

A tutti i clienti
in indirizzo

Circolare n. 34/2021



[CIRCOLARE MENSILE – LAVORO]

[Ottobre 2021]

GREEN PASS

(D.L. n. 127 del 21.09.2021 – D.L. n. 139 del 08.10.2021)



A decorrere dal **15.10.2021** e fino al **31.12.2021** tutti i lavoratori sia del settore pubblico che del settore privato dovranno, per poter accedere ai luoghi di lavoro, essere provvisti di Green Pass.

Tale obbligo si applica anche nei confronti dei **collaboratori domestici** (colf, badante, ecc.).

Al momento, i **lavoratori in smart working** possono essere sprovvisti di Green Pass (nelle FAQ governative è precisato *“in ogni caso lo smart working non può essere utilizzato allo scopo di eludere l’obbligo di green pass”*).

Per accedere ai servizi e alle attività che richiedono un green pass, le **persone che non possono ricevere o completare la vaccinazione per motivi di salute** possono utilizzare, fino al 30 novembre 2021, apposita certificazione di esenzione dalla vaccinazione (rilasciata dai medici vaccinatori dei servizi vaccinali delle aziende ed enti dei servizi sanitari regionali o dai medici di medicina generale o pediatri di libera scelta dell’assistito che operano nell’ambito della campagna di vaccinazione anti-SARS-CoV-2 nazionale).

La Certificazione di esenzione è in formato cartaceo, gratuita e non contiene la motivazione clinica dell’esenzione.

Resta inteso che il green pass (o la certificazione di esenzione) non fa venir in alcun modo meno l’obbligo del **rispetto delle regole di sicurezza sino ad ora previste** dalle linee guida e dai protocolli in essere (utilizzo dei dispositivi di protezione individuale, mantenimento del distanziamento fisico, ecc.).

In assenza di green pass il lavoratore è immediatamente sospeso dalla prestazione lavorativa e dalla retribuzione con conservazione del posto di lavoro e senza conseguenze disciplinari.

I datori di lavoro sono tenuti a verificare il possesso del green pass e, pertanto, entro il prossimo 15 ottobre dovranno:

- definire le modalità operative, anche a campione, per la gestione delle verifiche cercando, se possibile, di prevedere i controlli al momento dell' accesso al lavoro,
- individuare con atto formale i soggetti incaricati all' accertamento.

Sul punto:

- il **Garante della Privacy** ha chiarito che il datore di lavoro non può raccogliere copia dei green pass dei propri dipendenti e non può, altresì, registrare in qualsiasi forma il contenuto della certificazione (in particolare la data di scadenza) ma è tenuto esclusivamente alla verifica della sua validità
- è intervenuto il D.L. 139/2021 che, all' art. 3, ha previsto la possibilità da parte del datore di lavoro di richiedere preventivamente ai propri dipendenti il possesso del green pass a condizione che tale richiesta sia motivata da "specifiche esigenze organizzative volte a garantire l' efficace programmazione del lavoro";
- le FAQ governative hanno precisato che per poter accedere al lavoro *"i soggetti in attesa di rilascio di valida certificazione verde e che ne abbiano diritto, nelle more del rilascio e dell'eventuale aggiornamento, sarà possibile avvalersi dei documenti rilasciati, in formato cartaceo o digitale, dalle strutture sanitarie pubbliche e private, dalle farmacie, dai laboratori di analisi, dai medici di medicina generale e dai pediatri di libera scelta"*.

Sanzioni:

Datore di lavoro: la mancata adozione delle misure organizzative e l' omessa verifica del green pass è punita con la sanzione amministrativa da € 400 a € 1.000.

Lavoratore: l' accesso al luogo di lavoro sprovvisto di green pass è punito con la sanzione amministrativa da € 600 a € 1.500.

