

Dott. Rag. Paolo Frisoni | Consulente del Lavoro | Revisore legale | Fondatore

Rag. Luigina Andrighetti Frisoni | Consulente del Lavoro | Revisore legale | Senior partner

Dott. Marco Frisoni | Consulente del Lavoro | Docente presso Università dell'Insubria, facoltà di Giurisprudenza | Senior partner

Rag. Silvia Frisoni | Consulente del Lavoro | Senior partner

Dott. Alessio Bisceglie | Consulente del Lavoro | Senior partner

Dott.ssa Silvia Costa | Consulente del Lavoro | Collaboratore

Dott. Alberto Balestrini | Consulente del Lavoro | Collaboratore

Circolare n. 104 – 27 Dicembre 2021

DECRETO FISCALE: LA COMUNICAZIONE PREVENTIVA PER I LAVORATORI AUTONOMI OCCASIONALI E LE ALTRE NOVITÀ DELLA LEGGE DI CONVERSIONE

È stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale del 20 Dicembre 2021, n. 301, la Legge 17 Dicembre 2021, n. 215 di conversione del Decreto-Legge n. 146/2021 recante "Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili", c.d. "Decreto Fiscale", che contiene numerose novità per professionisti ed imprese.

In particolare, già nel testo originario del decreto, come già comunicato in precedenza, sono stati previsti il rifinanziamento della malattia per quarantena, i congedi parentali per i figli in DAD o in quarantena, il potenziamento delle misure di sicurezza sul lavoro nonché il rifinanziamento del Reddito di Cittadinanza.

Ora, in sede di conversione in legge, oltre a prevedere una rimessione in termini per gli ammortizzatori sociali COVID-19, viene introdotto un inedito ed importante obbligo di comunicazione preventiva anche per chi si avvale di **lavoratori autonomi occasionali**.

La legge, nonché le relative novità in essa contenute, risulta in vigore dal 21 Dicembre 2021.

Si riepilogano le principali disposizioni di interesse contenute nel decreto in oggetto, così come modificato dalla legge di conversione.

Contenuto

| | |
|------------|--|
| Articolo 1 | Rimessione in termini per la Rottamazione-ter e il saldo-stralcio Per effetto dell'integrale sostituzione del comma 3 dell'articolo 68, D.L. 18/2020, viene previsto che il versamento delle rate da corrispondere negli anni 2020 e 2021 ai fini delle definizioni agevolate previste dagli articoli 3 e 5, D.L. 119/2018, art. 16-bis, D.L. 34/2019 ed art. 1, commi 190 e 193, L. 145/2018 è considerato tempestivo |
|------------|--|

| | |
|----------------------------------|--|
| | e non determina l'inefficacia delle stesse definizioni se effettuato integralmente, con applicazione delle disposizioni dell'articolo 3, comma 14- <i>bis</i> , D.L. 119/2018, entro il 9 Dicembre 2021. |
| Articolo 1- <i>bis</i> , comma 1 | Proroga termini per il versamento dell'IRAP Attraverso la modifica dell'articolo 42- <i>bis</i> , comma 5, D.L. 104/2020, slitta al 31 Gennaio 2022 il termine entro il quale versare l'IRAP in caso di errata applicazione delle disposizioni di esenzione previste dall'articolo 24, D.L. 34/2020. |
| Articolo 2 | Estensione del termine di pagamento per le cartelle di pagamento notificate nel periodo dal 1° Settembre 2021 al 31 Dicembre 2021 Il termine per l'adempimento dell'obbligo risultante dal ruolo, previsto dall'articolo 25, comma 2, D.P.R. 602/1973, per le cartelle di pagamento notificate dal 1° Settembre al 31 Dicembre 2021, è fissato, ai fini di cui agli articoli 30 e 50, comma 1, D.P.R. 602/1973, in 180 giorni. |
| Articolo 3 | Estensione della rateazione per i piani di dilazione Viene modificato il comma 2- <i>ter</i> dell'articolo 68, D.L. 18/2020, prevedendo che per i piani di dilazione in essere alla data dell'8 Marzo 2020 e per i provvedimenti di accoglimento emessi con riferimento alle richieste presentate fino al 31 Dicembre 2020, gli effetti di cui all'articolo 19, comma 3, lettere a)-c), D.P.R. 602/1973, si determinano in caso di mancato pagamento, nel periodo di rateazione, di 18 e 10 rate, anche non consecutive. Viene, inoltre, previsto che i debitori che, al 22 Ottobre 2021, data di entrata in vigore del decreto, sono incorsi in decadenza da piani di dilazione di cui all'articolo 19, D.P.R. 602/1973, in essere alla data dell'8 Marzo 2020 vengono automaticamente riammessi ai medesimi piani, relativamente ai quali il termine di pagamento delle rate sospese ai sensi dell'articolo 68, commi 1, 2 e 2- <i>bis</i> , D.L. 18/2020, è fissato al 31 Ottobre 2021, fermo restando quanto previsto precedentemente. Per i carichi ricompresi nei piani di dilazione di cui sopra: a) restano validi gli atti e i provvedimenti adottati e gli adempimenti svolti dall'agente della riscossione nel periodo dal 1° al 22 Ottobre 2021 e sono fatti salvi gli effetti prodottisi e i rapporti giuridici sorti sulla base dei medesimi; b) restano acquisiti, relativamente ai versamenti delle rate sospese dei predetti piani eventualmente eseguiti nello stesso periodo, gli interessi di mora corrisposti ai sensi dell'articolo 30, comma 1, D.P.R. 602/1973, nonché le sanzioni e le somme aggiuntive corrisposte ai sensi dell'articolo 27, comma 1, D.Lgs. 46/1999. |
| Articolo 3- <i>bis</i> | Non impugnabilità dell'estratto di ruolo Per effetto del nuovo comma 4- <i>bis</i> dell'articolo 12, D.P.R. 602/1973, è prevista la |

