

A tutti i clienti  
in indirizzo

Circolare n. 36/2021



## [ CIRCOLARE MENSILE – LAVORO ]

[Novembre 2021]

### COVID 19 – LAVORATORI FRAGILI

**(D.L. n. 111 del 06.08.2021 – INPS, Messaggio n. 3465 del 13.10.2021)**

La Legge n. 131 del 24.09.2021 è intervenuta modificando il D.L. 18/2020 ed ha prorogato al 31.12.2021 la possibilità dei lavoratori fragili di:

- svolgere preferibilmente la propria prestazione lavorativa in modalità smart working;
- assentarsi dal lavoro usufruendo dell' indennità di malattia prevista per il ricovero ospedaliero entro i limiti massimi previsti dalla normativa vigente in relazione al settore di riferimento ed alla qualifica posseduta.

Ovviamente, affinché tutto ciò sia possibile, i lavoratori devono essere in possesso di idonea certificazione medica.

### SOSPENSIONE DELL' ATTIVITA' IMPRENDITORIALE

**(D.L. N. 146 del 21.10.2021 - Ispettorato Nazionale del Lavoro, Circolare n. 3 del 09.11.2021)**

Il D.L. 21 ottobre 2021, n. 146 ha apportando sostanziali modifiche all'istituto della sospensione dell'attività imprenditoriale da parte dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro *“al fine di far cessare il pericolo per la tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori”*.

Un' ulteriore condizione per l'adozione del provvedimento di sospensione si realizza quando l'Ispettorato "riscontra che almeno il 10% dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro risulti occupato, al momento dell'accesso ispettivo, senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro".

Rispetto alla previgente normativa viene evidenziato che:

- la percentuale di lavoratori irregolari passa dal precedente 20% all'attuale 10%;
- ai fini della sospensione non potranno essere considerati irregolari i lavoratori rispetto ai quali non è richiesta la comunicazione, come avviene nelle ipotesi di coadiuvanti familiari ovvero dei soci, per i quali è prevista unicamente la comunicazione all'INAIL ex art. 23 D.P.R. n. 1124/1965.

Nel conteggiare il numero di lavoratori presenti sul luogo di lavoro al momento dell'accesso ispettivo dovranno essere presi in considerazione anche i collaboratori familiari (anche se impegnati per periodi inferiori alle dieci giornate di lavoro) e i soci lavoratori cui non spetta l'amministrazione o la gestione della società.

Infine, viene ribadita l'esclusione del provvedimento di sospensione per lavoro irregolare nel caso in cui il lavoratore risulti l'unico occupato dall'impresa.

**Adozione del provvedimento per gravi violazioni in materia di salute e sicurezza:** il provvedimento di sospensione viene adottato anche tutte le volte in cui siano accertate gravi violazioni in materia di salute e sicurezza individuate tassativamente nel decreto legge e qui di seguito riportate:

1. Mancata elaborazione del documento di valutazione dei rischi
2. Mancata elaborazione del Piano di Emergenza ed evacuazione
3. Mancata formazione ed addestramento
4. Mancata costituzione del servizio di prevenzione e protezione e nomina del relativo responsabile
5. Mancata elaborazione piano operativo di sicurezza (POS)
6. Mancata fornitura del dispositivo di protezione individuale contro le cadute dall'alto
7. Mancanza di protezioni verso il vuoto
8. Mancata applicazione delle armature di sostegno, fatte salve le prescrizioni desumibili dalla relazione tecnica di consistenza del terreno
9. Lavori in prossimità di linee elettriche in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi
10. Presenza di conduttori nudi in tensione in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi

- |   |
|---|
| 11. Mancanza protezione contro i contatti diretti ed indiretti (impianto di terra, interruttore magnetotermico, interruttore differenziale) |
| 12. Omessa vigilanza in ordine alla rimozione o modifica dei dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo                      |

La nuova normativa:

- non richiede più che le violazioni siano reiterate: pertanto, sarà sufficiente l'accertamento di una delle sopraelencate violazioni per consentire l'adozione del provvedimento;
- attribuisce anche all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, al pari delle AA.SS.LL. e indipendentemente dal settore di intervento, il potere di svolgere attività di vigilanza e accertare eventuali illeciti in materia prevenzionistica.

**Ambito di applicazione del provvedimento di sospensione e decorrenza:**

Il provvedimento di sospensione continua ad essere adottato "in relazione alla parte dell'attività imprenditoriale interessata dalle violazioni".

Pertanto, gli effetti del provvedimento saranno circoscritti alla singola unità produttiva ove si sono verificati i presupposti per la sua adozione e, con particolare riferimento all'edilizia, all'attività svolta dall'impresa nel singolo cantiere.

