



Rag. Luigina Andrighetti Frisoni | Consulente del Lavoro | Revisore Legale
Dott. Marco Frisoni | Consulente del Lavoro | Docente presso Università dell'Insubria, facoltà di Giurisprudenza
Rag. Silvia Frisoni | Consulente del Lavoro
Dott. Alessio Bisceglie | Consulente del Lavoro
Dott.ssa Silvia Costa | Consulente del Lavoro
Dott. Alberto Balestrini | Consulente del Lavoro

Circolare n. 052 – 14 Giugno 2021

EMERGENZA “CORONAVIRUS” ED I RIFLESSI SUL RAPPORTO DI LAVORO - AGGIORNAMENTI

In merito alla nota emergenza epidemiologica COVID-19 (c.d. “*Coronavirus*”) attualmente in corso, lo Studio riporta, come di consueto ed in ottica di un costante aggiornamento, gli ultimi provvedimenti emanati dalle autorità competenti, nonché ulteriori indicazioni riguardanti le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

➤ DECRETO SEMPLIFICAZIONI 2021: LE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO

E' stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 31 Maggio 2021, n. 129, il Decreto-Legge 31 Maggio 2021, n. 77 (c.d. “Decreto Semplificazioni”) recante la governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di snellimento delle procedure.

Il decreto, in vigore già dallo scorso 1° Giugno 2021, contiene un pacchetto di misure (68 articoli) finalizzate a velocizzare l'attuazione delle opere previste dal Recovery Plan, prevedendo in particolare benefici e incentivi per l'assunzione di donne e giovani, nonché per lo sviluppo e l'ammodernamento della rete infrastrutturale del Paese.

Il Decreto Semplificazioni stabilisce la governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) ed introduce misure per rafforzare le strutture amministrative e snellire le procedure. Di particolare interesse il sistema di benefici e incentivi previsti per l'assunzione di donne e giovani.

Di seguito alcune tra le principali previsioni in materia di lavoro:

1. Subappalto

Dalla data di entrata in vigore del decreto:

- fino al 31 Ottobre 2021, in deroga alle norme in vigore che prevedono un limite del 30 per cento, il subappalto non può superare la quota del 50 per cento dell'importo complessivo del contratto di lavori, servizi o forniture. Sono comunque vietate l'integrale cessione del

contratto di appalto e l'affidamento a terzi della integrale esecuzione delle prestazioni o lavorazioni che ne sono oggetto, così come l'esecuzione prevalente delle lavorazioni ad alta intensità di manodopera. Infine, il subappaltatore deve garantire gli stessi standard qualitativi e prestazionali previsti nel contratto di appalto e riconoscere ai lavoratori un trattamento economico e normativo non inferiore a quello che avrebbe garantito il contraente principale, inclusa l'applicazione degli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro;

- dal 1° Novembre 2021, viene rimosso ogni limite quantitativo al subappalto, ma le stazioni appaltanti indicheranno nei documenti di gara le prestazioni o lavorazioni che devono essere eseguite obbligatoriamente a cura dell'aggiudicatario in ragione della loro specificità. Inoltre, le stesse dovranno indicare le opere per le quali è necessario rafforzare il controllo delle attività di cantiere e dei luoghi di lavoro e garantire una più intensa tutela delle condizioni di lavoro e della salute e sicurezza dei lavoratori e prevenire il rischio di infiltrazioni criminali, a meno che i subappaltatori siano iscritti nelle white list o nell'anagrafe antimafia;
- il contraente principale e il subappaltatore sono responsabili in solido nei confronti della stazione appaltante.

Si precisa che le norme sugli appalti riguardano la pubblica amministrazione ed il codice degli appalti pubblici.