| | |
|------------------------------|--|
| | <p>non impugnabilità dell'estratto di ruolo. Inoltre, il ruolo e la cartella di pagamento che si assume invalidamente notificata sono suscettibili di diretta impugnazione nei soli casi in cui il debitore che agisce in giudizio dimostri che dall'iscrizione a ruolo possa derivargli un pregiudizio per la partecipazione a una procedura di appalto, per effetto di quanto previsto nell'articolo 80, comma 4, D.Lgs. 50/2016, oppure per la riscossione di somme allo stesso dovute dai soggetti pubblici di cui all'articolo 1, comma 1, lettera a), Regolamento di cui al Decreto Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 40/2008, per effetto delle verifiche di cui all'articolo 48-bis, D.P.R. 602/1973 o, infine, per la perdita di un beneficio nei rapporti con una P.A.</p> |
| <p>Articolo 3-ter</p> | <p>Proroga dei versamenti da controllo automatizzato</p> <p>Viene previsto, in sede di conversione in legge, che i versamenti delle somme dovute ai sensi degli articoli 2, 3 e 3-bis, D.Lgs. 462/1997, per effetto dei controlli automatizzati, in scadenza nel periodo compreso tra l'8 Marzo 2020 e il 31 Maggio 2020 e non eseguiti, a norma dell'articolo 144, D.L. 34/2020, entro il 16 Settembre 2020 ovvero, nel caso di pagamento rateale, entro il 16 Dicembre 2020, possono essere effettuati entro il 16 Dicembre 2021, senza l'applicazione di ulteriori sanzioni e interessi.</p> <p>Viene, inoltre, previsto che non si procede al rimborso di quanto già versato.</p> |
| <p>Articolo 3-quater</p> | <p>Proroga dei versamenti contributi settore sportivo</p> <p>Al fine di far fronte alla significativa riduzione dei ricavi determinatasi in ragione dell'emergenza epidemiologica e delle successive misure di contenimento e gestione, è rinviato il termine per il versamento dei contributi previdenziali e assistenziali nonché dei premi per l'assicurazione obbligatoria dovuti da parte delle Federazioni sportive nazionali, degli enti di promozione sportiva, delle Associazioni e delle società sportive professionistiche e dilettantistiche, in scadenza tra il 1° e il 31 Dicembre 2021.</p> <p>I versamenti devono essere effettuati, senza applicazione di sanzioni e di interessi, in 9 rate mensili a decorrere dal 31 Marzo 2022.</p> <p>Viene, inoltre, previsto che non si procede al rimborso di quanto già versato</p> |
| <p>Articolo 8</p> | <p>Quarantena</p> <p><u>Rifinanziamento</u></p> <p>Fino al 31 Dicembre 2021, il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria dai lavoratori dipendenti del settore privato è equiparato a malattia ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento e non è computabile ai fini del periodo di comperto.</p> <p>Gli oneri a carico INPS vengono rifinanziati dallo Stato anche per il 2021, nel</p> |

limite massimo di spesa di 976,7 milioni di euro, con priorità agli eventi cronologicamente anteriori.

Il finanziamento è destinato anche alle tutele per i lavoratori fragili con assenze equiparate al ricovero ospedaliero.

Rimborso *una tantum*

Dal 31 Gennaio 2020 al 31 Dicembre 2021, i datori di lavoro del settore privato con obbligo previdenziale presso le Gestioni INPS, esclusi i datori di lavoro domestico, hanno diritto a un rimborso forfettario, anziché totale, per gli oneri sostenuti ai sensi dell'articolo 26, D.L. 18/2020, relativi ai propri lavoratori dipendenti non aventi diritto all'indennità di malattia INPS. Per ciascun anno solare il rimborso è riconosciuto dall'INPS al datore di lavoro *una tantum*, con un importo pari a 600 euro per ogni singolo lavoratore, ed è previsto solo nei casi in cui la prestazione lavorativa, durante l'evento, non possa essere svolta in modalità agile. Per il rimborso il datore di lavoro dovrà presentare apposita domanda telematica, corredata da dichiarazione attestante i periodi riferiti alle tutele da trasmettere nelle modalità ed entro i termini che saranno indicati dall'INPS. Il beneficio è riconosciuto nel limite massimo di spesa complessivo pari a 188,3 milioni di euro per l'anno 2021, dando priorità agli eventi cronologicamente anteriori.

