato adempimento dell'obbligo di riserva**, pari a cinque volte la misura del contributo esonerativo (innalzato dal DM 193/2021), ammonta quindi a **€uro 196,05=** per ogni giorno e per ciascun disabile non assunto e viene applicato a partire dal 61° giorno dall'insorgenza dell'obbligo.

## **QUARANTENA, MALATTIA DA COVID 19 E ASSENZA DAL LAVORO**

La cessazione, con effetto dal 1.1.2022, della equiparazione legale tra **quarantena** con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva e **malattia** pone numerosi problemi di ordine

pratico in ordine alla rilevazione delle assenze dal lavoro e della loro, eventuale, retribuzione.

Per comprendere la situazione, occorre anzitutto **distinguere tra quarantena e isolamento.**

#### **ISOLAMENTO (DI PERSONA CONTAGIATA)**

L'isolamento riguarda le persone contagiate, che hanno quindi contratto l'infezione, **anche se asintomatiche.** Per costoro **si applicano le normali regole della malattia**, sotto il profilo tanto della giustificazione dell'assenza a mezzo di certificazione medica quanto della retribuzione del relativo periodo. Per il rientro al lavoro deve essere trasmesso al datore di lavoro, per il tramite del medico competente (ove nominato) il certificato medico di avvenuta negativizzazione.

Naturalmente, ciò presuppone che la persona contagiata si sia rivolta al medico o ad una struttura sanitaria e che sia stata debitamente certificata la malattia, per cui al datore di lavoro è pervenuta una certificazione di malattia, peraltro priva di diagnosi (per cui non è dato, o non si dovrebbe quanto meno, sapere la natura della malattia ma solo la situazione di inabilità al lavoro).

Il lavoratore dovrebbe comunque informare il datore di lavoro del contagio da COVID 19 allo scopo di individuare eventuali contatti stretti e adottare le misure conseguenti.

La durata dell'isolamento e il rientro al lavoro sono differenziati a seconda della situazione vaccinale della persona:

#### **SOGGETTI POSITIVI NON VACCINATI O CON CICLO VACCINALE CONCLUSO O GUARITI DA PIÙ DI 120 GIORNI**

Vi rientrano i soggetti positivi con almeno una delle seguenti condizioni:

- non vaccinati
- che non abbiano ancora ricevuto la seconda dose
- che abbiano concluso da più di 120 giorni il ciclo primario (con monodose/doppia dose)
- che siano guariti da più di 120 giorni

**Il periodo di isolamento può essere interrotto previo tampone** (molecolare o antigenico effettuabile presso strutture pubbliche o private) **dopo dieci giorni dall'inizio dei sintomi, qualora risultino asintomatici da almeno 3 giorni** (esclusi anosmia e ageusia/di-sgeusia che possono avere prolungata persistenza nel tempo) **o, nel caso in cui siano sempre stati asintomatici, dopo 10 giorni dal primo tampone positivo.** Laddove il tampone di guarigione risultasse nuovamente positivo, il soggetto potrà sottoporsi a nuovo tampone dopo ulteriori 7 giorni.

#### **SOGGETTI POSITIVI CHE ABBIANO RICEVUTO LA TERZA DOSE O DOPPIA DOSE O GUARITI DA MENO DI 120 GIORNI**

Vi rientrano i soggetti positivi con almeno una delle seguenti condizioni:

- che hanno ricevuto la dose booster
- che hanno completato il ciclo vaccinale primario da meno di 120 giorni
- che sono guariti da meno di 120 giorni

**Il periodo di isolamento può essere interrotto previo tampone** (molecolare o antigenico effettuabile

presso strutture pubbliche o private) **dopo sette giorni dall'inizio dei sintomi, qualora risultino asintomatici da almeno 3 giorni** (esclusi anosmia e ageusia/di-sgeusia che possono avere prolungata persistenza nel tempo) **o, nel caso in cui siano sempre stati asintomatici, dopo sette giorni dal primo tampone positivo.**

Laddove il tampone di guarigione risultasse nuovamente positivo, il soggetto potrà sottoporsi a nuovo tampone dopo ulteriori 7 giorni.

