

LEGGE DI BILANCIO E DECRETI LE NUOVE REGOLE PER IL LAVORO

Riforma degli ammortizzatori sociali, esoneri contributivi, smart working, norme antidelocalizzazione e i principi della delega sulla riforma del processo

ILLUSTRAZIONE DI STEFANO MARRA



Il Sole
24 ORE

27/01/22

IFOCUS DEL SOLE 24 ORE
Il Sole 24 ORE, Milano, Sett. n.2.
In vendita abbinata obbligatoria
con Il Sole 24 ORE a €2,50 (il focus del
Sole €0,50 + Il Sole 24 ORE €2,00).
Solo ed esclusivamente per gli abbonati,
in vendita separata dal quotidiano a €0,50.

Chiuso in redazione il 24 gennaio 2022



9 772282 452006

CASSA INTEGRAZIONE

Entrano le aziende
con oltre 15 addetti
in settori senza fondi

Cannioto e Maccarone p. 3

BUSTA PAGA

Sconto sui contributi
solo per stipendi
fino a 35mila euro

De Fusco e Fazio p. 8

TRASFERIMENTO DI SEDE

Piano su misura
se si licenziano
50 addetti o più

Aldo Bottini p. 9

SICUREZZA

Se ci sono rischi
il preposto deve
fermare l'attività

Mario Gallo p. 14

LEGGE DI BILANCIO E DECRETI

52

Settimane

La Cigo può essere concessa fino a 13 settimane consecutive, con proroghe trimestrali fino ad arrivare a 52

Ammortizzatori

Cassa ordinaria agli apprendisti e con un solo limite di importo

Da quest'anno inclusi anche i lavoratori a domicilio. Si accede con almeno 30 giorni lavorativi di anzianità

Pagina a cura di
Antonino Cannioto
Giuseppe Maccarone

Contrariamente a quanto avviene per la disciplina in materia di trattamenti straordinari di integrazione salariale (Cigs), particolarmente interessata dagli effetti del riordino normativo attuato dalla legge 234/2021, la Cassa integrazione ordinaria (Cigo) non subisce modifiche di rilievo né sul fronte applicativo, né sul piano contributivo.

Le sole variazioni di interesse attengono alle modifiche riferite ai principi generali che, in realtà, riguardano tutti gli am-

mortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro. Vale a dire che, anche per la Cigo, così come per tutte le altre tipologie di trattamenti, valgono le nuove regole in materia di anzianità dei lavoratori ammessi alla misura di sostegno.

Requisiti

Sulla base delle modifiche apportate, possono essere posti in Cigo i dipendenti che vantano, al momento della presentazione dell'istanza, 30 giorni lavorativi. Per il computo dei giorni occorre tenere presente che deve trattarsi delle giornate maturate presso l'unità produttiva presso cui sono impiegati. I giorni non devono essere necessariamente

continuativi, ma si possono determinare anche per sommatoria di periodo di lavoro saltuario. Inoltre entrano nel conteggio le sospensioni dal lavoro quali ferie, festività, infortuni, maternità eccetera.

Anche per la Cigo vale l'estensione del novero dei beneficiari con l'ampliamento ai lavoratori a domicilio e tutte le forme di apprendistato. Parimenti, anche per il trattamento di integrazione salariale ordinaria, si applicherà il massimale (tetto) più elevato che nel 2022, per effetto della sua rivalutazione, dovrebbe attestarsi intorno ai 1.222 euro lordi (l'importo preciso sarà a breve comunicato dall'Inps in apposita circolare).

Durata

La durata della Cigo resta confermata in 13 settimane (per periodi consecutivi) con possibilità di proroghe trimestrali sino a un massimo di 52 settimane. Ulte-

riori proroghe potranno essere concesse dopo 52 settimane di normale attività lavorativa. Se si tratta di periodi intervallati da attività lavorativa l'azienda può contare su 12 mesi (52 settimane) di cassa in 2 anni (104 settimane).

Vale la pena rammentare che nei periodi non si conteggiano le ferie collettive e le settimane di intervento per eventi oggettivamente non evitabili (cosiddetti Eone).

Sulle durate grava anche un limite più ampio. Infatti, la disciplina generale prevede che per ogni unità produttiva, gli interventi di cassa integrazione (ordinaria e straordinaria) insieme non possono essere riconosciuti per più di 24 mesi in un quinquennio mobile. Per i contratti di solidarietà, la durata è computata al 50%, per i primi 24 mesi e per intero per la parte eccedente. Sul punto va ulteriormente ricordato che per le imprese industriali e artigiane del-

l'edilizia e per i lapidei (con alcune specifiche eccezioni) la durata complessiva, per ogni unità produttiva, è ampliata a 30 mesi nel quinquennio mobile.

Domande

La riforma degli ammortizzatori sociali non interviene sui termini di presentazione della domanda di Cigo, che restano fissati al 15° giorno dall'inizio della riduzione o sospensione dell'attività lavorativa. Per individuare il giorno di scadenza, nel computo dei giorni, si esclude quello iniziale. Qualora il termine dovesse coincidere con un giorno festivo, lo stesso slitta automaticamente al primo giorno non festivo successivo.

Una deroga è prevista per le domande connesse agli Eone, che possono trasmesse entro la fine del mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento. ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Estensione per Covid ma con regole ordinarie

Ristori-ter

Intervento limitato ad alcuni settori

Le aziende che attendevano una proroga della cassa emergenziale anche per il 2022 restano sicuramente deluse dal contenuto del decreto "Ristori-ter" approvato dal Consiglio dei ministri di venerdì scorso di cui, nel momento in cui scriviamo (pomeriggio del 24 gennaio) è disponibile solo una bozza.

È l'articolo 7 del testo provvisorio del decreto a occuparsi di ammortizzatori sociali, disponendo una regola generale semplice ma che, probabil-

mente, non soddisfa le aspettative dei datori di lavoro.

Le aspettative

Nei primi giorni dell'anno, voci di corridoio davano per quasi per certa una proroga della cassa Covid; molti pensavano che l'accesso allo strumento sarebbe anche avvenuto in base alle regole vigenti sino al 31 dicembre. Dal 1° gennaio, infatti, è entrata in vigore la riforma della norma che regola la cassa integrazione guadagni ordinaria, straordinaria, i fondi di solidarietà e il Fis.

L'auspicio che si trattasse di un addendum della cassa emergenziale, si basava sul desiderio che venisse mante-

nuta – almeno per il primo trimestre 2022 – la generale semplificazione burocratica. Inoltre, si sperava anche che vi fosse la possibilità di neutralizzare i periodi di cassa ai fini dei limiti singoli e complessivi, previsti dal decreto legislativo 148/2015.

Altro aspetto che le imprese attendevano di veder confermato riguarda il pagamento diretto dell'Inps. Con la cassa emergenziale l'intervento dell'istituto si otteneva semplicemente richiedendolo, senza dover addurre alcuna motivazione cosa, invece, necessaria per l'intervento di tipo ordinario.

Oltre a ciò, ovviamente, gli addetti ai lavori confidavano

nell'esenzione dal contributo addizionale del 4 per cento.

Il provvedimento

La norma, se verrà mantenuta nel testo ora conosciuto, introduce una misura altamente settoriale consistente nella sola opportunità di far ricorso agli strumenti di tipo ordinario. Quindi nessuna agevolazione di tipo burocratico. Nessuna deroga rispetto all'impianto della cassa tipico, così come modificato dalla riforma entrata in vigore all'inizio di quest'anno. L'unica agevolazione consiste nella possibilità di non pagare il contributo addizionale del 4 per cento.

Se ne potranno avvalere solo alcune tipologie di aziende

identificate attraverso i codici Ateco contenuti in una tabella allegata al decreto. Il periodo agevolato riguarda tutto il primo trimestre 2022. Arco temporale (1° gennaio – 31 marzo) in cui i datori di lavoro possono sospendere o ridurre l'attività lavorativa facendo ricorso alla Cig, ovvero ai fondi; in mancanza possono chiedere l'intervento del Fis che da quest'anno garantisce la copertura anche alle aziende che occupano un solo dipendente. Si torna alla normalità.

Si confermano tutti gli adempimenti preliminari voluti dalla normativa in materia: confronto e accordo sindacale, relazione tecnica eccetera. ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LEGGE DI BILANCIO E DECRETI



Aliquote

Confermato il contributo addizionale nelle misure del 9, 12 e 15% che va versato quando si utilizza la cassa

integrazione. L'aliquota ordinaria è dello 0,90% ma per le aziende che versano anche al Fis, nel 2022 viene ridotta allo 0,27 per cento

Cassa integrazione straordinaria

Platea Cigs estesa alle aziende con più di 15 addetti senza Fondi

Rimodulate le causali di intervento: in caso di riorganizzazione, la Cigs è estesa ai programmi finalizzati alla transizione

Pagina a cura di
Antonino Cannioto
Giuseppe Maccarone

Dal 1° gennaio di quest'anno aumenta in modo consistente il novero delle aziende che possono fare ricorso alla cassa integrazione straordinaria (Cigs). Il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali, attuato dalla legge di Bilancio 2022, muta, infatti, sensibilmente lo scenario di riferimento della disciplina della Cigs, che non si rivolge più solamente alle imprese appartenenti a determinati ambiti produttivi, ma viene estesa a tutte le aziende che, nel semestre precedente, hanno occupato mediamente più di 15 dipendenti e che operano in settori in cui non sono stati costituiti né fondi di solidarietà bilaterali, né bilaterali alternativi (artigianato e somministrazione), né opera il fondo territoriale intersettoriale delle province autonome di Trento e di Bolzano.

Si tratta di una rilevante modifica strutturale, che entra nella normativa in materia di Cigs tutte le aziende destinatarie della disciplina in materia di Fondo di integrazione salariale (Fis), con organico mediamente superiore ai 15 dipendenti nel semestre precedente, che, fino al 31 dicembre 2021, erano escluse dall'intervento straordinario.

Rimangono, inoltre, destinatari della Cigs, a prescindere dal numero dei dipendenti occupati, le imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e le società da

queste derivate, nonché le imprese del sistema aeroportuale e i partiti e i movimenti politici e le loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali, a condizione che risultino iscritti nel registro previsto dall'articolo 4, comma 2, del decreto legge 149/2013.

Riorganizzazione aziendale

Il riordino ritocca anche le causali di intervento, che non vengono aumentate ma rimodulate. In pratica il ricorso alla Cigs resta circoscritto ai casi di riorganizzazione e crisi aziendali (escluse le ipotesi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa) nonché di sottoscrizione di un contratto di solidarietà.

Tuttavia, la prima delle tre causali, ossia la «riorganizzazione aziendale» viene allargata alle situazioni in cui le imprese presentano programmi finalizzati a realizzare processi di transizione; questi ultimi saranno individuati tramite una regolazione che avverrà con decreto interministeriale.

Restyling anche per i contenuti del relativo programma: si prevede, infatti, che, nella riorganizzazione, il recupero occupazionale sia perseguito anche tramite la riqualificazione professionale dei lavoratori e l'aumento delle loro competenze.

Contratto di solidarietà

Le modifiche apportate dalla legge di bilancio riguardano anche il contratto di solidarietà, la cui disciplina viene totalmente riscritta. Tra le principali modifiche apportate, è importante rilevare l'elevazio-

ne delle percentuali collettive e individuali che le aziende devono rispettare per accedere all'istituto contrattuale.

Dal 1° gennaio 2022, la riduzione media (complessiva) massima dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà passa dal 60 all'80 per cento; con la medesima decorrenza, la percentuale di riduzione complessiva massima dell'orario, riferita all'arco dell'intero periodo cui il contratto di solidarietà è stipulato, viene elevata – per ogni dipendente – dal 70 al 90 per cento.

Durata

Nessuna modifica, invece, alle durate dei singoli trattamenti di Cigs che, quindi, restano quelle precedentemente definite dal decreto legislativo 148/2015 secondo i seguenti periodi massimi:

- 24 mesi, per riorganizzazione aziendale;
- 12 mesi, anche continuativi,

GLI EFFETTI

Prima e dopo

Secondo i dati riportati nella relazione tecnica della legge di Bilancio, nel 2019 le aziende assicurate Cigs erano poco più di 63mila, corrispondenti a 5 milioni di dipendenti, pari a 158,5 milioni di euro in retribuzioni. Le imprese non assicurate erano quasi 1,7 milioni, i lavoratori 9,9 milioni, il monte retributivo 193 milioni di euro

Abolizione del limite basso

L'eliminazione del massimale retributivo basso, per la Cigs determinerà un incremento del 15% del valore complessivo delle prestazioni

per crisi aziendale;

- 24 mesi in caso di stipula di un contratto di solidarietà.