Articolo 9

Congedi parentali COVID-19

Fino al 31 Dicembre 2021, il lavoratore dipendente genitore di figlio convivente minore di 14 anni, alternativamente all'altro genitore, può astenersi dal lavoro per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata:

- della sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio;
- dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio;
- della quarantena del figlio a seguito di contatto, ovunque avvenuto.

Il beneficio è riconosciuto, altresì, ai genitori di figli con disabilità in situazione di gravità accertata, a prescindere dall'età del figlio, per la durata dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio, per la durata della quarantena del figlio ovvero nel caso in cui sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza o il figlio frequenti centri diurni a carattere assistenziale dei quali sia stata disposta la chiusura.

Il congedo può essere fruito in forma giornaliera o oraria.

Per i periodi di astensione è riconosciuta, nel limite di spesa di 28,7 milioni di euro per l'anno 2021, un'indennità pari al 50% della retribuzione.

I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa.

In caso di figli di età compresa fra 14 e 16 anni, uno dei genitori, alternativamente all'altro, 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.

Conversione congedo parentale ordinario

Gli eventuali periodi di congedo parentale ordinari fruiti dai genitori a decorrere dall'inizio dell'anno scolastico 2021/2022 fino al 22 Ottobre 2021, durante i periodi di sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio ovvero di sospensione delle attività dei centri diurni a carattere assistenziale dei quali sia stata disposta la chiusura, di durata dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio, di durata della quarantena del figlio, possono essere convertiti a domanda nel congedo in parola, con diritto all'indennità e non sono computati né indennizzati a titolo di congedo parentale.

Alternatività fra genitori

Per i giorni in cui un genitore fruisce del congedo oppure non svolge alcuna attività lavorativa o è sospeso dal lavoro, l'altro genitore non può fruire del medesimo congedo, salvo che sia genitore anche di altri figli minori di anni 14 avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di alcuna delle stesse misure.

Lavoratori iscritti alla Gestione Separata e lavoratori autonomi

I genitori lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione Separata hanno diritto, fino al 31 Dicembre 2021, a uno specifico congedo per i figli conviventi minori di 14 anni, in alternativa fra loro, per il quale è riconosciuta un'indennità, per ciascuna giornata indennizzabile, pari al 50% di 1/365 del reddito, individuato secondo la base di calcolo utilizzata ai fini della determinazione dell'indennità di maternità.

La medesima indennità è estesa ai genitori lavoratori autonomi iscritti all'INPS ed è commisurata, per ciascuna giornata indennizzabile, al 50% della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge, a seconda della tipologia di lavoro autonomo svolto.

Articolo
9-bis

Modifiche alla disciplina del Fondo per la continuità di erogazione dell'assegno di mantenimento ai genitori separati o divorziati

In sede di conversione in legge del D.L. 146/2021, è stato aggiunto il nuovo articolo 9-bis, con il quale, mediante modifica dell'articolo 12-bis, D.L. 41/2021, convertito, con modificazioni, dalla L. 69/2021, si introduce il nuovo Fondo per genitori lavoratori separati o divorziati al fine di garantire la continuità di erogazione dell'assegno di

mantenimento.

Tale fondo dovrà garantire al genitore in stato di bisogno, che non abbia ricevuto l'assegno di mantenimento per inadempienza dovuta all'incapacità a provvedervi del genitore o del coniuge o del convivente che vi era tenuto e che in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 ha cessato, ridotto o sospeso la propria attività lavorativa a decorrere dall'8 Marzo 2020 per una durata minima di 90 giorni o per una riduzione del reddito di almeno il 30% rispetto a quello percepito nel 2019, di provvedere al mantenimento proprio e dei figli minori, nonché dei figli maggiorenni portatori di handicap grave, conviventi.

In particolare, il fondo erogherà una parte o l'intero assegno di mantenimento, fino a un importo massimo di 800 euro mensili, a favore del genitore in stato di bisogno fino a un massimo di mensilità che verranno stabilite con D.P.C.M., da adottare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione.

Articolo

11

Proroga ammortizzatori COVID-19: assegno ordinario FIS e CIGD

I datori di lavoro privati con diritto all'assegno ordinario del fondo di integrazione salariale (FIS) e alla cassa integrazione guadagni in deroga (CIGD), che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, possono presentare, per i lavoratori in forza al 22 Ottobre 2021, domanda di trattamenti COVID-19 per una durata massima di 13 settimane nel periodo tra il 1° Ottobre e il 31 Dicembre 2021.