Infine, riteniamo opportuno ricordare che, al momento, **il Green Pass si ottiene** nei seguenti casi:

1. aver effettuato la prima dose di vaccino (la Certificazione avrà validità a partire dal giorno successivo la somministrazione e sarà valida fino alla dose successiva);
2. aver completato il ciclo vaccinale (nei casi di seconda dose, oppure di dose unica per infezione precedente alla vaccinazione oppure ancora per infezione successiva dopo 14 giorni dalla prima dose, la certificazione sarà generata entro un paio di giorni e sarà valida per 12 mesi);

3. essere risultati negativi a un tampone molecolare o rapido (la Certificazione sarà generata in poche ore e avrà validità per 48 ore dall'ora del prelievo in caso di tampone rapido elevate a 72 ore in caso di test molecolare);
4. essere guariti da COVID-19 in assenza di somministrazioni di vaccino (la Certificazione sarà generata entro il giorno seguente e avrà validità per 6 mesi).

Nell'eventualità che si sia contratto il COVID-19 dopo la somministrazione della prima dose di un vaccino che ne prevede due entro i primi quattordici giorni dalla somministrazione della dose, la Certificazione avrà durata 6 mesi dall'avvenuta guarigione entro i quali dovrà essere effettuata la seconda dose e terminare il ciclo vaccinale.

Viceversa, se si è contratto il COVID-19 oltre il quattordicesimo giorno dalla somministrazione della prima dose di vaccino la certificazione sarà di vaccinazione completata una volta avvenuta la guarigione (vedasi precedente punto 2).

ESONERO CONTRIBUTIVO UNDER 36

(INPS, Messaggio n. 3389 del 07.10.2021)

La Legge di Bilancio 2021, al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile, ha previsto un esonero contributivo:



- per un periodo massimo di 36 mesi (elevati a 48 nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna),
- nella misura del 100% e nel limite di €. 6.000 annui,
- nei confronti delle assunzioni a tempo indeterminato e delle trasformazioni dei contratti da tempo determinato a tempo indeterminato effettuate nel biennio 2021-2022 di lavoratori che non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età.

L'applicazione del beneficio è stata autorizzata dalla Commissione Europea in data 16.09.2021.

Datori di lavoro che possono accedere al beneficio: tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo.

Rapporti di lavoro incentivati: nuove assunzioni a tempo indeterminato (anche a scopo di somministrazione) e le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, effettuate nel biennio 2021-2022, di soggetti che, alla data dell'evento incentivato, non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età e non

siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro nel corso dell'intera vita lavorativa (restano esclusi precedenti rapporti di apprendistato, di dirigente e i contratti di lavoro intermittente e domestico).

Condizioni di spettanza dell'incentivo: il diritto alla legittima fruizione dell'esonero contributivo è subordinato:

- al rispetto delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori: regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale (DURC), assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro, rispetto degli altri obblighi di legge e rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- all'applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione ovvero:
 - 1) l'assunzione non deve costituire attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva;
 - 2) l'assunzione non deve violare il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine.
 - 3) presso il datore di lavoro non devono essere in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale (salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati a un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione).
 - 4) i lavoratori assunti non devono essere stati licenziati nei sei mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presentava assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume, ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo.
 - 5) il lavoratore, nel corso della sua vita lavorativa, non deve essere stato occupato, presso il medesimo o qualsiasi altro datore di lavoro, in forza di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (anche se risolto durante il periodo di prova).

Eventuali periodi di apprendistato oppure di contratto di lavoro intermittente o domestico, svolti in precedenza, non sono ostativi al riconoscimento dell'agevolazione.

6) i datori di lavoro non devono aver proceduto, nei sei mesi precedenti e nei nove mesi successivi l'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva.

Infine, si ricorda che l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie, inerenti all'instaurazione e alla modifica di un rapporto di lavoro, produce la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la data di decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

Con riferimento alle assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate nei mesi pregressi l'Istituto ha precisato che, per poter fruire dell'esonero, dovranno essere esposti nei flussi Uniemens di competenza dei mesi di settembre, ottobre e novembre 2021.