In considerazione del fatto che la nuova normativa prevede la sospensione anche per violazioni in tema di sicurezza riferite a singoli lavoratori, il provvedimento, in tal caso, comporta esclusivamente l'impossibilità per il datore di lavoro di avvalersi del lavoratore interessato fino a quando non interverrà la revoca del provvedimento stesso.

Resta fermo, trattandosi di causa non imputabile al lavoratore, l'obbligo di corrispondere allo stesso il trattamento retributivo e di versare la relativa contribuzione.

Così come in passato, gli effetti sospensivi possono decorrere dalle ore dodici del giorno lavorativo successivo ovvero dalla cessazione dell'attività lavorativa in corso che non possa essere interrotta (salvo che non si riscontrino situazioni di pericolo imminente o di grave rischio per la salute dei lavoratori o dei terzi o per la pubblica incolumità).

**Condizioni per la revoca del provvedimento di sospensione**

Con riferimento alla sospensione adottata per lavoro irregolare, è necessaria la regolarizzazione dei lavoratori nonché, come esplicitamente evidenziato dal legislatore in tale occasione, una regolarizzazione anche sotto il profilo degli adempimenti in materia di salute e sicurezza.

Nelle ipotesi di sospensione per gravi violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro, occorrerà accertare che il datore di lavoro abbia provveduto al ripristino delle regolari condizioni di lavoro, adottando il comportamento eventualmente oggetto di prescrizione obbligatoria.

In entrambi i casi sopra descritti il datore di lavoro dovrà, altresì, provvedere al pagamento di una somma aggiuntiva prevista per ciascuna fattispecie di violazione riscontrata.

In particolare, nelle ipotesi di lavoro irregolare, sono previsti due differenti importi: se il numero dei lavoratori irregolari non è superiore a cinque l'importo è pari a €. 2.500, viceversa se superiore a cinque la somma aggiuntiva è pari a €. 5.000.

Permane, anche nel nuovo regime, la possibilità per il datore di lavoro di ottenere la revoca del provvedimento mediante il pagamento immediato, su istanza di parte, di una percentuale della somma aggiuntiva ridotta al 20%.

L'importo residuo, maggiorato del cinque per cento, dovrà essere versato entro sei mesi dalla data di presentazione dell'istanza di revoca.

#### **Inottemperanza al provvedimento di sospensione**

Il datore di lavoro che non ottempera al provvedimento di sospensione è punito con l'arresto fino a sei mesi nelle ipotesi di sospensione per le violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da €. 2.500 a €. 6.400 nelle ipotesi di sospensione per lavoro irregolare.

## **COVID 19 – ESONERO CONTRIBUTIVO PER L' ASSUNZIONE DI DONNE LAVORATRICI**

**(INPS, Circolare n. 32 del 22.02.2021 – INPS, Messaggio n. 3809 del 05.11.2021)**



La legge di bilancio 2021 (L. 178/2020) ha previsto un esonero contributivo del 100%, nel limite massimo di importo pari a €. 6.000 annui, per le assunzioni di donne lavoratrici effettuate nel biennio 2021-2022.

Il beneficio è subordinato al requisito dell'incremento occupazionale netto, calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti (ai fini della determinazione dell'incremento occupazionale il numero dei dipendenti è calcolato in Unità di Lavoro Annuo - U.L.A., secondo il criterio convenzionale proprio del diritto comunitario).

Limitatamente all' anno 2021, l'applicazione del beneficio è stata autorizzata dalla Commissione Europea in data 27.10.2021.

**Datori di lavoro che possono accedere al beneficio:** Possono accedere al beneficio in trattazione tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo.

**Lavoratrici per le quali spetta l'incentivo:** si tratta di donne lavoratrici svantaggiate, ovvero:

- a) donne con almeno cinquant'anni di età e disoccupate da più di dodici mesi;
- b) donne di qualsiasi età, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione Europea (aree individuate dalla Carta degli aiuti a finalità regionale) prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi.
- c) donne di qualsiasi età che svolgono professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi.
- d) donne di qualsiasi età, ovunque residenti e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi (la lavoratrice non deve aver svolto un' attività di lavoro subordinato legata a un contratto di durata di almeno 6 mesi ovvero un' attività di collaborazione coordinata e continuativa la cui remunerazione annua sia superiore a €. 8.145 ovvero un' attività di lavoro autonomo tale da produrre un reddito annuo lordo superiore a €. 4.800).

**Rapporti di lavoro incentivati:** assunzioni sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, comprese le trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato.

L'incentivo spetta anche in caso di part-time mentre non spetta per i rapporti di lavoro intermittente.

Restano altresì esclusi i rapporti di apprendistato e i contratti di lavoro domestico.

**Durata dell' incentivo:** 12 mesi in caso di assunzione a tempo determinato, 18 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato e 18 mesi complessivi in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine già agevolato.