Per tali trattamenti non è dovuto alcun contributo addizionale.

I trattamenti sono concessi nel limite massimo di spesa pari a 657,9 milioni di euro per l'anno 2021, ripartito in 304,3 milioni di euro per i trattamenti di assegno ordinario e in 353,6 milioni di euro per i trattamenti di CIGD.

Tale ulteriore periodo è concesso ai datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato il periodo di 28 settimane previsto dal D.L. 41/2021, decorso il periodo autorizzato.

Le domande devono essere inoltrate all'INPS, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa. In fase di prima applicazione, il termine di decadenza è fissato entro la fine del mese di Novembre 2021.

In caso di pagamento diretto, ferma restando la possibilità di ricorrere all'anticipazione *ex* articolo 22-*quater*, comma 4, D.L. 18/2020, il datore di lavoro è tenuto a inviare all'INPS tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, oppure, se posteriore, entro il termine di 30 giorni dall'adozione del provvedimento di concessione. In sede di prima

| | |
|-------------------------------|--|
| | <p>applicazione, i termini sono spostati al trentesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del decreto (21 Novembre 2021), se posteriore.</p> |
| <p>Articolo 11</p> | <p>Proroga ammortizzatori COVID-19 settore tessile</p> <p>I datori di lavoro delle industrie tessili, delle confezioni di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia, e delle fabbricazioni di articoli in pelle e simili, identificati, secondo la classificazione delle attività economiche ATECO 2007, con i codici 13, 14 e 15, che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, possono presentare, per i lavoratori in forza al 22 Ottobre 2021, domanda di trattamento ordinario di integrazione salariale COVID-19 per una durata massima di 9 settimane nel periodo tra il 1° Ottobre e il 31 Dicembre 2021.</p> <p>Per tali trattamenti non è dovuto alcun contributo addizionale.</p> <p>I trattamenti sono concessi nel limite massimo di spesa pari a 140,5 milioni di euro per l'anno 2021.</p> <p>Tale ulteriore periodo è concesso ai datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato il periodo di 17 settimane previsto dal D.L. 73/2021</p> <p>Le domande devono essere inoltrate all'INPS, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa. In fase di prima applicazione, il termine di decadenza è fissato entro la fine del mese di Novembre 2021.</p> <p>In caso di pagamento diretto, ferma restando la possibilità di richiedere l'anticipazione, il datore di lavoro è tenuto a inviare all'INPS tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, oppure, se posteriore, entro il termine di 30 giorni dall'adozione del provvedimento di concessione. In sede di prima applicazione, i termini sono spostati al trentesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del decreto (21 Novembre 2021), se posteriore.</p> |
| <p>Articolo 11, comma 6</p> | <p>Proroga ammortizzatori COVID-19: Fondi di solidarietà bilaterale alternativi</p> <p>I Fondi di solidarietà bilaterale alternativi garantiranno l'erogazione dell'assegno ordinario COVID-19 con le medesime modalità prima indicate e nei limiti delle risorse stanziare. A tal fine, sono rideterminate le risorse previste dal D.L. Sostegni.</p> |
| <p>Articolo 11, co. 7 e 8</p> | <p>Blocco dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo (GMO)</p> <p>Ai datori di lavoro che presentano domanda di integrazione salariale COVID-19 ai sensi del decreto, resta precluso, per la durata della fruizione del trattamento di integrazione salariale, l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo ed il recesso per giustificato motivo oggettivo (GMO), e sono sospese le procedure in</p> |

| | |
|------------------------------|---|
| | <p>corso ex articolo 7, L. 604/1966 (licenziamenti collettivi).</p> <p>Rimangono possibili i licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa oppure dalla cessazione definitiva dell'attività di impresa conseguente alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, nei casi in cui nel corso della liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni o attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa o nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo, con diritto alla NASpI. Sono, altresì, esclusi dal divieto i licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa o ne sia disposta la cessazione. Nel caso in cui l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso.</p> |
| <p>Articolo 11, comma 15</p> | <p>Somministrazione di lavoro</p> <p><u>In sede di conversione in legge</u>, è stato nuovamente modificato l'articolo 31, comma 1, D.Lgs. 81/2015, che consente l'impiego in somministrazione a tempo determinato per oltre 24 mesi di lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'agenzia: se nella versione originaria si stabilizzava tale misura, ora è tornata a essere una misura temporanea, con la previsione della vigenza fino al 30 Settembre 2022.</p> |
| <p>Articolo 11-bis</p> | <p>Misure in materia di termini procedurali relativi ai trattamenti e assegni di integrazione salariale emergenziale</p> <p><u>In sede di conversione in legge</u>, sono stati riaperti i termini per la presentazione dei dati necessari per il conguaglio, per il pagamento o per il saldo delle domande di accesso ai trattamenti di integrazione salariale collegati all'emergenza epidemiologica da COVID-19, scaduti tra il 31 Gennaio e il 30 Settembre 2021.</p> <p>In particolare, il termine di presentazione viene differito al 31 Dicembre 2021.</p> <p>Inoltre, si prevede che le domande già inviate alla data di entrata in vigore della legge di conversione del D.L. 146/2021 (21 Dicembre 2021), non accolte, sono considerate validamente presentate.</p> <p>Le disposizioni si applicano nei limiti degli stanziamenti previsti.</p> |
| <p>Articolo 11-ter</p> | <p>Fondo nuove competenze (FNC)</p> <p>Al fine di potenziare gli interventi previsti dal PNRR, viene previsto un nuovo finanziamento in favore dell'ANPAL da utilizzare per il Fondo Nuove Competenze (articolo 88, comma 1, D.L. 34/2020, convertito, con modificazioni, dalla L. 77/2020).</p> |