Coordinamento con altri incentivi: l'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi (es: incentivo per l'assunzione di lavoratori con più di cinquanta anni di età disoccupati da oltre dodici mesi, di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi ovvero prive di impiego da almeno sei mesi e appartenenti a particolari aree o settori economici o professioni, di donne svantaggiate previsto dalla Legge di Bilancio 2021, c.d. Decontribuzione Sud, ecc.).

CAUSALI NEI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

(Ispettorato Nazionale del Lavoro, Nota n. 1363 del 14.09.2021)

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro è intervenuto illustrando le novità introdotte dal D.L. n. 73/2021 in tema di causali nel contratto a tempo determinato.

In particolare il D.L. n. 73/2021 ha demandato ai "contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria" la possibilità di individuare specifiche esigenze per la stipula di un contratto a tempo determinato di durata superiore ai 12 mesi (sempre nel rispetto del limite massimo dei 24 mesi).

Pertanto, i contratti collettivi potranno individuare nuove casistiche in presenza delle quali sarà possibile stipulare, prorogare o rinnovare un contratto a termine anche di durata superiore ai 12 mesi oppure successivamente i primi 12 mesi (fermo restando il limite complessivo di 24 mesi).

La norma richiede che tali esigenze siano specifiche e, pertanto, individuino ipotesi concrete, senza quindi utilizzare formulazioni generiche (ad es. ragioni “di carattere tecnico, produttivo, organizzativo...”) che richiedano ulteriori declinazioni all’interno del contratto individuale.

Per espressa previsione normativa, la possibilità di stipulare contratti a termine di durata iniziale superiore ai 12 mesi secondo le esigenze individuate dalla contrattazione collettiva, sarà operativa solo fino al 30 settembre 2022.

Viceversa, sarà possibile prorogare o rinnovare i contratti a termine in ragione delle causali previste dalla contrattazione collettiva, anche successivamente al 30 settembre 2022.

LAVORO DEI DISABILI

(Ministero del Lavoro, Decreti del 30.09.2021)

Il ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali in data 30.09.2021 ha firmato due provvedimenti in tema di diritto al lavoro dei disabili, regolato dalla L. n. 68/1999.

Con il primo provvedimento è stato decretato l' aumento, a decorrere dall' 01.01.2022, da €. 30,64 a **€. 39,21** dell'importo del **contributo esonerativo** dovuto per l' esonero parziale dell'obbligo di assumere l'intera percentuale di disabili.

Il secondo Decreto aggiorna le **sanzioni amministrative previste in caso del mancato invio del prospetto informativo** dal quale risultino il numero complessivo dei lavoratori dipendenti così come previsto dall'art.9, c. 6 della L. 68/1999, sono state aumentate da €. 635,11 a **702,43 euro** e da €. 30,76 a **34,02 euro** per ogni giorno di ulteriore ritardo.

DURC DI CONGRUITA'

(Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Decreto n. 143 del 25.06.2021 – G.U. n. 180 del 29.07.2021 – Ispettorato Nazionale del Lavoro, nota n. 5223 del 19.07.2021)



Il Decreto in esame, recependo quanto definito dalle parti sociali del settore edile con l'accordo collettivo del 10.09.2020, introduce un sistema di verifica della congruità in merito all'incidenza della manodopera impiegata nella realizzazione di lavori edili.

La verifica della congruità:

- a) deve essere applicata al settore edile, ivi comprese le attività affini direttamente e funzionalmente connesse all'attività resa dall'impresa affidataria dei lavori (restano esclusi i lavori diretti alla ricostruzione delle aree colpite dal sisma del 2016):
 - nell'ambito dei lavori pubblici;
 - nell'ambito dei lavori privati eseguiti da parte di imprese affidatarie, in appalto o subappalto, ovvero da lavoratori autonomi del valore complessivo pari o superiore a €. 70.000.
- b) è eseguita in relazione agli indici minimi di congruità riportati nella tabella contenuta nel sopraccitato Accordo Collettivo del 10.09.2020.