2. Trasparenza e pubblicità degli appalti

Tutte le informazioni relative alla programmazione, alla scelta del contraente, all'aggiudicazione ed esecuzione delle opere saranno gestite e trasmesse alla banca dati dei contratti pubblici dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) attraverso l'impiego di piattaforme informatiche interoperabili; le commissioni giudicatrici effettueranno la propria attività utilizzando, di norma, le piattaforme e gli strumenti informatici. La banca dati degli operatori economici è accorpata alla Banca dati dei contratti pubblici e verrà gestita da ANAC. All'interno della nuova banca dati, verrà istituito il fascicolo virtuale dell'operatore economico, nel quale saranno conservati tutti i dati e le informazioni necessarie ai fini della partecipazione alle procedure di gara, rendendo in tal modo più semplice le attività di verifica e controllo da parte delle stazioni appaltanti. Queste ultime dovranno avere requisiti di qualità in termini di esperienza pregressa documentata, personale qualificato e strumentazione tecnica adeguata.

3. Inserimento al lavoro di donne e giovani

Le aziende, anche di piccole dimensioni (sopra i 15 dipendenti) che partecipano alle gare per le opere del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e del fondo complementare e che risultino

affidatarie dei contratti, hanno l'obbligo di presentare un rapporto sulla situazione del personale in riferimento all'inclusione delle donne nelle attività e nei processi aziendali.

In caso di violazione dell'obbligo, è prevista l'applicazione di penali e l'impossibilità di partecipare per 12 mesi a ulteriori procedure.

Nei bandi di gara saranno riconosciuti punteggi aggiuntivi per le aziende che utilizzano strumenti di conciliazione vita-lavoro, che si impegnino ad assumere donne e giovani con età inferiore ai 36 anni, che nell'ultimo triennio abbiano rispettato i principi di parità di genere e adottato misure per promuovere pari opportunità per i giovani e le donne nelle assunzioni, nei livelli retributivi e degli incarichi apicali.

Salve motivate ragioni, le stazioni appaltanti includono nel bando l'obbligo del partecipante alla gara di riservare a giovani e donne una quota delle assunzioni necessarie per eseguire il contratto.

Tra i criteri per partecipare alle gare vi è anche l'impegno a presentare la rendicontazione non finanziaria sulla sostenibilità sociale e ambientale dei processi produttivi.

➤ **AUTORIZZAZIONI CIG COVID-19: RIPRESE LE AUTORIZZAZIONI INPS A SEGUITO DI UNA TEMPORANEA SOSPENSIONE PER MANCANZA DI FONDI**

Si comunica che l'INPS, con il comunicato 7 Giugno 2021, rende noto di aver definito tecnicamente, insieme al Ministero dell'Economia e delle Finanze, la norma approvata in Consiglio dei Ministri Venerdì 5 Giugno 2021 che consente all'Istituto di autorizzare ulteriori istanze di cassa integrazione guadagni (CIG) con causale COVID-19 nel rispetto della normativa vigente in tema di limiti di spesa e monitoraggio prospettico.

Attraverso l'utilizzo di risparmi da D.L. n. 137/2020 e la rimodulazione di alcune voci di spesa relative alle integrazioni salariali, pertanto si proseguirà senza difficoltà nel processo di autorizzazione, sospeso solo per alcuni giorni per superare i vincoli di legge.

Per eventuali necessità di approfondimento è possibile prendere visione del testo completo del comunicato stampa:

- [Comunicato stampa INPS 7 Giugno 2021](#)

➤ **CONFERMA DELL'OBBLIGO VACCINALE ANTI-COVID-19 PER LE PROFESSIONI SANITARIE: IN G.U. LA LEGGE DI CONVERSIONE DEL DECRETO-LEGGE N. 44/2021**

Con la pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale n. 128 del 31 Maggio 2021 della Legge n. 76 del 28 Maggio 2021 è stato convertito con modificazioni il Decreto-Legge n. 44/2021, recante misure

urgenti per il contenimento dell'epidemia da COVID-19, in materia di vaccinazioni anti SARS-CoV-2, di giustizia e di concorsi pubblici.

