

Circolare n° 20/2021

Decreto FISCO-LAVORO

Il disegno di legge di conversione del **decreto fisco-lavoro** (D.L. n. 146/2021 - Testo coordinato con la legge di conversione 17 dicembre 2021, n. 215), recante misure urgenti in materia economica e fiscale e tutela del lavoro.

Obbiettivo del decreto è principalmente:

- nuovi obblighi di comunicazione preventiva per i **lavoratori autonomi occasionali** il cui rapporto è disciplinato dall'art. 2222 e ss., Codice Civile, con l'obiettivo di evitare abusi che possano mascherare rapporti di lavoro subordinato.
- Proroga del congedo parentale Covid
- interviene in maniera rilevante sul **lavoro irregolare** e sul temuto provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale che, adesso, trova una nuova fattispecie oltre a quella del c.d. **lavoro** nero.
- Dimezzamento della quota di lavoratori occupati senza regolare comunicazione (dal 20% al 10%)
 obbligatoria di assunzione, il nuovo provvedimento di sospensione dovrà essere adottato anche nei
 casi in cui venga accertato l'impiego di lavoratori autonomi occasionali in assenza delle condizioni
 previste dalla normativa vigente
- modifiche al **Testo Unico in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro** e sull'ampliato potere di accertamento e contestazione da parte degli ispettori dell'INL

LAVORO AUTONOMO OCCASIONALE

Cosa è?

Il lavoro autonomo occasionale è quell'attività lavorativa disciplinata dall'art. 2222 c.c..

E' un'attività di **breve durata**, **non abituale**, **autonoma**, **senza** nessun tipo di vincolo di **subordinazione** e non preveda ripetizioni temporali e coordinamento con l'azienda.

Comunicazione obbligatori preventiva?

Il decreto fiscale prevede per l'impiego di lavoratori autonomi occasionali un'obbligatoria comunicazione preventiva. I committenti che hanno intenzione di impiegare lavoratori autonomi occasionali, saranno tenuti, pertanto, a comunicare dal 21/12/2021 preventivamente all'Ispettorato Territoriale del Lavoro l'avvio della prestazione, mediante sms o tramite e-mail (consigliabile via pec), secondo le regole previste per il lavoro intermittente (a chiamata).

Dott.ssa GIULIA ULIVI

@mail: giulia.ulivi@studioulivi.it Tel: 335.7530399 **Dott.ssa CAMILLA ULIVI**

@mail: camilla.ulivi@studioulivi.it Tel: 333.3609839



Consulenza del Lavoro

Sanzione per omessa o ritardata comunicazione

L'omessa o la ritardata comunicazione viene punita con una sanzione amministrativa da 500 a 2.500 euro per ogni lavoratore autonomo occasionale. Non si applica la procedura di diffida.

Sospensione dell'attività impresa per lavoro nero

Nel caso di mancata comunicazione, il **lavoratore** occasionale potrebbe essere **considerato un lavoratore** irregolare e far scattare l'eventuale sospensione dell'attività imprenditoriale.

SOSPENSIONE ATTIVITA' IMPRENDITORIALE

Viene interamente rivista la normativa (Art. 14 del D.Lgs. n. 81/2008) per la sospensione dell'attività imprenditoriale. Questa, infatti, debba essere adottata in tutti i casi in cui venga accertata (vi sia ora l'assenza di discrezionalità per ispettori, infatti, in presenza delle suddette condizioni, l'INL è obbligato ad emettere il provvedimento di sospensione) - nell'unità produttiva ispezionata - una delle seguenti circostanze:

- 1. Impiego di personale "in nero" (senza preventiva comunicazione di istaurazione del rapporto di lavoro o lavoratori occasioni senza preventiva comunicazione) in misura pari o superiore al 10% del totale dei lavoratori regolarmente occupati e presenti sul luogo di lavoro al momento dell'accesso ispettivo; Ai fini del superamento della soglia fissata per l'adozione del provvedimento di sospensione devono essere computati tutti i lavoratori per i quali è richiesta una comunicazione Unilav di assunzione (ad esclusione, ad esempio, dei coadiuvanti familiari e dei soci lavoratori, per i quali sussiste la sola comunicazione INAIL), e devono essere, invece, computati nella base di computo utile all'applicazione della percentuale stabilita tutti i lavoratori presenti sul luogo di lavoro, ivi inclusi i familiari, i collaboratori familiari ed i soci lavoratori ai quali non spetta l'amministrazione o la gestione della società. Anche dopo la conversione del decreto, restano esclusi dal provvedimento di sospensione i datori di lavoro che occupino il solo lavoratore irregolare accertato durante l'accesso ispettivo.
- 2. Gravi violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro

Unitamente al provvedimento di sospensione l'Ispettorato nazionale del lavoro può imporre specifiche misure atte a far cessare il pericolo per la sicurezza o per la salute dei lavoratori durante il lavoro. Per tutto il periodo di sospensione:

- è fatto divieto all'impresa di contrattare con la pubblica amministrazione e con le stazioni appaltanti, come definite dal codice dei contratti pubblici, di cui al D.lgs. n. 50/2016;
- il datore di lavoro è tenuto a corrispondere la retribuzione e a versare i contributi ai lavoratori interessati.