Con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, sentita l'ANPAL, da emanare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del D.L. 146/2021 (21 Dicembre 2021), sono ridefiniti:

- i limiti degli oneri finanziabili a valere sulle risorse del Fondo, comunque prevedendo almeno gli oneri relativi ai contributi previdenziali e assistenziali delle ore destinate alla formazione;
- le caratteristiche dei datori di lavoro che possono presentare istanza, avendo particolare attenzione a coloro che operano nei settori maggiormente interessati dalla transizione ecologica e digitale;
- le caratteristiche dei progetti formativi.

Inoltre, l'articolo 11-ter, rispettivamente, sopprime e abroga:

- il secondo e terzo periodo del comma 324 (istituzione del Programma GOL);
- i commi da 325 a 328 (l'assegno di ricollocazione) dell'articolo 1, L. 178/2020.

I relativi interventi sono attuati nell'ambito del programma GOL.

Articolo
12-
quinquies

Disposizioni a favore dei lavoratori con disturbo dello spettro autistico in *start-up* a vocazione sociale

Sono qualificate *start-up* a vocazione sociale (articolo 25, comma 4, D.L. 179/2012, convertito, con modificazioni, dalla L. 221/2012) le imprese, residenti in Italia e costituite da non più di 60 mesi, che impiegano per un periodo non inferiore a un anno, come dipendenti o collaboratori a qualsiasi titolo, in proporzione uguale o superiore a 2/3 della forza lavoro complessiva, lavoratori con disturbi dello spettro autistico ed esercitano attività d'impresa al fine dell'inserimento lavorativo di persone con tali disturbi.

La retribuzione dei lavoratori assunti da una *start-up* a vocazione sociale è costituita da una parte che non può essere inferiore al minimo tabellare previsto, per il rispettivo livello di inquadramento, dal contratto collettivo applicabile, e da una parte variabile, consistente in trattamenti collegati a obiettivi o parametri di rendimento concordati tra le parti. La retribuzione percepita dal lavoratore con disturbi dello spettro autistico assunto dalla *start-up* non concorre alla formazione del reddito imponibile complessivo del lavoratore medesimo, sia ai fini fiscali, sia ai fini contributivi.

L'erogazione dell'assegno o della pensione di invalidità, ove percepiti dal lavoratore, è sospesa per il periodo di assunzione nella *start-up* a vocazione sociale; il lavoratore deve comunicare tempestivamente all'INPS la variazione della propria situazione reddituale, per attivare la procedura di sospensione, pena la perdita del beneficio e il versamento contestuale delle somme indebitamente percepite.

Gli utili di tali *start-up* non sono imponibili ai fini delle imposte sul reddito e dell'IRAP per 5 esercizi successivi all'inizio dell'attività.

L'efficacia di tali misure è subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea.

Inoltre, viene previsto, nel rispetto dell'articolo 33, Regolamento (UE) 651/2014, un incentivo a domanda, per un periodo di 36 mesi e nella misura del 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore con disturbi dello spettro autistico assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato dai datori di lavoro. L'incentivo è corrisposto al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili. Con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali saranno adottate le modalità di attuazione delle disposizioni.

Articolo
13

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Sistema informativo nazionale

Gli organi di vigilanza alimenteranno apposita sezione dedicata alle sanzioni irrogate in vigilanza sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Vigilanza

Anche l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) vigilerà sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Sospensione dell'attività

Viene sostituito l'articolo 14, D.Lgs. 81/2008 (T.U. sicurezza).

N.B. La sospensione per lavoro irregolare scatta a fronte del riscontro, da parte degli ispettori del lavoro, che almeno il 10% (anziché 20%) dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro risulti occupato, al momento dell'accesso ispettivo, senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro, ovvero inquadrati come lavoratori autonomi occasionali in assenza delle condizioni richieste dalla normativa.

Rimane il divieto di adottare il provvedimento di sospensione per lavoro irregolare quando il lavoratore trovato irregolare sia l'unico occupato dall'impresa.