Va rilevato che tutte le durate vanno riferite al quinquennio mobile e alla singola unità produttiva.

Contribuzione

Il riordino non modifica l'aliquota di finanziamento mensile della Cigs che, quindi, rimane fissata nella misura di 0,90% di cui 0,30% a carico del dipendente.

Invariato anche il contributo addizionale dovuto dalle aziende in caso di effettivo utilizzo della cassa integrazione, che resta stabilito come segue:

- 9% della retribuzione globale che sarebbe spettata al dipendente per le ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di integrazione salariale fruiti all'interno di uno o più interventi concessi sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile;
- 12% oltre il precedente limite e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile;
- 15% oltre le 104 settimane in un quinquennio mobile.

Va osservato, tuttavia, che la legge di Bilancio, al fine di calmierare gli effetti derivanti dal nuovo carico contributivo su imprese e lavoratori appartenenti a settori in precedenza esclusi dalle tutele in materia di Cigs, ha previsto, per il solo anno 2022 (periodi di paga da gennaio a dicembre 2022), una riduzione dell'aliquota contributiva in misura pari allo 0,63 per cento. A beneficiare della riduzione, che attesterà l'aliquota effettiva allo 0,27% (0,90%-0,63%), sono esclusivamente i datori di lavoro (e i relativi dipendenti) destinatari del Fis che, nel semestre precedente, hanno mediamente occupato più di 15 dipendenti. ●

Gli ammortizzatori nel 2022

Strumenti utilizzabili dalle imprese in base al settore e alle dimensioni

FINO A 15 DIPENDENTI	OLTRE 15 DIPENDENTI
IMPRESE INDUSTRIALI	
Cassa integraz. ordinaria	Cassa integrazione ordinaria (1) Cassa integrazione straordinaria (1)
IMPRESE NON INDUSTRIALI	
Se è costituito il fondo di solidarietà bilaterale, il fondo stesso interviene ed eroga l'assegno di integrazione salariale sia per le causali ordinarie, sia per quelle straordinarie	
Se il fondo di solidarietà bilaterale non è costituito, interviene il Fis che eroga l'assegno di integrazione salariale (2)	Se il fondo di solidarietà bilaterale non è costituito, interviene il Fis che eroga l'assegno di integrazione salariale (2)(3) Cassa integrazione straordinaria (3)

(1) Attivabili in funzione della causale di intervento

(2) Solo causali ordinarie

(3) Queste aziende per le quali intervengono il Fis e la Cigs, in funzione delle causali, dal 2022 dovranno sopportare una doppia contribuzione: per il Fis e per la Cigs. Anche per questo motivo la legge di Bilancio prevede un'attenuazione delle aliquote contributive

Fondo d'integrazione salariale

Assegno Fis per le aziende con almeno un dipendente

Coperti i settori senza fondi di solidarietà e senza Cigo. Per le imprese con oltre 15 addetti si affianca alla cassa straordinaria

Pagina a cura di
Enzo De Fusco
Carmelo Fazio

Con la legge di Bilancio 2022, la disciplina del Fondo d'integrazione salariale (Fis) amplia la platea e modifica le tutele. Dal 1° gennaio 2022, sono soggetti alla disciplina del Fis i datori di lavoro che occupano almeno un dipendente, appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali fuori dall'ambito di applicazione della Cigo e che non aderiscono ai fondi di solidarietà bilaterale.

Il vecchio regime

Sino al 31 dicembre 2021 il Fis aveva in sé anche l'assegno di solidarietà, che consentiva la stipula di accordi collettivi aziendali che stabiliscono una

riduzione dell'orario di lavoro, per evitare o ridurre le eccedenze di personale nel corso della procedura prevista dall'articolo 24 della legge 223/1991 o per evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo. Questo strumento è venuto meno dal 1° gennaio 2022 e già oggi non è più nei sistemi telematici Inps di domanda.

Sempre il Fis prevedeva, per i datori che occupano mediamente più di 15 dipendenti, la prestazione dell'assegno ordinario, che poteva esser attivato in relazione alle causali di riduzione o sospensione dell'attività previste dalla normativa sulle integrazioni salariali ordinarie - escluse le intemperie stagionali - e consentiva l'accesso alle causali di integrazione salariale straordinaria, ma limitatamente

a quelle per riorganizzazione e crisi aziendale.

Il nuovo regime

Il decreto interministeriale 94343/2016 disciplinava tutti gli strumenti sin qui riportati, ma questa impostazione è superata con la legge di Bilancio, che prevede l'istituzione dell'assegno d'integrazione salariale. Questa misura, per le imprese con più di 15 dipendenti che non accedono alla Cigo, si affianca alla Cigs; quindi è ragionevole ritenere che il nuovo strumento operi per attuare le causali di riduzione o sospensione dell'attività previste dalla normativa sulle integrazioni salariali ordinarie.

La durata dell'assegno di integrazione non è uguale per tutte le imprese: è di 13 settimane nel biennio mobile per le aziende fino a cinque dipendenti e di 26 settimane nel biennio mobile per quelle con più di cinque dipendenti.

Altra importante novità è la previsione per i destinatari del Fis, dal 1° gennaio 2022, dell'assegno nucleo familiare e poi del-

l'assegno unico. Così si supera una discrasia sistemica rispetto ai destinatari della Cigo/Cigs, emersa con l'attivazione degli ammortizzatori emergenziali.

Procedura e finanziamento

La riforma non interviene sulla procedura di attivazione, che riprende quella prevista dalla Cigo. Sul punto possono ritenersi ancora valide le indicazioni contenute nella circolare Inps 130/2017, dove si chiariva che, ai fini dell'accesso all'assegno, devono essere rispettati gli obblighi di informazione e consultazione sindacale indicati all'articolo 14 del Dlgs 148/2015, a prescindere dalla causale invocata.

Le nuove previsioni non modificano i termini di presentazione delle domande di attivazione dell'assegno che, si ricorda, devono essere presentate non prima di 30 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa eventualmente programmata e non oltre il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

Novità, invece, sul finanziamento: con l'allargamento della platea cambiano le aliquote. Quella ordinaria è allo 0,50% per le imprese che occupano fino a cinque dipendenti e allo 0,80%, per quelle di dimensioni maggiori. La forza occupazionale di riferimento è calcolata avendo a riferimento il semestre precedente la data di presentazione delle domande.

Le aliquote transitorie

Tuttavia è istituito un regime di riduzione transitoria delle nuove aliquote che opera per il solo 2022. Pertanto quelle effettive di quest'anno sono:

- 0,15% se si hanno fino a cinque dipendenti;
- 0,55% per più di cinque e fino a quindici dipendenti;
- 0,69% per più di quindici dipendenti;
- 0,24% per le imprese esercenti attività commerciali, comprese quelle della logistica e le agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici più di 50 dipendenti. ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Possibili prestazioni oltre a quelle ordinarie

Fondi di solidarietà

Adeguamento nell'anno per gli organismi esistenti

I fondi di solidarietà dovranno adeguare la propria struttura. E il versamento dell'aliquota di finanziamento diventa condizione di regolarità contributiva.

Dal 1° gennaio 2022, fatti salvi i fondi di solidarietà bilaterali già costituiti, le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale devono stipulare accordi e contratti col-

lettivi, anche intersettoriali, per la costituzione di fondi di solidarietà bilaterali a beneficio delle aziende che non rientrano nell'ambito di applicazione della Cigo, con lo scopo di assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto, nei casi di riduzione o sospensione dell'attività per le causali ordinarie e straordinarie.

L'istituzione dei fondi è obbligatoria per i datori che occupano almeno un dipendente. I fondi già costituiti si adeguano alle nuove disposizioni entro il 31 dicembre 2022; in caso di mancato adeguamento, i datori

del relativo settore confluiscono, dal 1° gennaio 2023, nel Fondo di integrazione salariale, al quale sono trasferiti i contributi già versati o comunque dovuti.

I fondi esistenti dovranno adeguarsi stabilendo, per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, in relazione alle causali previste dalla normativa sulle integrazioni salariali ordinarie e straordinarie, la prestazione di un assegno di integrazione salariale di importo pari al nuovo massimale di cassa integrazione. Nell'adeguamento è previsto anche che

i fondi definiscano la durata della prestazione in misura almeno pari ai trattamenti di integrazione salariale, a seconda della soglia dimensionale dell'impresa e causale e, comunque, nel rispetto delle durate massime complessive previste dalla disciplina ordinaria (articolo 4, comma 1, del decreto legislativo 148/2015).

Il nuovo schema non interviene sulle misure alternative previste dai fondi che, oltre alla finalità già descritte, possono: ● assicurare ai lavoratori prestazioni integrative (importo o durata) rispetto alle prestazioni

previste dalla legge in caso di cessazione del rapporto di lavoro, o prestazioni integrative (solo importo) rispetto a trattamenti di integrazione salariale previsti dalla normativa vigente; ● prevedere un assegno straordinario per il sostegno al reddito, al fine di incentivare all'esodo i lavoratori che raggiungano i requisiti per pensioni di vecchiaia o anticipate entro cinque anni;

● contribuire al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale. ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LEGGE DI BILANCIO E DECRETI

1,61%

L'aliquota Dis-Coll dal 2022

Ora collaboratori, assegnisti, dottorandi, amministratori e sindaci versano all'Inps (gestione separata) non lo 0,51 ma l'1,61%

Disoccupazione

Sì alla Naspi anche senza 30 giorni lavorati nei 12 mesi precedenti

Accesso agevolato per gli eventi intervenuti dal 1° gennaio 2022. Perimetro allargato agli operai agricoli di cooperative e consorzi

**Antonino Cannioto
Giuseppe Maccarone**

Da quest'anno l'indennità di disoccupazione Naspi diventa più accessibile e consistente. E potranno beneficiarne anche gli operai agricoli a tempo indeterminato dipendenti di cooperative e loro consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici prevalentemente propri o conferiti dai soci.

Sono i principali effetti prodotti sulla Naspi dal riordino della normativa sugli ammortizzatori sociali attuato con la legge di Bilancio 2022.

Condizioni d'accesso

La novità più rilevante è sulle condizioni di accesso all'ammortizzatore sociale. Le conseguenze della crisi connessa alla pandemia hanno indotto a facilitarlo.

Per gli eventi di disoccupazione intervenuti dal 1° gennaio 2022, non è più richiesto il requisito delle 30 giornate di lavoro effettivo nei 12 mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione. Ciò rende strutturale quanto stabilito nel decreto Sostegni (Dl 41/2021) solo per eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio al 31 dicembre 2021.

Quindi, dal 1° gennaio 2022 per richiedere la prestazione basta avere soltanto due requisiti:

- trovarsi in stato di disoccupazione involontaria;
- poter contare su 13 settimane di contribuzione nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione.

Importo dell'assegno

Anche la misura dell'assegno risente positivamente della riforma. Ricordiamo che il Dlgs 22/2015 stabilisce un meccanismo di riduzione della prestazione (*decalage*), il quale, per gli eventi di disoccupazione intervenuti fino al 31 dicembre 2021, prevede che la Naspi si riduce nella misura del 3% ogni mese a decorrere dal primo giorno del quarto mese di fruizione, quindi dal 91° giorno di percezione dell'indennità.

La legge di Bilancio 2022 apporta due significative modifiche all'impianto di riferimento.

① Si stabilisce anzitutto che per gli eventi di disoccupazione intervenuti dal 1° gennaio 2022 il meccanismo del *decalage* operi, in genere, dal primo giorno del sesto mese di fruizione. Conseguentemente, l'indennità si riduce del 3% mensile dal 151° giorno di godimento della misura di sostegno.

② È resa, poi, meno gravosa la riduzione per coloro che abbiano compiuto 55 anni alla data di trasmissione della domanda. Viene, infatti, previsto che per questi soggetti, il *decalage* operi mensilmente dal primo giorno dell'ottavo mese di fruizione; ne deriva che la Naspi si ridurrà in misura pari al 3% mensile dal 211° giorno di percezione dell'indennità.

Estensione a coop agricole

Con l'estensione della Naspi agli operai agricoli a tempo indeterminato dipendenti dalle cooperative e loro consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici prevalentemente propri o conferiti dai loro soci di cui alla legge 240/1984, si com-

pleta, invece, il processo che prevede, per questi soggetti, l'accesso agli ammortizzatori sociali di stampo classico e non quelli relativi all'agricoltura.

Infatti, anche in materia di Cassa integrazione (ordinaria e straordinaria), questi lavoratori sono destinatari della disciplina del Dlgs 148/2015 e non della normativa sulla cassa integrazione speciale operai agricoli (Cisao, legge 457/1972).