Le percentuali previste dalla tabella (allegata al Decreto) sono comprensive:

- dei contributi e dei premi INPS, INAIL e Cassa Edile;
- delle ore impiegate per le attività accessorie al cantiere (apprestamento, obblighi di sicurezza, ecc.);
- delle ore di lavoro degli artigiani e dei loro familiari.

L'attestazione di congruità è rilasciata, entro 10 giorni dalla richiesta, dalla Cassa Edile territorialmente competente (su istanza dell'impresa affidataria oppure del soggetto da essa delegato oppure del committente) attraverso un portale appositamente predisposto dalla Commissione Nazionale delle Casse Edili.

L'impresa principale dovrà comunicare nel portale: il valore complessivo dell'opera, il valore dei lavori edili previsti per la sua realizzazione, il committente e le eventuali imprese subappaltatrici.

Sulla base delle indicazioni fornite, verrà creato un "codice univoco di congruità del cantiere" da inserire nella denuncia mensile alla Cassa Edile dall'impresa principale e dalle varie imprese subappaltatrici coinvolte nel cantiere.

Nell'eventualità in cui non si riscontri la congruità scatta la presunzione di non congruità dell'impresa ed è previsto un meccanismo di regolarizzazione: la Cassa Edile invita l'impresa a regolarizzare la propria posizione, entro il termine di 15 giorni, attraverso il versamento nei suoi confronti dell'importo pari alla differenza di costo del lavoro necessaria per raggiungere la congruità.

L'impresa affidataria può comunque giustificare la mancata congruità diretta ad attestare altri costi non risultanti alla Cassa Edile (lavoratori autonomi, subappaltatori, ecc.).

Inoltre, se lo scostamento non supera il 5%, è possibile il rilascio dell'attestato di congruità previa dichiarazione del direttore dei lavori atta a motivare/giustificare lo scostamento.

In mancanza di regolarizzazione, l'esito negativo della verifica di congruità incide, dalla data di emissione, sulle successive verifiche di regolarità contributiva finalizzate al rilascio del DURC online per l'impresa affidataria.

Successivamente, la Cassa Edile territorialmente competente procederà all'iscrizione dell'impresa affidataria nella Banca Nazionale delle Imprese Irregolari (BNI).

Inoltre, con apposita convenzione tra il Ministero del Lavoro, l'INL, l'INAIL e la Commissione Nazionale delle Casse Edili (CNCE) saranno definite le modalità di scambio delle informazioni sugli esiti delle verifiche e sui dati raccolti necessari al recupero dei contributi e dei premi e per programmare le attività di vigilanza.

DECORRENZA: lavori edili per i quali verrà presentata denuncia di inizio lavori a partire dal 1° novembre 2021.

INTERVENTI GIURISPRUDENZIALI

(Corte di Cassazione, Sez. Civile, sentenze nn. 8256 del 28.04.2020, 8947 del 14.05.2020, 12708 del 25.06.2021, 16795 del 06.08.2020 e 20243 del 25.09.2020)



Come consuetudine, proseguiamo con la disamina degli interventi della Corte di Cassazione in tema di gestione del rapporto di lavoro.

In particolare, vale la pena evidenziare le seguenti massime che si riportano pressoché integralmente:

- è da ritenersi esclusa la liceità dell'appalto ove l'appaltatore metta a disposizione del committente una prestazione lavorativa, mantenendo i soli compiti di gestione amministrativa del rapporto (quali retribuzione, pianificazione delle ferie, assicurazione della continuità della prestazione), ma senza che da parte sua ci sia una reale organizzazione della prestazione stessa, finalizzata ad un risultato produttivo autonomo;