**Assetto e misura dell'incentivo:** il 100% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a €. 6.000 annui (da riproporzionarsi per i part-time). Restano esclusi i premi INAIL.

**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) le lavoratrici assunte non devono essere state licenziate 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.

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 novembre, dicembre 2021 e gennaio 2022.

**Coordinamento con altri incentivi:** l'esonero è 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.

Ad esempio, l'esonero in trattazione non risulta cumulabile con l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile previsto dall'articolo 1, c. 100 e ss., della L. 205/2017.

## 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)**



In considerazione dell'importanza dell'argomento si ritiene opportuno riproporre quanto contenuto nella precedente comunicazione di ottobre in riferimento al sistema di verifica della congruità dell'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 (che si allega alla presente) 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. 20466 del 28.09.2020, 20904 del 30.09.2020, 22668 del 19.10.2021, 22998 del 21.10.2020 23385 del 23.10.2020e 24145 del 30.10.2020)**



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:

- qualora il datore di lavoro lasci in condizione di inattività il dipendente non solo viola l'art. 2103 c.c., ma lede il fondamentale diritto al lavoro, inteso soprattutto come mezzo di estrinsecazione della personalità di ciascun cittadino, nonché dell'immagine e della professionalità del dipendente, ineluttabilmente mortificate dal mancato esercizio delle prestazioni tipiche della qualifica di appartenenza; tale comportamento comporta la lesione di un bene immateriale per eccellenza, qual'è la dignità professionale del lavoratore, intesa come esigenza umana di manifestare la propria utilità e le proprie capacità nel contesto lavorativo e tale lesione produce un danno suscettibile di valutazione e risarcimento anche in via equitativa;
- tra persone legate da vincoli di parentela o di affinità opera una presunzione di gratuità della prestazione lavorativa, che trova la sua fonte nella circostanza che la stessa viene resa normalmente affectionis vel benevolentiae causa; con la conseguenza che, per superare tale presunzione, è necessario fornire la prova rigorosa degli elementi tipici della subordinazione, tra i quali, soprattutto, l'assoggettamento al potere direttivo-organizzativo altrui e l'onerosità;
- il lavoratore può essere adibito, per motivate esigenze aziendali, anche a compiti inferiori, se marginali rispetto a quelli propri del suo livello;

- in tema di licenziamento per superamento del comportamento, anche nel regime successivo all'entrata in vigore della L. n. 92 del 2012, art. 1, comma 37, il datore di lavoro non deve specificare nella comunicazione i singoli giorni di assenza, potendosi ritenere sufficienti indicazioni più complessive, idonee ad evidenziare il superamento del comportamento in relazione alla disciplina contrattuale applicabile, quali il numero totale di assenze verificatesi in un determinato periodo, fermo restando l'onere, nell'eventuale sede giudiziaria, di allegare e provare, compiutamente, i fatti costitutivi del potere esercitato;
- in materia di rinunzie e transazioni, con riguardo alla prestazione di lavoro subordinato e alla conclusione del relativo rapporto, la dichiarazione del lavoratore può assumere il suddetto valore sempre che risulti accertato, sulla base dell'interpretazione del documento, che essa sia stata rilasciata con la consapevolezza di diritti determinati ovvero obiettivamente determinabili e con il cosciente intento di abdicarvi o di transigere sui medesimi;
- il compenso forfettario della prestazione resa oltre l'orario normale di lavoro accordato al lavoratore per lungo tempo, ove non sia correlato all'entità presumibile della prestazione straordinaria resa, costituisce attribuzione patrimoniale che, con il tempo, assume funzione diversa da quella originaria, tipica del compenso dello straordinario, e diviene un superminimo che fa parte della retribuzione ordinaria e non è riducibile unilateralmente dal datore di lavoro.

## NOVITA' LAVORO

**(Ministero del Lavoro e Ispettorato Nazionale del Lavoro – Nota Congiunta n. 1659 del 29.10.2021 - Ispettorato Nazionale del Lavoro, Circolare n. 2 del 19.10.2021 - INPS, Messaggio n. 3768 del 03.11.2021)**

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

- il Ministero del Lavoro e l' Ispettorato Nazionale del Lavoro hanno fornito indicazioni operative in merito alle modifiche del distacco transnazionale dei lavoratori introdotte dal D.L. 122/2020 e dal D.L. 170/2021;
- l' INPS ha fornito istruzioni in merito all' utilizzo del servizio "Greenpassa50+", per la verifica del possesso del green pass dei propri dipendenti, da parte dei datori di lavoro con più di 50 dipendenti.

## TUR

### (BCE, Comunicato stampa del 28.10.2021)

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 15.09.2021 al 14.10.2021.

Il coefficiente è pari a 2,759531%.

Nell'augurarvi un buon lavoro, restiamo a Vostra disposizione per ogni ulteriore chiarimento in merito alla presente circolare.

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