Dis-Coll

Effetti positivi del riordino anche per la Dis-Coll, specifica indennità di disoccupazione a sostegno dei collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, assegnisti di ricerca e dottorandi di ricerca con borsa di studio, iscritti alla gestione

separata Inps, non pensionati e non titolari di partita Iva, che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione.

La legge di Bilancio, infatti, prevede modifiche della disciplina su più fronti: riduzione della misura, ampliamento della durata massima dell'indennità, riconoscimento della contribuzione figurativa.

Riguardo al *decalage*, è previsto che per gli eventi di disoccupazione intervenuti dal 1° gennaio 2022 l'indennità si riduce del 3% mensile dal primo giorno del sesto mese di fruizione, quindi dal 151° giorno di percezione della misura di sostegno (prima della modifica, la riduzione operava dal 91° giorno di godimento della prestazione).

In merito alla durata dell'indennità, è stabilito un ampliamento del periodo di percezione della Dis-Coll che, per gli eventi di disoccupazione intervenuti dal 1° gennaio 2022, non può superare la durata di 12 mesi (in precedenza 6 mesi).

Come per la Naspi, viene introdotto, inoltre, il riconoscimento d'ufficio della contribuzione figurativa, utile ai fini pensionistici, per i periodi di fruizione della Dis-Coll conseguente a eventi di disoccupazione intervenuti dal 1° gennaio 2022. La contribuzione figurativa, tuttavia è garantita entro un limite di retribuzione pari a 1,4 volte l'importo massimo mensile dell'indennità percepita nell'anno in corso. ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Iscro agli autonomi in difficoltà

La sperimentazione

L'indennità può essere ottenuta una volta sola

Matteo Prioschi

Secondo anno di sperimentazione dell'Iscro (indennità straordinaria di continuità reddituale e operativa) riservata ai lavoratori autonomi iscritti alla gestione separata Inps.

Si tratta di una sorta di ammortizzatore sociale in costanza di attività introdotto dalla legge 178/2020 per il triennio 2021-23 e che non è stato ancora interamente attuato. La platea di riferimento è costituita dai liberi professionisti, inclusi i partecipanti agli studi associati o società semplici, che esercitano per professione abituale attività di lavoro autonomo connesso al-

l'esercizio di arti e professioni e che, inoltre:

- nell'anno precedente la richiesta di Iscro hanno avuto un reddito di lavoro autonomo inferiore al 50% della media dei redditi nei tre anni ulteriormente precedenti (quindi nel 2022 gli anni da considerare sono il 2021 e il triennio 2018-2020);
- nell'anno precedente la domanda, hanno avuto un reddito non superiore ai 8.145 euro (valore 2021, quello 2022 deve essere ufficializzato);
- sono titolari di partita Iva da almeno quattro anni al momento della domanda;
- sono in regola con i contributi;
- non sono pensionati;
- non percepiscono il reddito di cittadinanza.

L'importo dell'Iscro è pari al 25%, su base semestrale, dell'ultimo reddito certificato dall'agenzia delle Entrate e trasmesso all'Inps al momento del-

la domanda, che va presentata entro il 31 ottobre. Nel 2022, il reddito è quello del 2021. L'importo non può comunque essere inferiore a 250 o superiore a 800 euro mensili, e viene erogato per sei mesi. L'Iscro può essere concessa solo una volta nel triennio, quindi chi l'ha già ricevuta l'anno scorso, non ha più possibilità di ottenerla.

È rimasto finora sulla carta l'obbligo, per i beneficiari, di partecipare a percorsi di aggiornamento professionale. Infatti non è stato emanato il decreto dei ministeri Lavoro-Economia che avrebbe dovuto individuare i percorsi e le modalità di finanziamento degli stessi.

Per finanziare l'indennità è stata innalzata la contribuzione dovuta dalla platea di riferimento di 0,26 punti percentuali nel 2021 e di 0,51 punti quest'anno e il prossimo. ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LEGGE DI BILANCIO E DECRETI

880 milioni

Prima erogazione

A Regioni e Province autonome sono stati assegnati 880 milioni di euro per la prima applicazione di Garanzia occupabilità

Programma Gol

Cinque percorsi per l'occupabilità di lavoratori e disoccupati

Gli interventi riguardano chi ha un impiego, chi l'ha perso, chi riceve sostegni assistenziali
Si dà priorità, tra gli altri, a disoccupati e over 55

Pagina a cura di
Gianni Bocchieri

Dopo Garanzia giovani del 2014, Garanzia occupabilità dei lavoratori (Gol) è il secondo programma nazionale di politiche attive per il lavoro che trova la sua fonte di finanziamento nel Pnrr. La sua adozione è stata fatta con il decreto del ministro del Lavoro 5 novembre 2021 - di concerto con il Mef - pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27 dicembre 2021.

La palla passa ora alle Regioni e alle Province autonome che, entro il 26 febbraio, dovranno adottare i loro piani e inviarli all'Anpal, che dovrà esprimere la valutazione di coerenza con il Programma nazionale entro i successivi 30 giorni dal ricevimento.

Risorse e obiettivi

Per la prima applicazione di Gol, alle Regioni e alle Province autonome sono stati assegnati 880 milioni di euro.

I successivi riparti di risorse saranno effettuati ogni anno sulla base del numero dei beneficiari presi in carico in ciascuna Regione e Provincia autonoma e dell'avanzamento della spesa per gli obiettivi fissati per ciascuna. In pratica, solo uno è l'obiettivo da raggiungere entro il 31 dicembre 2022: il numero di beneficiari del programma, di cui una parte deve essere coinvolta in attività formative. Di quest'ultima parte, si richiede che una precisa quota riguardi la formazione per il rafforzamento delle competenze digitali.

Invece, gli effettivi inserimenti lavorativi, ossia il nume-

ro di contratti di lavoro stipulati in esito positivo dei percorsi di ricollocazione, non sono considerati obiettivi premiali, nemmeno per i successivi riparti.

Destinatari

Gol è rivolto ai destinatari di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, a coloro che beneficiano di Naspi o Dis-Coll, o di misure di sostegno al reddito di natura assistenziale, come il reddito di cittadinanza, per cui sia prevista una condizionalità all'erogazione del beneficio.

Le altre categorie di destinatari sono i lavoratori fragili o vulnerabili, i disoccupati con minori chance occupazionali, i lavoratori con redditi molto bassi e gli autonomi che hanno chiuso la partita Iva (si veda articolo a fianco).

Inoltre deve essere data priorità agli interventi in favore di donne, disoccupati di lunga durata, persone con disabilità, giovani con meno di trenta anni di età, lavoratori con almeno 55 anni.

Percorsi attivabili

Gol prevede cinque percorsi di politica attiva: reinserimento lavorativo; aggiornamento (upskilling); riqualificazione (reskilling); lavoro e inclusione; ricollocazione collettiva.

Ciascun percorso deve essere preceduto da attività di assessment e valutazione dei bisogni soggettivi, che devono sempre prevedere un'analisi delle competenze digitali e consentire la modulazione degli interventi sulla base del bisogno rilevato.

Per gli stessi fini di personalizzazione, Gol stabilisce che l'assessment - a sua volta - sia

preceduto da una nuova profilazione che garantisca uniformità per l'indirizzamento dei diversi percorsi, sulla base di principi e metodologie condivise a livello nazionale. Gli interventi devono essere avviati entro quattro mesi dalla maturazione del diritto alla prestazione economica (assistenziale o ammortizzatore).

Potenziamento dei servizi al lavoro

Gol va considerato in stretta connessione con il piano di potenziamento dei centri per l'impiego, varato nel 2019 per gestire l'avvio del reddito di cittadinanza. La trasposizione del piano nel Pnrr determina formale impulso al suo completamento da parte delle Regioni e delle Province autonome, entro il 2025.

Inoltre, assieme a Gol, è prevista l'adozione del Piano nazionale nuove competenze (Pnc), già approvato con decreto del ministero del Lavoro, con l'obiettivo di definire i livelli essenziali della formazione professionale per tutto il territorio nazionale.

Problemi aperti

Da un punto di vista operativo, restano da chiarire le modalità di integrazione di Gol con le misure di politica attiva regionale, sia con riferimento al loro tracciamento nei sistemi operativi che alla loro contabilizzazione ai fini del raggiungimento degli obiettivi.

Rispetto al target di coinvolgimento nel programma di un certo numero di destinatari, prima ancora andrebbe chiarito se per «soggetto trattato» debba intendersi il disoccupato che nel suo patto di servizio abbia come oggetto la partecipazione a Gol, oppure se sia sufficiente che abbia solo fornito la dichiarazione di immediata disponibilità (Did). ●

Politiche attive estese agli autonomi

La novità

L'aiuto scatta quando si chiude la partita Iva

La legge di Bilancio per il 2022 ha previsto che le misure di assistenza intensiva all'inserimento occupazionale del programma Gol siano riconosciute anche ai lavoratori autonomi che cessano in via definitiva la propria attività professionale chiudendo la partita Iva. A erogare questi servizi di ricollocazione saranno gli sportelli dedicati al lavoro autonomo, istituiti dalla legge 81/2017.

Sportelli dedicati

Costituiti presso i centri per l'impiego e gli organismi autorizzati alle attività di intermediazione in ogni sede aperta al pubblico, questi sportelli svolgono funzione di matching tra domanda e offerta di lavoro autonomo, anche stipulando convenzioni non onerose con gli ordini e i collegi professionali e le associazioni professionali o comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Inoltre, devono fornire le informazioni relative alle procedure per l'avvio di attività autonome, per le eventuali trasformazioni, per l'accesso a commesse e appalti pubblici e quelle relative alle opportunità di credito e alle agevolazioni pubbliche nazionali e locali. Nel caso di lavoratori con disabilità, i Cpsi avvalgono dei servizi per il collocamento mirato delle persone con disabilità.

Gli interventi possibili

Il programma Gol non prevede,

però, specifici percorsi per i lavoratori autonomi. Come tutti gli altri beneficiari del programma (destinatari di ammortizzatori sociali in corso di rapporto, Naspi, Dis-Coll, reddito di cittadinanza, lavoratori fragili o vulnerabili, disoccupati con poche opportunità occupazionali), essi saranno quindi presi in carico, sottoposti al processo di valutazione e assessment, all'analisi dei fabbisogni, per essere inseriti in uno dei cinque percorsi prefigurati secondo il loro profilo di occupabilità e alla complessità degli specifici bisogni.

Non sembra invece possi-

Le strutture

Per l'erogazione dei servizi ci si affida agli sportelli destinati al lavoro autonomo previsti nel 2017 presso i centri per l'impiego

bile, e non solo per mancata previsione normativa, che i lavoratori autonomi che hanno chiuso la partita Iva possano partecipare ai percorsi di ricollocazione collettiva rivolti a «gruppi» di lavoratori coinvolti in situazioni di crisi aziendali. Oltre che per il coinvolgimento di lavoratori in costanza di rapporto di lavoro, i percorsi di «gruppo» si caratterizzano per la precocità dell'intervento, per il coinvolgimento dei datori di lavoro e dei rappresentanti dei lavoratori e per l'attivazione di strumenti diversi da quelli individuali, che difficilmente possono applicarsi ai lavoratori autonomi. ●

LEGGE DI BILANCIO E DECRETI

**Cigs oltre i limiti**

Con il contratto di espansione l'imprenditore può attivare la cassa integrazione straordinaria per un periodo sino a 18 mesi,

anche non continuativi, in deroga alle ordinarie previsioni di durata massima e senza l'applicazione di contribuzione aggiuntiva

Contratto di espansione

Formazione, assunzioni e uscite per gestire le riorganizzazioni

Lo strumento è utilizzabile dalle imprese con almeno 50 addetti, tramite un accordo sindacale e l'intervento del ministero

Enzo De Fusco
Carmelo Fazio

Il contratto di espansione è stato introdotto dal decreto Crescita (DL 34/2019) come misura sperimentale che consentisse di coniugare l'esigenza di riqualificazione del personale, con percorsi di Cigs, affiancati da nuove assunzioni. Inizialmente era attivabile solo da imprese con un organico superiore a 1.000 lavoratori, ma per gli anni 2022 e 2023 la legge di Bilancio 2022 ha abbassato il requisito ad almeno 50 unità lavorative. In tutti i casi la soglia dimensionale dell'organico può essere calcolata anche complessivamente nelle ipotesi di aggregazione stabile di imprese con un'unica finalità produttiva o di servizi.

Il contratto di espansione è attivabile da imprese che intendono azionare processi di reindustrializzazione e riorganizzazione finalizzati al progresso e allo sviluppo tecnologico dell'attività; processi che determinano, da un lato, l'esigenza di modificare le competenze professionali in organico (mediante un loro più razionale impiego) e, dall'altro, di prevedere l'ingresso in azienda di nuove e diverse professionalità.