- ove la specifica malattia sia inclusa nella tabella, al lavoratore basterà provare la malattia e l'adibizione alla lavorazione nociva (anch'essa tabellata) affinché il nesso eziologico tra i due termini sia presunto per legge (sempre che la malattia si sia manifestata entro il periodo anch'esso indicato in tabella), presunzione in ogni

caso non assoluta, rimanendo la possibilità per l'INAIL di provare una diagnosi differenziale, ossia di fornire la prova contraria idonea a vincere la presunzione legale dimostrando l'intervento causale di fattori patogeni extralavorativi. Diversamente, in tema di malattia professionale derivante da lavorazione non tabellata o ad eziologia multifattoriale, la prova della causa di lavoro grava sul lavoratore e il nesso causale tra l'attività lavorativa e il danno alla salute dev'essere valutato secondo un criterio di rilevante o ragionevole probabilità scientifica;

- nel caso di annullamento del licenziamento, non essendosi interrotto il rapporto previdenziale, la parte datoriale non è esentata dall'obbligo di versare i contributi ed è tenuto anche al pagamento della quota a carico del lavoratore, ai sensi della L. n. 218 del 1952, art. 23, che, trasferendo, appunto, l'obbligo di pagare una parte dei contributi da un soggetto all'altro, introduce una pena privata, "assumendo una valenza sanzionatoria, giustificata dall'intento del legislatore di rafforzare il vincolo obbligatorio attraverso la comminatoria, per il caso di inadempimento, del pagamento di un importo superiore all'ammontare del mero risarcimento del danno;
- il datore di lavoro ha l'obbligo di comunicare per iscritto i motivi del recesso, ma non è tenuto ad esporre specificamente tutti gli elementi di fatto e di diritto a base del provvedimento, essendo invece sufficiente che indichi la fattispecie di recesso nei suoi tratti e circostanze essenziali, così che in sede di impugnazione non possa invocare una fattispecie totalmente diversa, e, a fortiori, non è certamente tenuto a fornire, in sede di esposizione dei motivi, anche la prova degli indicati motivi. E' stato altresì affermato che non è necessaria l'indicazione della inutilizzabilità aliunde nella motivazione del licenziamento per soppressione del posto, trattandosi di elemento implicito da provare direttamente in giudizio;
- i lavoratori portatori di handicap rilevanti, proprio perché svolgono attività lavorativa, sono gravati più di quanto non sia un lavoratore che assista un coniuge o un parente invalido: la fruizione dei permessi non può essere, dunque, vincolata necessariamente allo svolgimento di visite mediche o di altri interventi di cura, essendo - più in generale - preordinata all'obiettivo di ristabilire, l'equilibrio fisico e psicologico necessario per godere di un pieno inserimento nella vita familiare e sociale.

NOVITA' LAVORO

(Ispettorato Nazionale del Lavoro, Nota n. 1507 del 06.10.2021 - INPS, Circolare n. 137 del 17.09.2021 - INAIL, Circolare n. 24 del 09.09.2021)

Continuiamo la disamina delle novità in relazione al rapporto di lavoro evidenziando i seguenti interventi:

- l' Ispettorato Nazionale del Lavoro ha fornito indicazioni operative in merito alle modifiche della disciplina del subappalto introdotta dal D.L. 77/2021;
- l' INPS ha fornito istruzioni in merito alla quantificazione del c.d. ticket di licenziamento;
- l' INAIL ha fornito precisazioni in merito alla sanzione per omessa o ritardata denuncia di infortunio.

TUR

(BCE, Comunicato stampa del 09.09.2021)

La Banca Centrale Europea ha confermato il Tasso Ufficiale di Riferimento (TUR) allo 0,00%.

Pertanto, i tassi di rateazione e differimento rimangono al 6,00% e il tasso utilizzato per il calcolo delle sanzioni civili da INPS ed INAIL rimane al 5,50%.

COEFFICIENTE DI RIVALUTAZIONE DEL T.F.R.,

L' Istat ha reso noto il coefficiente di rivalutazione del trattamento di fine rapporto relativo al periodo dal 15.08.2021 al 14.09.2021. Il coefficiente è pari a 2,759531%.

Studio Tozzi & C. S.a.s. S.t.p.