#### **IN OGNI CASO**

**Il periodo di isolamento, se non precedentemente chiuso, decadrà automaticamente il 21° giorno** per i coloro i quali si trovino in isolamento e siano asintomatici da almeno 7 giorni (esclusi anosmia e ageusia/di-sgeusia che possono avere prolungata persistenza nel tempo).

#### **QUARANTENA O AUTOSORVEGLIANZA DI PERSONA SANA VENUTA A CONTATTO DI UN POSITIVO: DEFINIZIONE DI "CONTATTO STRETTO"**

La questione è più complessa per quel che riguarda la **quarantena**, cioè il **periodo in cui una persona sana, venuta a contatto con una positiva al Covid-19**, è sottoposta a limitazioni di contatti e circolazione, e quindi non può recarsi al lavoro.

In base alle FAQ ministeriali, si intende per "contatto stretto" o "ad alto rischio":

- una persona che vive nella stessa casa di un caso COVID-19
- una persona che ha avuto un contatto fisico diretto con un caso COVID-19 (per esempio la stretta di mano)
- una persona che ha avuto un contatto diretto non protetto con le secrezioni di un caso COVID19 (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-19, 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 COVID-19 in assenza di DPI idonei
- un operatore sanitario o altra persona che fornisce assistenza diretta ad un caso COVID-19 oppure personale di laboratorio addetto alla manipolazione di campioni di un caso COVID-19 senza l'impiego dei DPI 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 due posti in qualsiasi direzione rispetto a un caso COVID-19; sono contatti stretti anche i compagni di viaggio e il personale addetto alla sezione dell'aereo/treno dove il caso indice era seduto.

Gli operatori sanitari, sulla base di valutazioni individuali del rischio, possono ritenere che alcune persone, a prescindere dalla durata e dal setting in cui è avvenuto il contatto, abbiano avuto un'esposizione ad alto rischio.

## QUARANTENA O AUTOSORVEGLIANZA

Attualmente, dopo l'entrata in vigore del DL 229/2021 e l'emanazione della circolare 60136 del ministero della Salute, le misure previste per la durata e il termine della quarantena sono differenziate:

- a) si applica la misura della **quarantena** solo in caso di "**contatto stretto**" e **solo** ai seguenti soggetti:
1. persone che non abbiano completato il ciclo vaccinale primario (due dosi) ovvero che l'abbiano completato da meno di 14 giorni;
  2. persone che abbiano completato il ciclo vaccinale primario da più di 120 giorni e non abbiano ricevuto la dose booster.
- Nel primo caso la quarantena dura 10 giorni, nel secondo cinque.**
- b) si applica solo la "**autosorveglianza**" e **obbligo di indossare la mascherina Ffp2 per dieci giorni**, per i seguenti soggetti:
1. persone che hanno ricevuto la terza dose oppure hanno completato il ciclo vaccinale primario nei 120 giorni precedenti
  2. persone guarite dal COVID da meno di 120 giorni.

## AUTOSORVEGLIANZA

I soggetti cui si applica la **autosorveglianza** possono **recarsi al lavoro, sia pure indossando la mascherina Ffp2 ed effettuando un test, rapido o molecolare, ma solo alla prima comparsa di sintomi**. Potrebbe essere opportuno prevedere che venga informato il medico competente, che potrà all'occorrenza disporre opportune cautele.

## QUARANTENA

**Chi invece è sottoposto a quarantena non può accedere al luogo di lavoro** per il periodo indicato nel provvedimento che lo riguarda.