In altri termini, il contratto di espansione è un accordo che consente di assumere professionalità specifiche con la contestuale possibilità di gestire al meglio il personale impiegato o mediante un prepensionamento anticipato di 60 mesi o con una riduzione di orario.

Verso la pensione

In particolare, con il contratto

di espansione è possibile raggiungere un pensionamento anticipato di 5 anni per i dipendenti che, su base volontaria, si trovano a non più di 60 mesi dalla pensione di vecchiaia (se hanno già maturato il minimo contributivo) o da quella anticipata.

Accettando il prepensionamento il dipendente, a fronte della risoluzione del rapporto, sarà beneficiario di un'indennità - comprensiva di Naspi se spettante - per tutto il periodo intercorrente tra la cessazione del rapporto di lavoro e il raggiungimento del diritto a pensione. L'indennità è commisurata al trattamento pensionistico lordo maturato dal lavoratore al momento della cessazione del rapporto ed è erogata dall'azienda anche tramite i fondi di solidarietà bilaterali di settore, se già costituiti o in corso di costi-

tuzione, senza dover modificare i rispettivi statuti.

Riduzione di orario

Nei confronti dei dipendenti che non accedono al pensionamento anticipato, il contratto di espansione può prevedere la riduzione complessiva media dell'orario di lavoro giornaliero, settimanale o mensile non superiore al 30 per cento.

Per ciascun dipendente, ove necessario, la percentuale di riduzione dell'orario può essere concordata anche al 100% nell'arco dell'intero periodo in cui il contratto è stipulato, in quanto l'importante è non superare la soglia media del 30 per cento. La misura è prevista entro specifici limiti di spesa, quindi è uno strumento che mantiene ancora il carattere della sperimentale.

Un'ulteriore opzione che può utilizzare l'imprenditore con il contratto di espansione è l'attivazione della Cigs per un periodo sino a 18 mesi, in deroga alle ordinarie previsioni di durata massima e senza l'applicazione di contribuzione aggiuntiva. ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LA PROCEDURA

- Il contratto di espansione deve essere stipulato con l'intervento del ministero del Lavoro e delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o con le loro Rsa/Rsu;
- Per il nuovo personale bisogna indicare: il numero dei lavoratori da assumere e i relativi profili professionali compatibili con i piani di reindustrializzazione o riorganizzazione;

la programmazione temporale delle assunzioni; la durata a tempo indeterminato dei contratti di lavoro, compreso quello di apprendistato professionale.

- Per il personale già in forza bisogna indicare: la riduzione totale media dell'orario di lavoro del personale e numero di addetti coinvolti numero dei dipendenti che possono accedere al piano di prepensionamento.

Esodi entro il 2023, sette anni di scioglimento

Isopensione

Utilizzabile anche per i dirigenti

ratori esodati entro il 30 novembre 2023, mentre dal 2024 si tornerà a 48 mesi.

Costi e prestazioni

Il datore, siglato l'accordo, può aprire una campagna di adesioni non vincolanti, ottenendo la delega a ricevere dall'Inps le informazioni su primo ingresso a pensione e valore dell'isopensione mensile. Durante il prepensionamento, sosterrà due costi:

- l'assegno di isopensione maturato fino al momento dell'uscita;
- la contribuzione piena calcolata sulla media delle retribuzioni degli ultimi quattro anni.

Al termine dell'isopensione, i lavoratori avranno così una pensione più alta, grazie ai contributi versati dall'azienda. Inoltre potranno reimpiegarsi dopo l'esodo: la prestazione è compatibile con qualsiasi attività. In caso di pagamento rateizzato mensilmente degli oneri a carico del datore, il piano rateale sarà garantito da polizza fideiussoria bancaria con maggiorazione prudenziale del 15 per cento.

Se durante il periodo di isopensione cambiano i requisiti di accesso alla pensione, non c'è protezione normativa per gli esodati (come invece avviene per il contratto di espansione). Ma l'accordo sindacale può prevedere forme di tutela a coprire i mesi mancanti al pensionamento.

L'isopensione non è utilizzabile per accedere a pensioni con requisiti ridotti, come quota 102 e precoci. ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Antonello Orlando

Fra gli strumenti più costosi per realizzare un esodo strutturato vi è l'isopensione (introdotta dall'articolo 4 della legge 92/2012), attivabile dai soli datori di lavoro del settore privato con più di 15 dipendenti per accompagnare a pensione i propri dipendenti, inclusi quelli con qualifica dirigenziale. L'isopensione va concordata fra datore di lavoro e sindacati aziendali (o territoriali) con un accordo che stabilisce il numero di dipendenti che potrà accedere all'esodo, in due modalità alternative:

- risoluzioni consensuali sulla base delle adesioni spontanee degli stessi lavoratori e delle esigenze aziendali;
- licenziamento collettivo (modalità a oggi mai percorsa da alcuna azienda).

Originariamente l'isopensione era stata pensata per accompagnare dipendenti che non distassero più di 48 mesi dal traguardo più vicino fra pensione di vecchiaia (67 anni fino al 2024 in presenza di 20 anni di contributi) e anticipata (fino al 2026 sono richiesti 42 anni e 10 mesi di contributi per gli uomini, un anno in meno per le donne, in entrambi i casi con finestra di 3 mesi). Poi, dal 2018 e ancora dal 2021, le due rispettive leggi di Bilancio hanno prolungato la durata dell'isopensione fino a sette anni per lavo-

LEGGE DI BILANCIO E DECRETI

34.496 euro

La soglia annuale

Proiezione su base annuale, tredicesima inclusa, del valore limite mensile entro il quale si ottiene l'esonero contributivo

Busta paga

Mini sconto sui contributi per retribuzioni fino a 35mila euro

La riduzione di 0,8 punti ai lavoratori si applica su base mensile se lo stipendio non supera i 2.692 euro lordi

Pagina a cura di
Enzo De Fusco
Carmelo Fazio

Una delle più importanti novità per il lavoro, introdotta dalla legge di Bilancio è l'esonero di 0,8 punti percentuale sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore.

La nuova misura agevolativa ha come riferimento temporale i periodi di paga dal 1° gennaio al 31 dicembre 2022 ed è riconosciuta a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per 13 mensilità, non ecceda l'importo di 2.692 euro mensile, raddoppiato per il mese di dicembre a causa della tredicesima. L'esonero ri-

guarda «i rapporti di lavoro dipendente», quindi ha applicazione trasversale sia per il settore privato che per il settore pubblico. Tenuto conto dell'eccezionalità di tale misura, il legislatore ha chiarito che rimane invariata l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Gli effetti del limite mensile

Sotto il profilo soggettivo, l'esonero opera valutando mensilmente la retribuzione del lavoratore e interviene solo laddove non si raggiunga il reddito soglia di 2.692 euro, che significa, su base annuale 34.996 euro. L'importo, per come individuato dal legislatore, deve intendersi come lordo e quindi potrebbe esser riconosciuto a intermittenza, laddove il lavoratore in alcuni mesi superi il

valore soglia e in altri mesi ne rimanga al di sotto.

La norma chiarisce espressamente che l'importo mensile deve essere maggiorato, per la retribuzione percepita nel mese di dicembre, del rateo di tredicesima. In attesa di indicazioni ufficiali, s'immagina quindi che sarà riconosciuta la riduzione della quota a carico del lavoratore nella misura pari a 0,8 punti percentuali, nel mese di dicembre 2022, sulla retribuzione corrisposta nel mese, laddove inferiore o uguale al limite di 2.692 euro, e sull'importo della tredicesima mensilità sempre corrisposta a dicembre, laddove inferiore o uguale a 2.692 euro.

Si pone il problema, poi, dei soggetti che interrompono il rapporto di lavoro in corso d'anno e percepiranno con le competenze di fine servizio anche la tredicesima mensilità. In questo caso è ragionevole ritenere che la misura agevolativa trovi applicazione anche sui ratei di tredicesima maturati ed erogati dal datore di lavoro all'atto della

SENZA AUTORIZZAZIONE

Il legislatore ha escluso preventive autorizzazioni comunitarie per questo esonero e ciò, evidentemente, perché non assume la natura di incentivo all'assunzione, tenuto conto dell'articolo 30, comma 2, del Dlgs 150/2015, in forza del quale «costituiscono incentivi all'occupazione i benefici normativi o economici riconosciuti ai datori di lavoro in relazione all'assunzione di specifiche categorie di lavoratori».

Inoltre l'agevolazione non comporta ricadute in capo al datore di lavoro, perché costituisce un beneficio solo a vantaggio del dipendente, pertanto non dovrebbe essere subordinata al possesso del Durc.

cessazione del rapporto; questo perché la loro esigibilità è anticipata dell'evento interruttivo del rapporto che interviene prima del mese di dicembre.

Quattordicesime

Altro aspetto rilevante è la gestione delle mensilità aggiuntive che i contratti collettivi prevedono oltre alla tredicesima (la quattordicesima). Il legislatore non contempla questa ipotesi e, dunque, una interpretazione letterale della norma porta a ritenere che le mensilità percepite in aggiunta alla tredicesima concorrano all'incremento della retribuzione soglia, ma un'interpretazione più estensiva potrebbe condurre a ritenere che il legislatore abbia voluto riconoscere l'agevolazione solo alle tredici mensilità di ordinario riferimento, con la conseguenza che le mensilità aggiuntive possano esser escluse dal computo e non incrementino il valore mensile di riferimento. ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Busta paga più ricca per chi rientra dopo la maternità

Lavoratrici madri

Aliquota contributiva dimezzata per 12 mesi

Con l'articolo 1, comma 137, della legge di Bilancio 2022 si prevede per la prima volta, e in via del tutto sperimentale, il riconoscimento di un esonero del 50% dal versamento dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri che rientrano in servizio dopo il congedo di maternità. La misura è prevista solo per il settore privato.

Più in particolare, l'agevo-

lazione interessa gli eventi che si verificheranno nel solo anno 2022 e ha la sua decorrenza, su base individuale per ogni lavoratrice, dalla data del rientro nel posto di lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità. La misura ha una durata massima di un anno.

Le aliquote

Si ricorda che il calcolo dei contributi previdenziali viene effettuato applicando determinate aliquote alla retribuzione lorda, sempre nel rispetto di determinati minimi di retribuzione imponi-

bile previsti da legge. Le aliquote delle contribuzioni ai fini pensionistici sono in linea generale pari a circa il 33% (con l'eccezione di diversi settori dove, a seconda dell'anzianità assicurativa e dell'adesione o meno a fondi complementari di previdenza, si arriva anche al 40,82%) e sono modulate di norma come segue: 23,81% a carico del datore di lavoro e 9,19% a carico del lavoratore o della lavoratrice. La riduzione del 50% riguarda solo la quota a carico della lavoratrice che, quindi, passa, nella maggior parte delle ipotesi, dal 9,19% al

4,60% per 12 mesi.

Questa esenzione, poi, è di particolare interesse per le lavoratrici madri con retribuzioni elevate; questo perché sulla quota di retribuzione annua d'importo eccedente la cosiddetta prima fascia di retribuzione annua pensionabile (per il 2022 pari a 48.184,44 euro annui - valore in attesa di ufficializzazione da parte di Inps) è prevista un'aliquota maggiorata di un punto percentuale a completo carico del dipendente o della dipendente, che non dà luogo a pensione, ma è di natura solidaristica. Quindi la riduzione opera

sull'intero importo a carico della lavoratrice riducendolo del 50 per cento.

Per le modalità di fruizione dell'esonero occorre attendere le indicazioni operative dell'Inps.

L'agevolazione si pone in continuità con la passata legge di Bilancio che aveva incrementato di 50 milioni di euro, per il 2021, il Fondo per le politiche della famiglia da destinare al sostegno delle misure organizzative adottate dalle imprese per favorire il rientro al lavoro delle madri lavoratrici dopo il parto. ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LEGGE DI BILANCIO E DECRETI



Aziende in crisi o insolventi

La nuova procedura non trova applicazione per le aziende che versino in una situazione di probabile crisi o di insolvenza e

che possono accedere alla procedura di composizione negoziata per la soluzione della crisi d'impresa prevista dal decreto legge 118/2021

Trasferimenti di sede

Parti coinvolte e piano su misura se si licenziano 50 dipendenti o più

Pensata contro le delocalizzazioni, la norma vale per le aziende che nell'anno precedente hanno impiegato almeno 250 unità

Aldo Bottini

Il primo rilievo che viene spontaneo fare a proposito delle cosiddette norme sulle delocalizzazioni contenute nella legge di bilancio 2022 (articolo 1, commi da 224 a 238) è che le delocalizzazioni c'entrano poco o nulla, almeno direttamente. Le nuove disposizioni si applicano in caso di chiusura per cessazione di attività di una sede aziendale che comporti il licenziamento di 50 o più dipendenti. Che la ragione della chiusura sia o meno lo spostamento dell'attività in altro luogo (cioè una delocalizzazione) è del tutto irrilevante. Per contro, una delocalizzazione che non comporti la chiusura definitiva di una sede accompagnata da almeno 50 licenziamenti, come potrebbe verificarsi in caso di spostamento in altro luogo solo di parte dell'attività, non rientrerebbe nel raggio di azione delle nuove norme.