A prescindere dal settore di intervento, e senza più alcun vincolo di reiterazione, qualora in sede ispettiva si accertino gravi violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro di cui al nuovo Allegato I al decreto, l'attività sarà sospesa. Il nuovo Allegato I al D.Lgs. 81/2008 elenca violazioni che espongono:

- a rischi di carattere generale: mancata elaborazione del DVR, mancata elaborazione del Piano di emergenza ed evacuazione, mancata formazione e

addestramento, mancata costituzione del servizio di prevenzione e protezione e nomina del relativo responsabile e mancata elaborazione Piano operativo di sicurezza (POS), omessa vigilanza in ordine alla rimozione o modifica dei dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;

- al rischio di caduta dall'alto: mancata fornitura dei dispositivi di protezione individuale (DPI) contro le cadute dall'alto e mancanza di protezioni verso il vuoto;
- al rischio di seppellimento: mancata applicazione delle armature di sostegno, fatte salve le prescrizioni desumibili dalla relazione tecnica di consistenza del terreno;
- al rischio di elettrocuzione: lavori in prossimità di linee elettriche in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi; presenza di conduttori nudi in tensione in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi; mancanza protezione contro i contatti diretti e indiretti (impianto di terra, interruttore magnetotermico, interruttore differenziale).

Rispetto all'elenco contenuto nel precedente Allegato I scompare il riferimento al rischio amianto, mentre viene inserita la mancata vigilanza alla rimozione o alla modifica dei dispositivi di sicurezza, di segnalazione o di controllo.

La sospensione per ragioni di sicurezza è adottata in relazione alla parte dell'attività imprenditoriale interessata dalle violazioni o alle attività svolte dai lavoratori privi di formazione e addestramento o del DPI contro le cadute dall'alto.

Congiuntamente al provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale, l'INL potrà imporre specifiche misure atte a far cessare il pericolo per la sicurezza o per la salute dei lavoratori.

N.B. L'INL adotta il provvedimento di sospensione immediatamente, in sede di accertamento, o su segnalazione di altre Amministrazioni, entro 7 giorni dal ricevimento del relativo verbale.

N.B. È previsto il differimento degli effetti sospensivi alle ore 12 del primo giorno lavorativo successivo ovvero dal momento della cessazione dell'attività lavorativa in corso che non sia possibile interrompere; la decorrenza degli effetti sospensivi deve essere comunque immediata se si riscontrano situazioni di pericolo imminente o di grave rischio per la salute dei lavoratori o dei terzi o per la pubblica incolumità.

Per le violazioni in materia di prevenzione incendi, la competenza esclusiva è del Comando provinciale dei Vigili del Fuoco territorialmente competente.

Nell'ambito di accertamenti in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro, il potere di sospensione è confermato anche in capo ai servizi ispettivi delle

ASL e precisamente ai servizi per la prevenzione e la sicurezza negli ambienti di lavoro (SPSALI) dei Dipartimenti di prevenzione delle ASL (comunque denominati).

L'organo di vigilanza che ha adottato il provvedimento può revocarlo, su istanza dell'imprenditore sospeso, se sussistono le seguenti condizioni:

- regolarizzazione dei lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria, anche sotto il profilo degli adempimenti in materia di salute e sicurezza;
- accertamento del ripristino delle regolari condizioni di lavoro nelle ipotesi di violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
- rimozione delle conseguenze pericolose delle gravi violazioni di sicurezza di cui all'Allegato I.

Si conferma l'ulteriore obbligo del pagamento di una somma aggiuntiva per ottenere la revoca e riprendere lo svolgimento delle attività sospese:

- pari a 2.500 euro fino a 5 lavoratori irregolari o a 5.000 euro, se sono impiegati più di 5 lavoratori irregolari (in precedenza era pari a 2.000 euro, a prescindere dal numero dei lavoratori), nelle ipotesi di sospensione per lavoro irregolare;
- variabile a seconda delle violazioni riscontrate secondo quanto indicato nell'Allegato I, D.Lgs. 81/2008, con riferimento a ciascuna fattispecie di illecito prevista in 3 soglie: 3.000, 2.500 oppure 300 euro per ciascun lavoratore interessato (in precedenza era pari a euro 3.200, a prescindere dal tipo di violazione accertata) nelle ipotesi di sospensione in materia di salute e sicurezza.

Le somme aggiuntive sono raddoppiate se, nei 5 anni precedenti all'adozione del provvedimento, la stessa impresa è stata destinataria di un provvedimento di sospensione.

Rimane la possibilità di ottenere, su istanza di parte, la revoca della sospensione senza versare subito l'intera somma prevista, pagando immediatamente il 20% della somma aggiuntiva dovuta e l'importo residuo, con una Maggiorazione del 5%, entro i 6 mesi successivi alla presentazione dell'istanza di revoca: in caso di omesso o di parziale versamento dell'importo residuo nel termine fissato, il provvedimento di revoca costituisce titolo esecutivo per la riscossione dell'importo non versato.