Il datore di lavoro che non ottempera al provvedimento di sospensione è punito con l'arresto fino a 6 mesi nelle ipotesi di sospensione per le violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e con l'arresto da 3 a 6 mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro nelle ipotesi di sospensione per lavoro irregolare.

Dott.ssa GIULIA ULIVI

@mail: giulia.ulivi@studioulivi.it Tel: 335.7530399 **Dott.ssa CAMILLA ULIVI**

@mail: camilla.ulivi@studioulivi.it Tel: 333.3609839



Consulenza del Lavoro

CONGEDO PARENTALE COVID

Proroga fino al **31/03/2022** un **congedo parentale Covid** per lavoratori **DIPENDENTI** con figli di <u>età < 14</u> <u>anni</u> (figli con disabilità grave senza il limite d'età) nel caso di astensione dal lavoro per:

- sospensione dell'attività didattica in presenza DAD;
- infezione da SARS-CoV-2 del figlio;
- quarantena del figlio.

Il congedo può essere fruito in forma giornaliera o oraria e consiste in un'indennità pari al **50% della retribuzione**. I giorni di congedo potranno essere richiesti da uno solo dei genitori, alternativamente all'altro.

Il congedo ha effetto **retroattivo** a partire dall'inizio dell'anno scolastico e i congedi parentali già fruiti dai genitori prima dell'entrata in vigore del decreto **possono essere convertiti** in congedi parentali Covid. - per i lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata INPS: un'indennità, per ciascuna giornata indennizzabile, pari al 50% di 1/365 del reddito individuato secondo la base di calcolo utilizzata per la determinazione dell'indennità di maternità;

Per i **LAVORATORI AUTONOMI** iscritti alle relative gestioni pensionistiche speciali dell'INPS: un'indennità, per ciascuna giornata indennizzabile, pari al **50% della retribuzione** convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge a seconda della tipologia di lavoro autonomo svolto.

In caso di <u>figli</u> di età compresa <u>fra 14 e 16 anni</u>, il genitore lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

SICUREZZA SUL LAVORO

In termini di sicurezza sul lavoro, vengono apportate numerose modifiche Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ex D.lgs. 81/2008.

Ispettorato nazionale del lavoro

Viene estesa la competenza all'Ispettorato nazionale del lavoro per la vigilanza sulla sicurezza dei luoghi di lavoro. Inoltre, ASL e Ispettorato promuovono sul piano operativo l'attività di vigilanza a livello provinciale.

Fattispecie di violazioni che portano alla sospensione

- 1. Mancata elaborazione del DVR (documento di valutazione dei rischi). Qualora il datore di lavoro, durante l'ispezione, dichiari che il DVR è custodito in luogo diverso, l'ispettore adotta il provvedimento di sospensione con decorrenza differita alle ore 12:00 del giorno lavorativo successivo, termine entro il quale il datore di lavoro potrà provvedere all'eventuale esibizione. Il DVR dovrà recare data certa antecedente all'emissione del provvedimento di sospensione. Ai fini della revoca del provvedimento di sospensione il datore di lavoro dovrà esibire il DVR.
- 2. Mancata elaborazione del PEE (Piano di Emergenza ed evacuazione)
- 3. Mancata formazione ed addestramento: La revoca del provvedimento può avvenire anche solo dimostrando la prenotazione della formazione, a condizione che vengano regolarizzate le altre violazioni concomitanti. Il lavoratore non potrà essere adibito alla specifica attività per cui, ai fini della sospensione, è stata riscontrata la carenza formativa, fino a quando non sia attestato il