Queste, in buona sostanza, si traducono semplicemente in un (significativo) aggravio in termini di procedure e costi, rispetto a quanto già stabilito dalla normativa preesistente. È, infatti, previsto che i datori di lavoro i quali vogliano procedere alla chiusura di una sede, di uno stabilimento, di una filiale o di un

ufficio o reparto autonomo situato nel territorio nazionale, con cessazione definitiva della relativa attività, con un minimo di 50 licenziamenti e che abbiano impiegato nell'anno precedente (con contratto di lavoro subordinato, inclusi apprendisti e dirigenti) mediamente almeno 250 unità, debbano avviare una procedura informativa che coinvolge le Rsa/Rsu, i sindacati territoriali, le Regioni interessate, i ministeri del Lavoro e dello Sviluppo Economico e l'Anpal.

Comunicazioni e piano

La nuova procedura non trova applicazione per le aziende che versino in una situazione di probabile crisi o di insolvenza e che possono accedere alla procedura di composizione negoziata per la soluzione della crisi d'impresa prevista dal decreto legge 118/2021.

La procedura si articola nelle seguenti fasi.

1. Almeno 90 giorni prima dell'avvio della procedura di licenziamento collettivo prevista secondo la legge 223/1991, l'azienda deve inviare ai soggetti sopra indicati una comunicazione - che può essere effettuata per il tramite dell'associazione dei datori alla quale l'impresa aderisce o conferisce mandato - in cui siano indicate le ragioni economiche, finanziarie, tecniche od organizzative della chiusura, il numero e

i profili professionali del personale occupato e il termine entro cui è prevista la chiusura.

I licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo e i licenziamenti collettivi intimati in mancanza di tale comunicazione o prima dello scadere del termine di 90 giorni sono nulli.

2. Entro 60 giorni dalla comunicazione, il datore deve elaborare un piano per limitare le ricadute occupazionali ed economiche derivanti dalla chiusura e presentarlo ai soggetti sopra indicati. Il piano non può avere una durata superiore a 12 mesi e deve indicare:

- le azioni programmate per la salvaguardia dei livelli occupazionali e gli interventi per la gestione dei possibili esuberanti in maniera non traumatica mediante il ricorso ad ammortizzatori sociali, alla ricollocazione e all'incentivazione all'esodo;

- le azioni volte alla rioccupazione o all'autoimpiego, quali formazione e riqualificazione professionale;

- le prospettive di cessione dell'azienda o di suoi rami con finalità di continuazione dell'attività, anche mediante cessione ai lavoratori o a cooperative da essi costituite;
- gli eventuali progetti di riconversione del sito produttivo, anche per finalità socio-culturali del territorio interessato;

- i tempi e le modalità di attuazione delle azioni previste.

Conclusione

3. Entro 30 giorni dalla sua presentazione, il piano è discusso in sede di esame con-

TICKET AUMENTATO

Le sanzioni

Se il piano non è presentato o non contiene gli elementi previsti, il datore deve corrispondere il ticket di licenziamento in misura pari al doppio di quanto previsto in generale per i licenziamenti collettivi senza accordo sindacale, cioè sei volte il contributo "normale". La sanzione per la mancata (o incompleta) presentazione del piano, solo economica, è dunque meno severa di quella prevista per i licenziamenti senza comunicazione preventiva della chiusura o intimati prima dei 90 giorni dalla comunicazione stessa (licenziamenti nulli)

L'agevolazione fiscale

In caso di trasferimento di beni immobili strumentali che per le loro caratteristiche non sono suscettibili di diversa utilizzazione, senza radicali trasformazioni, trovano applicazione le imposte di registro, ipotecaria e catastale nella misura fissa di 200 euro ciascuna. In caso di cessazione dell'attività o di trasferimento per atto a titolo oneroso o gratuito degli immobili prima che siano decorsi 5 anni dall'acquisto, le imposte sono, invece, dovute nella misura ordinaria

giunto alla presenza di tutti i soggetti coinvolti. Tale fase può concludersi:

- con il raggiungimento di un accordo sindacale e la sottoscrizione del piano. In tal caso, qualora il datore di lavoro avvii, al termine del piano, la procedura ex lege 223/1991, il ticket di licenziamento è dovuto nella misura "normale".

I lavoratori interessati dal piano possono beneficiare del nuovo trattamento di Cigs introdotto dalla medesima legge di Bilancio 2022 per le "transizioni occupazionali" e accedono al programma Garanzia di occupabilità dei lavoratori (Gol) previsto dalla legge 178/2020. Il datore ha l'obbligo di comunicare mensilmente a tutti i soggetti coinvolti lo stato di attuazione del piano. Nel caso in cui non adempia, per sua esclusiva responsabilità, agli impegni assunti, è tenuto a pagare il contributo di licenziamento triplicato e aumentato del 50 per cento.

- senza accordo, né sottoscrizione del piano. In questo caso il ticket di licenziamento è triplicato e aumentato del 50% (si paga cioè il normale ticket moltiplicato 4,5).

La nuova procedura "assorbe" la fase sindacale (45 giorni) della tradizionale procedura prevista dalla legge 223/1991: si salta quindi direttamente alla fase cosiddetta amministrativa della procedura di licenziamento collettivo (30 giorni). In sostanza la nuova procedura può durare 120 giorni invece dei "tradizionali" 75. ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LEGGE DI BILANCIO E DECRETI

1 anno

Termine per attuare la delega
I Dlgs attuativi della legge delega 206/2021 per la riforma del processo civile andranno emanati entro dicembre

Processo del lavoro

Cade il no alla negoziazione assistita

Rito unico contro i licenziamenti

Consapevolezza e volontà nel consenso del lavoratore alla transazione potranno essere garantite anche dal suo avvocato

Pagina a cura di
Angelo Zambelli

Tra le numerose deleghe affidate al Governo dalla legge 206/2021, di riforma del processo civile, poche ma rilevanti sono le novità in materia di lavoro. Sono da adottarsi con uno o più decreti legislativi entro un anno dalla data di entrata in vigore della legge, avvenuta il 24 dicembre dell'anno scorso.

Impugnazione licenziamenti
Prima fra tutte (e lungamente attesa) è la delega con cui il legislatore dichiara la volontà di ricondurre a un unico rito l'impu-

gnazione dei licenziamenti, giungendo (auspicabilmente) ad abrogare il rito specifico accelerato (il cosiddetto Fornero, si veda l'articolo sotto), introdotto dall'articolo 1, commi 48 e seguenti della legge 92/2012.

Il comma 11 dell'articolo unico della legge 206/2021 prevede che la nuova norma processuale sia improntata al principio e criterio direttivo di «unificare e coordinare la disciplina dei procedimenti di impugnazione dei licenziamenti, anche quando devono essere risolte questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro». Si prosegue così l'iter avviato dall'articolo 11 del Dlgs 23/2015, che, pur non

intervenendo direttamente sul rito "speciale", poco dopo la sua introduzione ha disposto l'applicazione del rito ordinario ai contratti a tutele crescenti.

Completata la riforma, l'unico ricordo del rito Fornero sarà il permanere del «carattere prioritario» della trattazione delle cause di licenziamento in cui sia proposta domanda di reintegrazione del lavoratore, disposto dall'articolo 1, comma 11, lettera a) della legge delega.

Negoziazione assistita

Ulteriore carica innovativa ha la modifica introdotta dall'articolo 1, comma 4, lettera q): in ottica di deflazione del contenzioso e sviluppo delle ADR (Alternative dispute resolution), prevede che, anche per le controversie di cui all'articolo 409 del Codice di procedura civile, le parti potranno ricorrere alla negoziazione assistita, disciplinata dall'articolo 2, comma 1 del Dl 132/2014. Si su-

pera il limite per materia disposto dal comma 2, secondo il quale sinora l'oggetto della controversia in negoziazione non doveva «vertere in materia di lavoro».

La reale portata evolutiva della norma, che fa sperare in una presa di coscienza del ruolo del giuslavorista, è nella previsione che assicura agli accordi sottoscritti dalle parti con l'assistenza dei loro avvocati nell'ambito della negoziazione «il regime di stabilità» previsto dall'articolo 2113, comma 4 del Codice civile, con l'implicito superamento della concezione per cui solo le sedi pubbliche (giudici

del lavoro, Irl, commissioni di certificazione) o le organizzazioni sindacali potessero garantire volontà e consapevolezza del lavoratore nel prestare il consenso alla transazione.

Coop e discriminazioni

Impulsi di semplificazione nell'articolo 1, comma 11, lettere b) e c). I soci-lavoratori di cooperativa potranno impugnare il licenziamento col rito del lavoro «anche ove (alla cessazione del rapporto di lavoro, ndr) consegua la cessazione del rapporto associativo». E i lavoratori che intendano far valere la nullità del licenziamento, perché discriminatorio, potranno scegliere tra il rito del lavoro ordinario e i riti speciali (articoli 38 del Codice delle pari opportunità e 28 del Dlgs 150/2011) non potendo «agire successivamente in giudizio con rito diverso». ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Lo sdoppiamento non ha snellito i procedimenti

Bilancio del rito Fornero
Incertezze su ambito e incompatibilità

Nel diritto del lavoro, una delle novità più rilevanti contenute nella legge delega per la riforma della giustizia civile (la 206/2021) è il superamento della duplicità del regime processuale per le controversie in materia di licenziamenti. Pur in attesa di vedere come verrà attuata l'eliminazione del sistema a doppio binario, la scelta di «liberarsi» del rito Fornero sembra riscuotere un ampio e inconsueto consenso trasversale.

Il motivo principale è che questo rito - introdotto con la legge 92/2012 come processo nuovo e dedicato alle controver-

sie attinenti all'impugnazione dei licenziamenti ex articolo 18 dello Statuto dei lavoratori - è tuttora motivo di malcontento tra i giuslavoristi: colpa delle numerose incertezze interpretative che ha creato.

Due fasi, un giudice

Una delle incertezze più rilevanti è originata proprio dal carattere bifasico del giudizio di primo grado: è la compatibilità in caso di trattazione della fase sommaria e quella di opposizione da parte dello stesso giudice. Una fattispecie tutt'altro che infrequente, soprattutto nei tribunali con organici ridotti.

Sono dovute intervenire sia le Sezioni unite della Cassazione sia la Corte costituzionale, che hanno escluso l'incompatibilità,

ritenendo che l'opposizione non fosse una *revisio prioris instantiae*, ma solo una mera prosecuzione del medesimo giudizio. Una soluzione che, come si può facilmente comprendere, non ha per nulla soddisfatto gli avvocati e il mercato.

Data la peculiare struttura procedimentale, il rilievo che l'opposizione possa assumere un vero e proprio valore impugnatorio dal contenuto revisionistico sembra essere più che lecito. In tale prospettiva, la trattazione dell'opposizione da parte di un giudice che abbia già conosciuto della causa e si sia già pronunciato sul medesimo oggetto pare porsi in antitesi rispetto ai principi di terzietà e imparzialità dell'organo giudicante.

L'ambito di applicazione

Oltre a ciò, numerosi sono stati i contrasti sull'ambito di applicazione del rito, avendo la norma previsto la possibilità di introdurre anche domande atte a risolvere «questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro» e che «siano fondate sugli identici fatti costitutivi».

Vero è che restano forti dubbi e incertezze su quali siano le domande proponibili con tale rito e quali quelle escluse. Tuttora incerto è, inoltre, il rimedio applicabile in caso di proposizione di domande estranee all'alveo di quelle proponibili con il rito Fornero.

Il paradosso

A dieci anni dall'introduzione di questo processo, non ci si può esimere dal constatare che il fra-

zionamento del giudizio, per sopperire alle esigenze di celerità che il legislatore del 2012 si proponeva di soddisfare, si è raramente concretizzato ed esaurito in atti semplificati o istruttorie sommarie. Quindi, anziché mettere in piedi un sistema processuale improntato alla rapidità, ci si è ritrovati, paradossalmente, a introdurre in modo surrettizio un ulteriore grado di giudizio con finalità cautelari.