La durata della quarantena è variabile per:

1. **soggetti non vaccinati o che non abbiano completato il ciclo vaccinale primario** (abbiano ricevuto una sola dose di vaccino delle due previste) **o che abbiano completato il ciclo vaccinale primario da meno di 14 giorni**: sono sottoposti a misura di quarantena prevista nella durata di **10 giorni dall'ultimo contatto** con il caso, **purché al termine di tale periodo risulti eseguito un test molecolare o antigenico con risultato negativo**.
2. **soggetti che abbiano completato il ciclo vaccinale primario da più di 120 giorni, e che abbiano tuttora in corso di validità il green pass, se asintomatici**: la quarantena ha durata di **5 giorni, purché al termine di tale periodo risulti eseguito un test molecolare o antigenico con risultato negativo**.

**Il periodo di quarantena, se non precedentemente chiuso, decadrà automaticamente il 14° giorno** per coloro i quali si trovino in quarantena e siano sempre stati asintomatici.

**In caso di comparsa dei sintomi è obbligatoria la comunicazione al proprio medico curante o all'ASL** per valutare la necessità di effettuare un test antigenico-

co rapido o molecolare per la rilevazione dell'antigene Sars-Cov-2.

**Il lavoratore deve comunicare al datore di lavoro le ragioni dell'assenza, fornendo come giustificazione e il provvedimento dell'autorità sanitaria.**

Se le mansioni e l'organizzazione del lavoro lo consentono e a discrezione del datore di lavoro, **può essere collocato in smart working. Altrimenti, il periodo di quarantena non è retribuito** (trattandosi di impossibilità di rendere la prestazione per fatto che non dipende dal datore di lavoro), **né (al momento) indennizzato dall'INPS**.

**Per rientrare al lavoro, il dipendente deve certificare di essere negativo, ottenere dall'autorità sanitaria il provvedimento di fine quarantena e trasmettere il tutto al datore di lavoro.**

Riepilogando ....

**ISOLAMENTO E QUARANTENA CON LE NUOVE REGOLE**

**SE SEI POSITIVO**

**10 giorni di isolamento**

con tampone\* di uscita (senza sintomi da almeno 3 giorni)

N.B. I giorni di isolamento sono 7 per i vaccinati con booster o doppia dose o guariti da meno di 120 giorni

**SE HAI AVUTO CONTATTO STRETTO CON UN POSITIVO**

VACCINATO CON 2 DOSI (da più di 120 giorni)	VACCINATO CON BOOSTER (o doppia dose o guariti da meno di 120 giorni)	NON VACCINATO (o senza seconda dose o con seconda dose da meno di 14 giorni)
<ul style="list-style-type: none"><li>● 5 giorni di quarantena dal contatto</li><li>● Tampone* di uscita</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● No quarantena, ma autosorveglianza di 5 giorni</li><li>● No tampone* eccetto nel caso di sintomi</li><li>● Uso di FFP2 per 10 giorni</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● 10 giorni di quarantena con tampone* di uscita</li></ul>

PER ALTRE INFO [www.regione.piemonte.it](http://www.regione.piemonte.it)

REGIONE PIEMONTE

\*Il tampone può essere molecolare o antigenico, in strutture pubbliche o private

## DAL 1.1.2022 IL CONGEDO DI PATERNITÀ (OBBLIGATORIO E FACOLTATIVO) DIVENTA STRUTTURALE

L'art. 1, comma 184, della legge 234/2021 ha reso stabile e strutturale il congedo di paternità, che pertanto a partire dal 2022 e senza bisogno delle usuali proroghe annuali, sarà pari a 10 giorni di congedo obbligatorio, da fruire – anche in via continuativa - e sempre entro 5 mesi dalla nascita del figlio/a, oltre a 1 giorno di congedo facoltativo in sostituzione di quello spettante alla madre lavoratrice.

La misura del congedo obbligatorio è pari al 100% della retribuzione, a integrale carico INPS.

Per usufruire dei giorni di congedo obbligatorio, il padre lavoratore dipendente deve comunicare, al proprio datore di lavoro, per iscritto e con un anticipo di almeno 15 giorni, le date in cui intende utilizzare il congedo. Se richiesto in concomitanza dell'evento nascita, il preavviso dei 15 giorni si calcola sulla data presunta del parto.