Il ricorso amministrativo è possibile esclusivamente nei confronti dei provvedimenti di sospensione per lavoro irregolare, mentre viene escluso il contenzioso amministrativo per la sospensione in materia di sicurezza sul lavoro.

Nei confronti dei provvedimenti di sospensione adottati dall'ITL per l'impiego di lavoratori senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro è ammesso ricorso, entro 30 giorni, all'Ispettorato interregionale del lavoro

territorialmente competente, il quale si pronuncia nel termine di 30 giorni dalla notifica del ricorso. Decorso inutilmente il termine di 30 giorni per la decisione, il provvedimento di sospensione perde efficacia.

Individuazione del preposto per la vigilanza

Tra gli obblighi in capo al datore di lavoro e/o dirigente è ora previsto anche quello di individuare il preposto o i preposti per l'effettuazione delle attività di vigilanza di cui all'articolo 19, D.Lgs. 81/2008. I contratti e gli accordi collettivi di lavoro possono stabilire l'emolumento spettante al preposto per lo svolgimento di tali attività. Il preposto non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività.

Il preposto deve sovrintendere e vigilare sull'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 DPI messi a loro disposizione e, in caso di rilevazione di comportamenti non conformi alle disposizioni e istruzioni impartite dal datore di lavoro e dai 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 dell'inosservanza, deve 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, deve interrompere temporaneamente l'attività e, comunque, segnalare tempestivamente al datore di lavoro e al dirigente le non conformità rilevate.

Nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, i datori di lavoro appaltatori o subappaltatori devono indicare espressamente al datore di lavoro committente il personale che svolge la funzione di preposto.

Formazione obbligatoria in materia di sicurezza

Entro il 30 Giugno 2022, la Conferenza Permanente per i Rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano adotta un accordo nel quale provvede all'accorpamento, alla rivisitazione e alla modifica degli accordi attuativi del T.U. sicurezza in materia di formazione, in modo da garantire:

- a) l'individuazione della durata, dei contenuti minimi e delle modalità della formazione obbligatoria a carico del datore di lavoro;
- b) l'individuazione delle modalità della verifica finale di apprendimento obbligatoria per i discenti di tutti i percorsi formativi e di aggiornamento

obbligatorie in materia di salute e sicurezza sul lavoro e delle modalità delle verifiche di efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa.

L'addestramento consiste nella prova pratica, per l'uso corretto e in sicurezza di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale; l'addestramento consiste, inoltre, nell'esercitazione applicata, per le procedure di lavoro in sicurezza. Gli interventi di addestramento effettuati devono essere tracciati in apposito registro, anche informatizzato.

N.B. Il datore di lavoro, i dirigenti e i preposti ricevono un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Per assicurare l'adeguatezza e la specificità della formazione, nonché l'aggiornamento periodico dei preposti, le relative attività formative devono essere svolte interamente con modalità in presenza e devono essere ripetute con cadenza almeno biennale e comunque ogni qualvolta sia reso necessario in ragione dell'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente

Il datore di lavoro e il dirigente sono ora puniti con l'arresto da 2 a 4 mesi o con l'ammenda da 1.500 a 6.000 euro per la violazione degli articoli 18, comma 1, lettere a), b-*bis*), d) e z), prima parte, e 26, commi 2, 3, primo periodo, e 8-*bis* (obblighi di nomina del medico competente, di individuazione del preposto, di fornire ai lavoratori i necessari e idonei DPI, di aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro; di cooperazione all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi in caso di affidamento di lavoro, servizi e forniture all'impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi, nell'elaborazione del DVR, nonché di indicazione al committente del personale che svolge la funzione di preposto).

Sanzioni per il preposto

Con riferimento a tutte le disposizioni del T.U., i preposti, nei limiti delle proprie attribuzioni e competenze, sono ora puniti con l'arresto fino a 2 mesi o con l'ammenda da 400 a 1.200 euro per la violazione dell'articolo 19, comma 1, lettere a), c), e), f), e ora anche f-*bis*), cioè per la mancata interruzione dell'attività nel caso di rilevazione di deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e di ogni condizione di pericolo rilevata durante la vigilanza, e, comunque, la mancata segnalazione tempestiva al datore di lavoro e al dirigente delle non conformità rilevate.

Quadro sanzionatorio per la sospensione

È fatta salva l'applicazione delle sanzioni penali, civili e amministrative vigenti.

Chi non ottemperi 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;
- 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.

Per tutto il periodo di sospensione è fatto divieto all'impresa di contrattare con la P.A. e con le stazioni appaltanti. A questo fine, il provvedimento di sospensione deve essere comunicato all'Autorità nazionale anticorruzione (Anac) e al Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili, per gli aspetti di rispettiva competenza.

Il datore di lavoro è tenuto a corrispondere la retribuzione e a versare i relativi contributi ai lavoratori interessati dall'effetto del provvedimento di sospensione.