Ciò, di fatto, ha comportato un aggravio della macchina processuale, alimentando una massiccia produzione giurisprudenziale per la risoluzione di contrasti interpretativi emersi da una norma che, a conti fatti, non sembra aver raggiunto l'obiettivo che si era prefissata. ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LEGGE DI BILANCIO E DECRETI



Obbligo di comunicazione
L'articolo 27 del Dl 152/2021 estende l'ambito delle comunicazioni obbligatorie al lavoro intermediato dalle

piattaforme digitali e alle attività di lavoro autonomo. Essa va effettuata entro 20 giorni dal mese successivo all'instaurazione del rapporto

Gig economy

Giurisprudenza e Ue spingono i rider verso la subordinazione

In una proposta di direttiva c'è la presunzione di dipendenza se la piattaforma determina il compenso e fissa le regole di condotta

Pagina a cura di
Giampiero Falasca

Il legislatore comunitario e quello nazionale sono intervenuti ripetutamente in materia di lavoratori delle piattaforme digitali con delle novità che vanno a integrare un processo volto ad agevolare il riconoscimento della subordinazione del loro rapporto di lavoro.

Il primo tassello di questo percorso è l'articolo 2, comma 1, del Dlgs 81/2015, applicato nella sen-

tenza 1663/2020 della Cassazione, che prevede l'estensione delle regole del lavoro subordinato ai rapporti di collaborazione, anche delle piattaforme digitali caratterizzati dal potere organizzativo del committente. La giurisprudenza di merito ha dato seguito a questo indirizzo con diverse pronunce.

Con sentenza 3570/2020, il Tribunale di Palermo ha affermato che i rider vanno qualificati come lavoratori subordinati se la loro prestazione viene interamente organizzata dall'algoritmo. E ancora, con ordinanza del

28 marzo 2021, il Tribunale di Milano ha esteso agli "shopper", lavoratori digitali inquadrati come collaboratori autonomi, la procedura per condotta antisindacale prevista per il lavoro subordinato. Degna di nota anche la sentenza del 23 novembre 2021 del Tribunale di Firenze, che ha previsto l'applicabilità delle norme sui licenziamenti collettivi per i recessi intimati ai fattorini titolari di rapporti di collaborazione.

In questo quadro, legislativo e giurisprudenziale, l'Italia si troverebbe pronta all'affermazione della subordinazione dei "platform workers" qualora fossero approvate novità in fase di discussione a livello comunitario per la risoluzione della problematica della tipologia contrattuale da applicare.

Il fronte europeo

In particolare, la Commissione Europea ha presentato una proposta di Direttiva che all'articolo 4 prevede una presunzione semplice di subordinazione del rapporto di lavoro nel caso in cui sussistano almeno due dei cinque indici di subordinazione indicati nella stessa proposta e salvo prova contraria della piattaforma digitale della natura autonoma del rapporto.

Primo e secondo indice sono il potere della piattaforma di determinare unilateralmente il compenso del lavoratore e il potere di imposizione di specifiche condotte, quale ad esempio l'utilizzo di una determinata attrezzatura.

A tali indici si aggiungono poi sia il potere di controllo, ossia la fa-

coltà della piattaforma di verificare e supervisionare i risultati del lavoro svolto, anche attraverso strumenti tecnologici, sia il potere organizzativo, vale a dire la facoltà della piattaforma di limitare l'autonomia dei lavoratori di scegliere i tempi di lavoro o i periodi di assenza e la libertà degli stessi di accettare o rifiutare gli incarichi. La proposta individua, poi, come ultimo indice il divieto del lavoratore di acquisire clienti e lavoro per più committenti.

In conclusione, tali novità, non solo altro che lo sviluppo di un percorso già avviato da tempo dal nostro Paese, e che ancora una volta con tutta evidenza, al ricorrere di alcune condizioni, sembra andare in unica direzione: la subordinazione. ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Contratti a termine, causali più «flessibili»

Sostegni-bis

Per esigenze specifiche spazio alle parti sociali

La legge 106/2021, di conversione del decreto Sostegni-bis (Dl 73/2021) ha introdotto importanti novità in materia di lavoro a termine e di causali, le quali, se rappresentano un'opportunità per riparare alle scelte fatte con il decreto Dignità fanno però nascere il rischio di contenzioso.

La legge ha previsto la possibilità, per la contrattazione collettiva, di individuare nuove causali oltre a quelle previste dalla legge: i contratti collettivi, di qualsiasi livello, potranno individuare le «specifiche esigenze» e consentire la proroga oltre i 12 mesi o il rinnovo dei contratti a termine sia diretti, sia in somministrazione.

Dovrà trattarsi di causali «specifiche», e in virtù di ciò, per evita-

re il facile proliferarsi di contenzioso, sarà necessario che gli accordi collettivi evitino causali troppo generiche e che i contratti individuali adattino le causali collettive al caso concreto, definendo gli elementi specifici e oggettivi che legittimano l'uso della causale. E ancora, le parti dovranno essere guidate dalla massima prudenza per evitare l'annullamento dei contratti nel caso di mera ripetizione delle causali previste e definite dalla legge.

Oltre 12 mesi

Ma non è tutto. La legge di conversione del Sostegni-bis ha previsto anche la possibilità, ma solo fino al 30 settembre 2022, che mediante gli accordi collettivi vengano individuate specifiche causali che consentano di stipulare un rapporto a termine per una durata superiore a 12 mesi.

Le parti sociali potranno, entro la data di scadenza prevista,

stipulare intese collettive che consentiranno la conclusione di contratti oltre i 12 mesi, ma sempre nel rispetto dei limiti già previsti per le causali delle proroghe e dei rinnovi.

La somministrazione

Le novità investono anche un altro strumento che sembra ben coniugare la necessità di flessibilità delle imprese e tutele per i lavoratori: la somministrazione. Con la legge di conversione del Dl 146/2021, è stata fissata una nuova scadenza, al 30 settembre del 2022 per la possibilità di utilizzare, per periodi superiori a 24 mesi, anche non continuativi, somministrati a tempo determinato assunti a tempo indeterminato dall'agenzia.

Con tale strumento, che non rappresenta di certo una novità ma ha acquisito rilevanza solo nel 2018 con il decreto Dignità, l'agenzia e l'impresa utilizzatrice concordano una somministra-

zione a termine di lavoratori, eseguita dall'agenzia con l'utilizzo di personale assunto dalla stessa a tempo indeterminato.

Nello specifico, si tratta di uno strumento che si colloca a metà strada tra la classica somministrazione a termine, eseguita con lavoratori assunti a tempo determinato, e quella a tempo indeterminato, eseguita con lavoratori assunti a tempo indeterminato: il lavoratore, assunto dall'agenzia a tempo indeterminato, beneficia da una parte delle tutele che offre la contrattazione collettiva di riferimento e fruisce di un contratto di durata superiore alla singola e specifica missione; le imprese, invece, possono soddisfare esigenze temporanee di manodopera senza impegnarsi per periodi più lunghi rispetto a quelli necessari. E ancora, il ministero del Lavoro con circolare 17/2018 elencava tale somministrazione tra le forme normali di contratti di somministrazione.

Il legislatore, tuttavia, con il Dl 104/2020 aveva previsto che tale forma di somministrazione potesse essere utilizzata solo fino al 31 dicembre 2021, ribadendo la possibilità di eseguire la somministrazione a termine con lavoratori assunti a tempo indeterminato e precisando che può essere inviato in missione per periodi superiori a 24 mesi, anche non continuativi, il somministrato la cui assunzione a tempo indeterminato da parte dell'agenzia fosse comunicata all'utilizzatore e senza che ciò determini per l'utilizzatore la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Viste le possibili conseguenze negative, il Dl 146/2021 aveva cancellato la scadenza del 31 dicembre 2021, che tuttavia è stata reintrodotta e spostata al 30 settembre del 2022 con gli ultimi interventi normativi. Ma non si escludono ulteriori modifiche. ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LEGGE DI BILANCIO E DECRETI



A cosa servono le intese

Gli accordi collettivi (anche aziendali) servono soprattutto a disciplinare l'utilizzo degli strumenti tecnologici

con i quali si lavora

e il comportamento da tenere durante la prestazione lavorativa a distanza (obblighi e diritti, come quello alle pause)

Smart working

Proroga al 31 marzo con assistenza e modulazione di lavoro e pause

Restano le indicazioni ministeriali sul Covid. Da dicembre c'è anche il protocollo nazionale che favorisce gli accordi collettivi e aziendali

Pagina a cura di
Giuseppe Bulgarini d'Elci

La nuova emergenza pandemica spinta dalla variante Omicron prolunga al 31 marzo la fase semplificata dello smart working, che avrebbe dovuto terminare, dopo ripetute proroghe, il 31 dicembre 2021.

Il regime ordinario

In condizioni ordinarie, l'accesso al lavoro agile presuppone la firma di un accordo scritto tra datore di lavoro e dipendente, nel quale siano disciplinate le modalità di esercizio della prestazione senza (o con minori) vincoli di tempo e di luogo e sia definito l'esercizio dei poteri di direzione e controllo sull'attività dei lavoratori. È richiesto di regolamentare nell'accordo i tempi di riposo e le misure tecniche e organizzative per realizzare la disconnessione dagli strumenti tecnologici.

L'accordo è anche la sede per:

- regolare uso e assegnazione di pc, laptop e smartphone;
- definire le condotte inadempienti ricollegabili alla prestazione in smart working e passibili di sanzione disciplinare.

In condizioni ordinarie l'accesso allo smart working è, inoltre, subordinato alla consegna di un'informativa scritta sui rischi generali e specifici connessi allo svolgimento della prestazione in modalità agile.

Il regime di emergenza

Tutte prescrizioni rimosse dalla decretazione emergenziale, per spingere sul lavoro a distanza, essenziale per contenere la diffusione del Covid.

L'accesso semplificato allo

smart working è stato ora prorogato fino al 31 marzo dal Dl 221/2021. La circolare interministeriale (Lavoro e Pubblica amministrazione) del 5 gennaio raccomanda «il massimo utilizzo di modalità di lavoro agile» per tutte le attività compatibili con il lavoro a distanza.

Anche se continua a non essere necessario l'accordo individuale, restano i principi della legge 81/2017 a presidio del regolare svolgimento del lavoro in termini di esercizio dei poteri di controllo, uso degli strumenti tecnologici, rispetto delle pause e diritto/dovere alla disconnessione. Lo conferma la circolare, che ribadisce «la necessità che il datore di lavoro garantisca...assistenza nell'uso delle apparecchiature, modulazione dei tempi di lavoro e delle pause».

I problemi

Lo smart working ha interessato una vastissima platea, rendendo urgente definire un quadro di regole comuni in ambito aziendale per un suo utilizzo efficiente e produttivo. Sono numerosi i regolamenti e gli accordi aziendali messi in campo per trasferire nella prestazione da remoto regole, diritti e doveri pensati per il lavoro in presenza.

Il lavoro a distanza allenta i vincoli di orario, lasciando più libertà nella gestione dei tempi di lavoro, ma nel quadro di regole condivise su reperibilità telefonica, controllo periodico delle email e partecipazione ai video-meeting. Il lavoro agile trasferisce la prestazione sui mezzi tecnologici e propone nuove esigenze per assicurare la disconnessione, ma anche per regolare l'uso responsabile delle email e porre limiti al salvataggio

gio delle "app" sul pc aziendale.

C'è, poi, la partita contro le intrusioni informatiche, che impongono di fissare divieti di connessioni wi-fi non adeguatamente protette o di uso del pc in luoghi affollati.

In tutti questi ambiti, definire regole su misura dell'organizzazione aziendale può fare la differenza e rendere lo smart working una modalità di lavoro più moderna ed efficace per la crescita del business e una miglior qualità di vita di chi lavora.

Il Protocollo nazionale

Ne sono consapevoli le parti sociali, cui si deve il Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021. Vi si evidenzia l'esigenza di valorizzare la contrattazione collettiva (anche aziendale) quale sede privilegiata per disciplinare il ricorso al lavoro agile.

C'è, del resto, una serie di ambiti in cui solo l'accordo collettivo consente di pervenire a regole esigibili nei confronti di tutti i lavoratori. Pensiamo alla revoca dello smart working per scarso rendimento o alla formazione di graduatorie per l'accesso al lavoro agile, che il datore difficilmente può imporre unilateralmente con una policy aziendale senza rischiare una contestazione dei dipendenti dissenzienti. Pensiamo anche ai comportamenti vietati durante il lavoro agile (uso massivo delle email, utilizzo delle due ruote per gli spostamenti eccetera) e alla previsione di un apparato sanzionatorio volto a reprimere. Anche in questo caso, sono i contratti collettivi la sede idonea a individuare le norme di condotta e il codice disciplinare.