Dott.ssa GIULIA ULIVI

@mail: giulia.ulivi@studioulivi.it Tel: 335.7530399 **Dott.ssa CAMILLA ULIVI**

@mail: camilla.ulivi@studioulivi.it *Tel:* 333.3609839



Consulenza del Lavoro

- completamento della formazione e addestramento.
- 4. Mancata costituzione del servizio di prevenzione e protezione e nomina del responsabile
- 5. non abbia costituito il servizio di prevenzione e protezione e nominato il RSPP
- 6. Mancata elaborazione piano operativo di sicurezza (POS): la mancata elaborazione del POS è oggetto di prescrizione e lo stesso va esibito per ottenere la revoca del provvedimento di sospensione
- 7. Mancata fornitura del DPI contro le cadute dall'alto: L'INL evidenzia che la fattispecie de quo va distinta dall'ipotesi in cui i DPI sono stati forniti dal datore di lavoro, ma i lavoratori non li hanno utilizzati.
- 8. Mancanza di protezioni verso il vuoto
- 9. Mancata applicazione delle armature di sostegno
- 10. Lavori in prossimità di linee elettriche: la sospensione viene adottata in presenza di lavori non elettrici effettuati in vicinanza di linee elettriche durante i quali i lavoratori operino a distanze inferiori ai limiti previsti
- 11. Presenza di conduttori nudi in tensione: Si adotta la sospensione in presenza di lavori non elettrici effettuati in vicinanza di impianti elettrici con parti attive non protette, durante i quali i lavoratori operino a distanze inferiori ai limiti previsti
- 12. Mancanza protezione contro i contatti diretti ed indiretti: Legittima il provvedimento di sospensione non solo l'assenza di impianto di terra, interruttore magnetotermico, interruttore differenziale, ma anche il loro mancato funzionamento.
- 13. Omessa vigilanza in ordine alla rimozione o modifica dei dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo: gli ispettori adottano il provvedimento di sospensione nel caso accertino la rimozione o la modifica dei dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo.

la revoca della sospensione è subordinata:

- al ripristino delle regolari condizioni di lavoro, adottando il comportamento eventualmente oggetto della prescrizione obbligatoria;
- al pagamento di una somma aggiuntiva di importo pari a quanto indicato nella tabella con riferimento a ciascuna fattispecie. Anche in tal caso le somme indicate saranno raddoppiate nelle ipotesi in cui, nei 5 anni precedenti alla adozione del provvedimento, la medesima impresa sia stata destinataria di un provvedimento di sospensione.

Dott.ssa GIULIA ULIVI @mail: giulia.ulivi@studioulivi.it Tel: 335.7530399 Dott.ssa CAMILLA ULIVI @mail: camilla.ulivi@studioulivi.it Tel: 333.3609839



Consulenza del Lavoro

Violazione	Somma aggiuntiva da pagare
Mancata elaborazione del documento di valutazione dei rischi	Euro 2.500
Mancata elaborazione del Piano di Emergenza ed evacuazione	Euro 2.500
Mancata formazione ed addestramento	Euro 300 per ciascun
	lavoratore interessato
Mancata costituzione del servizio di prevenzione e protezione e nomina del relativo responsabile	Euro 3.000
Mancata elaborazione piano operativo di sicurezza (POS)	Euro 2.500
Mancata fornitura del dispositivo di protezione individuale contro le	Euro 300 per ciascun
cadute dall'alto	lavoratore interessato
Mancanza di protezioni verso il vuoto	Euro 3.000
Mancata applicazione delle armature di sostegno, fatte salve le prescrizioni desumibili dalla relazione tecnica di consistenza del terreno	Euro 3.000
Lavori in prossimità di linee elettriche in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi	Euro 3.000
Presenza di conduttori nudi in tensione in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai rischi	Euro 3.000
Mancanza protezione contro i contatti diretti ed indiretti (impianto di terra, interruttore magnetotermico, interruttore differenziale)	Euro 3.000
Omessa vigilanza in ordine alla rimozione o modifica dei dispositivi di sicurezza o segnalazione o di controllo	Euro 3.000

Obbligo della nomina della figura del preposto

Viene previsto l'obbligo per il datore di lavoro e del dirigente quello di **individuare il preposto o preposti** per l'effettuazione delle attività di vigilanza, con possibilità, per i contratti e gli accordi collettivi di lavoro di stabilire l'emolumento ad essi spettante. Il preposto non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività.

Il preposto ha il compito di sovrintendere e vigilare sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di rilevazione di non conformità comportamentali in ordine alle disposizioni e istruzioni impartite dal datore di lavoro e dirigenti ai fini della protezione collettiva e individuale, intervenire per modificare il comportamento non conforme fornendo le necessarie indicazioni di sicurezza. In caso di mancata attuazione delle disposizioni impartite o di persistenza della inosservanza, interrompere l'attività del lavoratore e informare i superiori diretti; in caso di rilevazione di deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e di ogni condizione di pericolo rilevata durante la vigilanza, se necessario, interrompere temporaneamente l'attività e, comunque, segnalare tempestivamente al datore di lavoro e al dirigente le non conformità rilevate.

Dott.ssa GIULIA ULIVI @mail: giulia.ulivi@studioulivi.it Tel: 335.7530399 Dott.ssa CAMILLA ULIVI @mail: camilla.ulivi@studioulivi.it Tel: 333.3609839