Articolo
13,
comma 1,
lettera d)

Comunicazione preventiva per i lavoratori autonomi occasionali

In sede di conversione in legge, viene introdotto l'obbligo di effettuare una preventiva comunicazione all'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente per territorio, da parte del committente, con riferimento all'attività dei lavoratori autonomi occasionali ex art. 2222 del Codice Civile, in base alle modalità oggi vigenti per il lavoro intermittente (articolo 15, comma 3, D.Lgs. 81/2015).

La norma non precisa alcun termine di inizio validità, dunque tale obbligo risulta in vigore fin dal 21 Dicembre 2021, data di entrata in vigore della norma.

N.B. In caso di violazione si applica la sanzione amministrativa da 500 a 2.500 euro in relazione a ciascun lavoratore autonomo occasionale per cui è stata omessa o ritardata la comunicazione.

Non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13, D.Lgs. 124/2004.

La nuova disposizione richiama l'applicazione delle modalità operative di cui all'art. 15, co. 3, D.Lgs. n. 81/2015: si tratta della modalità di comunicazione prevista per i lavoratori intermittenti, per i quali ad oggi si prevede la possibilità di effettuare la comunicazione attraverso diverse modalità.

In attesa di eventuali decreti attuativi sul punto, per i lavoratori autonomi occasionali si consiglia di inviare un messaggio di posta elettronica, preferibilmente PEC, all'indirizzo della sede territoriale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, contenente l'indicazione dei seguenti dati:

- l'identificazione dei soggetti coinvolti (committente e lavoratore);
- la durata dell'attività lavorativa;
- compenso pattuito;

- luogo della prestazione;
- tipologia dell'attività lavorativa.

Esclusivamente nel caso di malfunzionamenti sarà possibile inviare la comunicazione attraverso fax alla stessa sede dell'INL.

Tale comunicazione dovrà necessariamente essere preventiva rispetto all'inizio dell'attività.

N.B. Si ricorda, infine, che le prestazioni di lavoro autonomo occasionali consistono in prestazioni di lavoro autonomo e meramente occasionali che si caratterizzano oltre che per il tempo limitato per la sua effettuazione, anche per la totale assenza di subordinazione e di coordinamento con il committente e per la mancanza dell'inserimento funzionale nell'organizzazione aziendale. Il lavoratore autonomo occasionale si obbliga a compiere nei confronti di un committente e verso un corrispettivo, un'opera o un servizio con lavoro prevalentemente proprio senza i requisiti della professionalità e della prevalenza nella completa autonomia relativamente al tempo ed al modo della prestazione.

- Nel caso di necessità lo Studio resta a disposizione per fornire uno specifico format/fac-simile da utilizzarsi per inviare la comunicazione preventiva.
- Per eventuali necessità di assistenza a questo nuovo importante adempimento lo Studio rimane a completa disposizione delle aziende clienti.

Articolo
15-bis

Misure urgenti in favore degli iscritti agli enti di previdenza obbligatoria

Gli enti di previdenza obbligatoria, di cui ai D.Lgs. 509/1994 e 103/1996, con delibera degli organi competenti corredata di una nota che specifichi e garantisca l'equilibrio tecnico-finanziario dell'ente mediante compensazione con corrispondente riduzione di altre voci di spesa relative a interventi assistenziali e previo parere positivo dei Ministeri vigilanti, da rendere entro 30 giorni dalla data di trasmissione dell'atto, possono adottare iniziative specifiche di assistenza ai propri iscritti che si trovino in condizioni di quarantena o di isolamento su indicazione delle Autorità sanitarie ovvero che abbiano subito una comprovata riduzione della propria attività per effetto di emergenze sanitarie o eventi calamitosi dichiarati dai Ministri competenti.

Lo Studio, come di consueto, rimane disponibile per fornire qualsiasi eventuale chiarimento in merito anche mediante la programmazione di un eventuale appuntamento attraverso cui approfondire ogni tematica relativa all'argomento.

FRISONI^eBISCEGLIE

STUDIO DI CONSULENZA DEL LAVORO

Per tutte le ultime novità riguardanti l'emergenza COVID-19 con riferimento all'ambito lavoro, lo Studio invita a consultare il proprio [sito internet](#) così da disporre dell'archivio aggiornato delle circolari, il [canale YouTube](#) del gruppo per rivedere i recenti eventi organizzati nonché a seguire lo Studio attraverso la [pagina LinkedIn](#) per ricevere gli ultimi aggiornamenti in tempo reale.

Studio Frisoni e Bisceglie



FRISONI^eBISCEGLIE
STUDIO DI CONSULENZA DEL LAVORO

Via Oltrecolle, 139 - 22100 Como | P.IVA 03231120134

T 031555560 | F 031555540

info@frisoniebisceglie.com | pec.frisoniebisceglie@cgn.legalmail.it