Le linee di indirizzo definite dal Protocollo nazionale sul lavoro agile rappresentano un utile strumento per guidare le imprese nella stesura degli accordi collettivi sullo smart working. ●

Niente straordinari se c'è il lavoro agile

Diritti e obblighi

Disconnessione in ferie, permesso o malattia

Il Protocollo nazionale sul lavoro agile del 7 dicembre 2021 segnala che, a esclusione dei casi in cui sia espressamente previsto dai contratti collettivi, il lavoro straordinario non è ricompreso di norma nel perimetro dello smart working. È una presa di posizione importante, che conferma la sostanziale incompatibilità dello straordinario in un contesto in cui il lavoratore gode di flessibilità nella gestione dei tempi di lavoro.

Il testo del Protocollo prevede inoltre che - in caso di malattia e altre legittime assenze - il lavoratore in modalità agile possa disattivare i dispositivi di connessione e non prendere in carico le comunicazioni aziendali fino alla ripresa del servizio. È una previsione che non mancherà di suscitare contrastanti approdi.

Riguardo ai lavoratori in condizione di fragilità, il Protocollo osserva che il ricorso allo smart working costituisce «misura di accomodamento ragionevole». La normativa emergenziale si spinge (molto) più avanti e prevede che i lavoratori fragili, per tali intendendosi i dipendenti pubblici e privati per i quali sia stata attestata una condizione di rischio derivante da immunodepressione, patologie oncologiche, terapie salvavita e disabilità in con-

dizione di gravità, svolgano (di norma) l'attività lavorativa in modalità agile, eventualmente adibiti a mansioni diverse nell'ambito della stessa categoria di inquadramento. In alternativa, la norma emergenziale ha previsto che per i lavoratori fragili possano essere attivati percorsi di formazione «anche da remoto».

Queste previsioni sono state prorogate fino al 28 febbraio. Non è stata, invece, prorogata la misura per cui, laddove lo smart working per i lavoratori fragili risulti incompatibile con l'organizzazione aziendale, l'assenza dal lavoro è equiparata a ricovero ospedaliero con il conseguente trattamento economico.

Va tenuto in considerazione anche il più recente Dl 1/2022, che ha esteso l'obbligo vaccinale ai cittadini che hanno compiuto 50 anni (o li compiranno entro il 15 giugno 2022). La norma stabilisce, infatti, che i lavoratori per i quali la vaccinazione è omessa o differita a seguito di accertato pericolo per la salute siano adibiti a «mansioni anche diverse» e senza pregiudizio per la retribuzione, al fine di evitare il rischio di diffusione del contagio da Covid-19.

Qui ritorna in gioco lo smart working, che non è stato esplicitamente richiamato, ma si pone con ogni evidenza come la misura principale per evitare il contatto con gli altri lavoratori in azienda. ●

LEGGE DI BILANCIO E DECRETI



Platea allargata

L'obbligo vaccinale è stato esteso anche al personale universitario, delle istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica e

degli istituti tecnici superiori. Anche per costoro la vaccinazione diventa requisito essenziale per lo svolgimento dell'attività lavorativa

Emergenza Covid-19

Dal 15 febbraio ultracinquantenni in azienda solo se vaccinati o guariti

Obbligo di green pass rafforzato fino al 15 giugno, mentre per i lavoratori più giovani resta sufficiente esibire il green pass base

Pagina a cura di
Aldo Bottini

Tra la fine del 2021 e l'inizio del 2022 una serie di norme ha modificato il quadro delle regole Covid nei luoghi di lavoro.

Con il Dl 221/2021 è stato prorogato al 31 marzo 2022 lo stato di emergenza, con la conseguente estensione fino a tale data delle misure relative allo smart working semplificato, all'obbligo di green pass per l'accesso ai luoghi di lavoro e alla tutela dei lavoratori fragili e di quelli interessati dai congedi parentali.

Il Dl 229/2021 ha ridefinito presupposti e modalità di applicazione di quarantena e isolamento.

Le maggiori novità per quanto attiene al lavoro sono però arrivate con il Dl 1/2022 dello scorso 7 gennaio, che ha

introdotto l'obbligo vaccinale oltre i 50 anni di età per tutti i cittadini italiani, quelli europei residenti in Italia e gli stranieri regolarmente soggiornanti nel nostro Paese.

La violazione dell'obbligo comporta una sanzione amministrativa (100 euro, irrogata dal ministero della Salute tramite l'agenzia delle Entrate), ma la conseguenza più rilevante è certamente il divieto, per chi ha più di 50 anni, a partire dal 15 febbraio e fino al 15 giugno 2022, di accedere ai luoghi di lavoro se non in possesso di green pass rafforzato, rilasciato cioè solo a seguito di vaccinazione o guarigione.

Funzionale al rispetto di tale disposizione è l'obbligo, in capo al datore di lavoro (o comunque al titolare del luogo dove viene resa la prestazione lavorativa), di verificare che il lavoratore sia in possesso del green pass rafforzato.

Controlli e sanzioni

Le modalità del controllo sono quelle già previste per la verifica del green pass base (controllo massivo o a campione, all'ingresso o all'interno, consegna volontaria del green pass, richiesta di comunicazione preventiva in presenza di ragioni organizzative). Identiche anche le conseguenze per il mancato possesso del certificato verde: assenza ingiustificata senza conseguenze disciplinari e senza diritto alla retribuzione fino alla presentazione della certificazione (e comunque, in questo caso, non oltre il 15 giugno 2022).

Si applicano le stesse sanzioni amministrative (irrogate dal prefetto) già previste per il lavoratore che accede al luogo di lavoro senza green pass (da 600 a 1.500 euro) e per il datore di lavoro che non adotta le procedure operative e non effettua le verifiche (da 400 a 1.000 euro).

Quello che cambia, e che comporterà per le imprese una modifica delle procedure di verifica, è il controllo differenziato del certificato verde a seconda dell'età. Per i lavoratori ul-

tracinquantenni andrà verificato il possesso di quello rafforzato, selezionando tale modalità di verifica sulla app VerificaC19 o sul software Kit-Sdk, mentre per quelli di età inferiore ai 50 continuerà a essere utilizzata la modalità di controllo green pass base. Ciò comporta un preliminare controllo dell'età del lavoratore, che potrà essere effettuato fornendo al personale addetto alle verifiche appositi elenchi, ovvero direttamente tramite la lettura del dato anagrafico sullo stesso green pass o (soprattutto in caso di dubbio) la richiesta di esibizione di un documento di identità.

Al momento non è ancora chiaro se il servizio Greenpass50+ sul portale Inps sarà in grado di effettuare automaticamente la verifica, incrociando il dato anagrafico con quello del certificato verde, agevolando così le imprese nell'attività di controllo.

Esenzione vaccinale

I soggetti esenti dall'obbligo vaccinale, per accertato pericolo per la salute, in relazione a specifiche condizioni cliniche documentate, attestata dal

medico di medicina generale o dal medico vaccinatore, possono accedere ai luoghi di lavoro senza green pass, come del resto accadeva anche in precedenza.

C'è però per loro una norma nuova, che ne prevede l'adibizione, per il periodo in cui la vaccinazione omissa o differita, «a mansioni anche diverse in modo da evitare il rischio di diffusione del contagio». Si tratta indubbiamente di una regola di non facile applicazione, il che induce a ritenere che si tratti per il datore di lavoro di una facoltà e non di un obbligo, anche sulla base della interpretazione fornita dal Miur della identica norma già prevista per il personale scolastico.

In via cautelativa, potrà comunque essere opportuno demandare al medico competente, al Rssp o al Comitato per l'applicazione del protocollo Covid una valutazione circa la sussistenza di posizioni a minor rischio di contagio alle quali sia possibile adibire il lavoratore esente, ferma naturalmente la possibilità di collocarlo in smart working. ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Assenti sempre sostituibili fino a marzo

I poteri datoriali

Facoltà estesa ad aziende con più di 15 lavoratori

Le nuove norme in materia di green pass impongono ai datori di lavoro nuovi adempimenti e offrono (o mantengono) al contempo alcune possibilità.

Tra i primi rientra anzitutto un'integrazione delle procedure di verifica, che tenga conto della necessità di operare con-

trolli differenziati in relazione all'età del lavoratore. Dovranno poi essere di conseguenza impartite nuove e ulteriori istruzioni al personale incaricato delle verifiche.

Quanto alle nuove possibilità, va segnalata l'estensione a tutte le imprese della facoltà, originariamente riservata solo a quelle con meno di 15 dipendenti, di sospendere e sostituire, dopo il quinto giorno di assenza ingiustificata, il lavoratore privo di green pass, per un

periodo non superiore a 10 giorni lavorativi, rinnovabili fino al 31 marzo 2022. Non si tratta certo di una norma che limita o condiziona la possibilità di sostituzione con contratto a termine del lavoratore assente, sempre possibile fin dal primo giorno secondo le regole generali. La disposizione introduce un meccanismo teso a dare maggiore stabilità alla sostituzione del lavoratore assente, che può protrarsi almeno per 10 giorni anche qualora il lavoratore sosti-

tuito ritorni nel frattempo in possesso del green pass.

Avviso preventivo

Restano ferme, anche dopo le modifiche introdotte dal Dl 1/2022, le altre facoltà riconosciute al datore di lavoro in materia di green pass. In primo luogo la possibilità di invitare il lavoratore, per specifiche esigenze organizzative volte a garantire l'efficace programmazione dell'attività, a dare comunicazione preventiva del mancato posses-

so del green pass (rafforzato se ultracinquantenni). In secondo luogo, la consegna volontaria del certificato verde da parte del lavoratore per essere esonerato dai controlli. A tale ultimo proposito, va però ricordato che la decisione di accettare la consegna comporta una serie di adempimenti relativi soprattutto alla privacy (informativa e tutela del dato) e non esonera il datore dal controllare la perdurante validità del certificato. ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Sicurezza/1

Se c'è rischio il preposto ha il dovere di intervenire e sospendere l'attività

Tra le modifiche al Dlgs 81/2008 introdotte a dicembre, la possibilità di riconoscere un emolumento per l'incarico assegnato

Pagina a cura di
Mario Gallo

La "mini riforma" operata dal Dl 146/2021 ha introdotto importanti modifiche al testo unico su salute e sicurezza sul lavoro (Dlgs 81/2008). Le maggiori innovazioni sono spuntate in sede di conversione quando sono state inserite ulteriori misure, in vigore dal 21 dicembre 2021, per un contrasto più efficace del preoccupante trend infortunistico.

Spiccano quelle sulla figura del preposto per la sicurezza, cioè la persona che nell'organizzazione del lavoro svolge, anche di fatto, compiti di sovrintendenza dell'attività altrui e di vigilanza attiva (per esempio capi reparto, capi ufficio e capi squadra).

I «nuovi» compiti

Si punta ancor più decisamente sul preposto, esaltandone ulteriormente il ruolo di vigilanza attiva. Con le modifiche apportate all'articolo 19, comma 1, lettera a) del Dlgs 81/2008, il preposto non è tenuto solo a sovrintendere e vigilare sull'osservanza da parte dei lavoratori dei loro obblighi di legge (articolo 20) e aziendali sull'uso dei mezzi di protezione collettivi e dei Dpi e sulla corretta esecuzione delle procedure di lavoro: è tenuto a intervenire per modificare il comportamento non conforme, fornendo le necessarie indicazioni di sicurezza.

Inoltre, in caso di mancata attuazione delle disposizioni o di persistenza dell'inosservanza,

deve interrompere l'attività del lavoratore e informare i superiori diretti. Un dovere d'intervento esaltato con l'aggiunta della lettera f-bis, che, con sanzione penale, prescrive - in caso di rilevazione di deficienze di mezzi e attrezzature e di ogni condizione di pericolo - di interrompere «se necessario...l'attività e, comunque, segnalare tempestivamente al datore di lavoro e al dirigente le non conformità rilevate».

A ben vedere, ciò non è che una codifica con più chiarezza degli orientamenti espressi in questi anni da copiosa giurisprudenza di legittimità e dottrina sul ruolo del preposto, che ha anche il dovere d'intervenire se s'instaurano prassi di lavoro scorrette e sospendere l'attività qualora mettano in pericolo salute e sicurezza dei lavoratori. Un ruolo da gestore del rischio.

Designazione e compenso

Proprio per questo il decreto legge 146/2021 modifica l'articolo 18, comma 1, del Dlgs 81/2008, inserendo la lettera b)-bis, che mette nero su bianco quanto già si desumeva da varie norme di tale decreto: l'obbligo, per il datore e il dirigente, d'individuare i preposti, con la precisazione che questi non possono «subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività».

Nel caso dell'appalto e del subappalto, le imprese hanno anche il dovere - sanzionato penalmente - di comunicare al committente il personale incaricato come preposto (articolo 26, comma 8-bis, del Dlgs).

Inoltre, ora i contratti e gli accordi collettivi di lavoro possono stabilire l'emolumento del preposto per le sue attività di vigilanza. Una norma che pare destinata a far molto discutere.

Formazione e aggiornamento

Inserito nell'articolo 37 del Dlgs il nuovo comma 7-ter: per assicurare l'adeguatezza e la specificità della formazione, nonché l'aggiornamento periodico dei preposti, le relative attività formative vanno svolte interamente con modalità in presenza e ripetute con cadenza almeno biennale - finora almeno quinquennale - e comunque ogni qualvolta sia reso necessario per l'evoluzione dei rischi o l'insorgenza di nuovi rischi.

Ma la disposizione ha anche diverse zone d'ombra, oltre che un evidente problema di compatibilità dei corsi in presenza con la disciplina del Protocollo condiviso dalle parti sociali il 6 aprile 2021, che, in considerazione dell'emergenza Covid, prevede ancora espressamente la Fad (formazione a distanza).

Pertanto non è del tutto chiaro se l'obbligo della formazione in presenza e dell'aggiornamento biennale possa ritenersi già in vigore. Secondo la plausibile interpretazione seguita da alcune associazioni nazionali, la formazione biennale dei preposti, da svolgersi interamente in presenza, in virtù del combinato disposto dei commi 7 e 7-ter dell'articolo 37 del Dlgs, entrerà in vigore contestualmente alla rivisitazione e la modifica degli accordi attuativi del Dlgs, entro il 30 giugno 2022, secondo quanto prevede ora il comma 2, secondo periodo, dell'articolo 37. ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Obbligo per tutta l'alta direzione

Formazione dei datori

Sanzioni penali per gli inadempienti

Tra le modifiche più significative apportate dal Dl 146/2021 al testo unico della salute e sicurezza sul lavoro (Dlgs 81/2008), ci sono quelle sulla formazione: in sede di conversione, oltre a prevedere una riforma con il riassetto degli attuali accordi attuativi, è stato introdotto - con circa un decennio di ritardo - il nuovo obbligo della formazione del datore di lavoro.

Quando ci si riferisce a tale figura, non la s'intende da un punto di vista civilistico, ma prevenzionale: secondo la definizione contenuta nell'articolo 2, comma 1, lettera b) del Dlgs 81/2008, in ambito privato il datore di lavoro è il titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore opera, ha la responsabilità dell'organizzazione o dell'unità produttiva, in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.

Il nuovo obbligo

Ora l'articolo 37, comma 7 del Dlgs 81/2008 stabilisce che, oltre a dirigenti e preposti, anche gli stessi datori devono ricevere «un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro, secondo quanto previsto dall'accordo di cui all'articolo 37, comma 2, secondo periodo».

Tale formazione non va confusa con quella prevista dall'articolo 34 nel caso in cui i datori svolgano direttamente i compiti di prevenzione e protezione (i cosiddetti datori-Rspp). A quanto sembra di capire, è una formazione obbligatoria per tutti i datori (per esempio, amministratori delegati, presidenti del consiglio di amministrazione, capi settore) legata proprio al ruolo che ricoprono ai fini di salute e sicurezza sul lavoro.

L'obbligo riguarda non solo l'ambito privato, ma anche il settore pubblico e il Terzo settore, in virtù dell'ampio campo applicativo del Dlgs.

Sanzioni ed entrata in vigore

In tal modo è stato colmato un vuoto normativo che ha generato una situazione ai limiti del paradosso. Ma, per comprendere se la modifica sarà efficace, occorrerà valutare come in sede di Conferenza Stato-Regioni tale formazione sarà regolata. Di certo non sarà facile: si tratta di formare la cosiddetta alta direzione.

In caso di mancata formazione e aggiornamento, il datore è punito con arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.474,21 a 6.388,23 euro, secondo l'articolo 55, comma 5, lettera c), del Dlgs.

Per l'entrata in vigore è prevista l'emanazione del nuovo accordo Stato-Regioni, che dovrebbe accorparsi e rivisitare i vigenti sei sulla formazione (articolo 37, commi 2 e 7, del Dlgs). Ciò dovrebbe avvenire entro il 30 giugno, stando a quanto previsto dal Dl 146/2021. ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LEGGE DI BILANCIO E DECRETI

2.500 euro

L'onere aggiuntivo

Per far revocare la sospensione dell'attività, oltre a sanare le irregolarità, vanno pagati 2.500 euro, in più rispetto alle sanzioni

Sicurezza/2

Attività dell'impresa da sospendere già alla prima violazione grave

Tra le infrazioni che portano a sospensione ci sono la mancata elaborazione del Dvr e, nei cantieri, del piano operativo sicurezza

Mario Gallo

Con il Dl 146/2021, la normativa sulla sospensione dell'attività d'impresa quando manca il Dvr (documento di valutazione dei rischi sul lavoro, articolo 14 del Dlgs 81/2008) si avvia a una fase più rigorosa. Sono state rimodulate le causali presupposte per l'adozione del provvedimento: non solo è dimezzata la soglia relativa al lavoro irregolare ma, per le violazioni su salute e di sicurezza, occorre solo che siano «gravi» e non anche reiterate come era richiesto prima.

Quindi ora, anche nell'immediatezza della prima grave

violazione, l'Ispettorato nazionale del lavoro (Inl) e gli altri organi di vigilanza adotteranno la sospensione dell'attività o della sua parte che ha manifestato le gravi criticità antinfortunistiche.

Omessa redazione del Dvr

Le nuove ipotesi di gravi violazioni sono nell'allegato I del Dlgs, ora riscritto interamente. Spiccano la mancata elaborazione, da parte del datore, del Dvr e, nel caso di cantieri edili, del piano operativo di sicurezza (Pos).

Per la revoca della sospensione occorre, oltre alla regolarizzazione dell'adempimento, il pagamento di 2.500 euro, cui si aggiungono le sanzioni penali e

amministrative. È facile capire che ne può derivare un "salasso", con rischio concreto di chiudere l'attività, considerati anche questi tempi così difficili.

Indicazioni dell'Inl

L'Inl, nelle circolari 3/2021 e 4/2021, ha dato importanti indicazioni; nella 4 ha precisato che, visto il tenore letterale della previsione, ritiene che «il provvedimento di sospensione possa essere adottato solo laddove sia constatata la mancata redazione del Dvr di cui all'articolo 29, comma 1» del Dlgs.

Quindi la violazione non pare riguardare i casi di mancato aggiornamento (articolo 29, comma 3). Inoltre, quando in sede di accesso a un'unità produttiva venga dichiarato che il Dvr è custodito in luogo diverso, resta la contestazione dell'illecito previsto dall'articolo 29, comma 4 del Dlgs; ma, secondo l'Inl, è opportuno adottare il

provvedimento di sospensione con decorrenza differita alle ore 12 del giorno lavorativo successivo, termine entro cui il datore potrà esibire il Dvr. Solo nel caso in cui il Dvr rechi data certa – o attestata dalla firma da parte del datore di lavoro, del Rspp, del Rls e del medico competente, ove nominato – antecedente all'emissione del provvedimento di sospensione, sarà possibile procedere all'annullamento del provvedimento, limitatamente alla causale afferente alla mancanza del Dvr.

Rapporto con la prescrizione

Infine, va sottolineato che la mancata elaborazione del Dvr sarà, altresì, oggetto di prescrizione da adottare in sede di accesso ispettivo ai sensi del Dlgs 758/1994. Tuttavia, molto opportunamente, l'Inl ricorda che non è possibile applicare i benefici di tale istituto nelle ipotesi in cui l'illecito è punito solo con

l'arresto. È il caso delle attività:

- a maggior rischio (articolo 31, comma 6, lettere a, b, c, d, f e g);
- delle aziende in cui si svolgono attività che espongono i lavoratori a rischi biologici (articolo 268, comma 1, lettere c e d), ad atmosfere esplosive, ad agenti cancerogeni mutageni;
- di manutenzione, rimozione, smaltimento e bonifica di amianto;
- edili (titolo IV) caratterizzate da compresenza di più imprese e la cui entità presunta di lavoro non sia inferiore a 200 uomini/giorno.

In tali casi, non applicandosi la prescrizione, il personale ispettivo, oltre a comunicare ai sensi dell'articolo 347 del Codice di procedura penale la notizia di reato all'autorità giudiziaria, dovrà indicare, nel provvedimento di sospensione, la necessaria elaborazione del Dvr quale condizione della revoca. ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Notifica preventiva per le prestazioni occasionali

Lavoro autonomo

Obbligo per i committenti imprenditori

Barbara Massara

I rapporti di lavoro autonomo occasionale previsti dall'articolo 2222 del Codice civile, instaurati dallo scorso 12 gennaio, devono essere preventivamente comunicati all'Ispettorato territoriale del lavoro. Quelli già in essere, nonché quelli instaurati dal 21 dicembre scorso e poi cessati, dovevano invece essere comunicati entro il 18 gennaio.

Il nuovo obbligo è stato introdotto dall'articolo 13 del Dl 146/2021, attraverso la modifi-

ca dell'articolo 14 del decreto legislativo 81/2008, norma che disciplina i provvedimenti degli organi di vigilanza per il contrasto del lavoro irregolare e per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

Sebbene la norma sia in vigore dal 21 dicembre scorso, è divenuta operativa successivamente a seguito delle indicazioni operative fornite dall'Ispettorato nazionale del lavoro con la nota 29/2022.

Il provvedimento ha infatti previsto il termine speciale del 18 gennaio entro il quale dovevano essere comunicati i rapporti in essere all'11 gennaio o quelli costituiti dal 21 dicembre ma nel frattempo cessati, mentre per quelli instaurati dal 12

gennaio vale la regola ordinaria, secondo cui la comunicazione deve essere effettuata prima dell'avvio dell'attività.

Soggetti e rapporti coinvolti

I rapporti oggetto di comunicazione sono quelli di lavoro autonomo occasionale che, sebbene non corrispondano ad alcun tipo contrattuale disciplinato dalla legge, sono riconducibili al genus del lavoro autonomo (articolo 2222 del Codice civile), nonché specificatamente inquadrati dal punto di vista fiscale nei redditi diversi dall'articolo 67, comma 1, lettera l) del Tuir.

I committenti obbligati a effettuare il nuovo adempimento, sono, secondo quanto precisato dall'Ispettorato, tutti quelli che

operano in qualità di imprenditori, ai quali si applica il provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale in materia di salute e sicurezza sul lavoro previsto dall'articolo 14 del Dlgs 81/2008. Questo porterebbe a escludere soggetti, come ad esempio, la pubblica amministrazione o i condomini.

Modalità

Con riferimento alle modalità dell'adempimento, l'articolo 14 prevede che la comunicazione debba essere effettuata mediante Sms o posta elettronica, rinviando alle specifiche regole previste, per i lavoratori intermittenti, dall'articolo 15, comma 3, del Dlgs 81/2015.

Nella recente nota, l'Inl ha

anticipato che è in fase di aggiornamento l'applicativo online e nel frattempo inviando una comunicazione, via email, all'indirizzo dell'Itl competente in base al luogo di svolgimento dell'attività, che può essere desunto dall'elenco allegato alla nota.

Affinché la comunicazione sia considerata efficace, deve contenere almeno i dati delle parti, il luogo della prestazione, la data di inizio e la presumibile durata, oltre a una sintetica descrizione dell'attività. L'omissione o il tardivo invio della comunicazione è punita con una sanzione amministrativa da 500 a 2.500 euro, non diffidabile. ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA

24ORE
PROFESSIONALE

Modulo24 Operazioni Straordinarie



Contenuti autorevoli garantiti dagli **Esperti del Comitato scientifico**, che individuano ciò che è veramente di rilievo, approfondendone tutti gli aspetti interpretativi e applicativi.

Una trattazione estesa e approfondita degli aspetti civilistici, contabili e fiscali con un focus sulle opportunità di pianificazione fiscale e sui profili di elusività.

Aggiornamento continuo e approfondimenti esclusivi sulle questioni più dibattute, relativamente ad una materia complessa e di estrema importanza nella vita societaria, a cura dei migliori autori del Gruppo 24 ORE.

Tutto **il corredo informativo del Sole 24 Ore** sui temi delle operazioni straordinarie: dagli articoli del Quotidiano agli approfondimenti delle riviste professionali ai quesiti dell'Esperto Risponde.

TUTTE LE INFORMAZIONI SULLE OPERAZIONI STRAORDINARIE IN UN'UNICA SOLUZIONE.

Scopri di più su modulo24operazionistraordinarie.com

GRUPPO **24ORE**