All'articolo 4, si conferma l'obbligo a sottoporsi a vaccinazione gratuita per la prevenzione dell'infezione da SARS-CoV-2 per gli esercenti le professioni sanitarie e gli operatori di interesse sanitario che svolgono la loro attività nelle strutture sanitarie, sociosanitarie e socioassistenziali, pubbliche e private, comprese le farmacie e le parafarmacie e negli studi professionali.

Per eventuali necessità di approfondimento è possibile prendere visione del testo completo del provvedimento:

- [Legge 28 Maggio 2021, n. 76](#)

➤ **GESTIONE DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI COVID-19: IMPORTANTI COMUNICAZIONI INVIATE DALL'INPS AGLI INDIRIZZI PEC DELLE AZIENDE**

Come già comunicato attraverso precedenti circolari di Studio, si ricorda alle aziende clienti di tenere monitorata quotidianamente la PEC aziendale e di inoltrare prontamente eventuali comunicazioni inviate dall'INPS riguardanti gli ammortizzatori sociali, in quanto l'Istituto utilizza abitualmente il canale della posta certificata per inviare importanti comunicazioni e/o richieste (es. comunicazione di approvazione o eventuali supplementi di istruttoria ai sensi del D.M. 15 Aprile 2016, n. 95442) relative alle istanze dei vari ammortizzatori sociali attivati per fronteggiare l'emergenza COVID-19.

Tali comunicazioni e/o richieste, se non evase per tempo, potrebbero portare a conseguenze molto importanti, incluso il rifiuto definitivo della domanda.

Con particolare riferimento agli ammortizzatori sociali a pagamento diretto INPS, si precisa che i termini di invio molto stringenti (30 giorni) dei modelli SR41 per far disporre gli ordini di pagamento in favore dei lavoratori, decorrono proprio dalla data di ricezione del provvedimento di autorizzazione del periodo di integrazione salariale, comunicato solitamente via PEC.

Si precisa che lo Studio non potrà che considerarsi esonerato circa eventuali responsabilità derivanti da SR41 non inviati e/o inviati in ritardo a causa di comunicazioni inviate dall'Istituto alle aziende ma non inoltrate o inoltrate con ritardo.

Sempre il medesimo termine (30 giorni) è previsto anche per il rinvio di eventuali istanze rifiutate dall'Istituto ai sensi di quanto previsto dal Decreto-Legge 16 Giugno 2020, n. 52, art. 2, co. 2. e dal Messaggio INPS n. 2901/2020.

In ultimo luogo, sempre con riferimento agli ammortizzatori sociali COVID-19, si rammenta che sono attualmente in corso molteplici accessi ispettivi da parte degli enti preposti, in particolare a cura dell'Ispettorato del Lavoro territorialmente competente, per la verifica del corretto utilizzo degli stessi (per ulteriori indicazioni vedasi [nota INL n. 532 del 12 Giugno 2021](#)).

➤ **ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO: LAVORATORI IN SMART-WORKING REGOLARMENTE COMPUTABILI AI FINI DEL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO**

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con l'interpello n. 3 del 9 Giugno 2021, su richiesta del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, ha fornito chiarimenti sulla possibile esclusione dei dipendenti in smart-working dalla base di computo dell'organico aziendale per la determinazione del numero dei soggetti disabili da assumere ai sensi della Legge n. 68/1999 (c.d. "collocamento obbligatorio/mirato").

L'obbligo di assunzione delle persone disabili per i datori di lavoro pubblici e privati trova espressa indicazione nella Legge n. 68/99 che definisce le categorie di lavoratori non computabili ai fini del calcolo della quota di riserva, facendo salve peraltro le ulteriori esclusioni previste dalle discipline di settore. L'articolo 23 del D.Lgs. 15 Giugno 2015, n. 80 sancisce l'esclusione dei "lavoratori ammessi al telelavoro dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative ed istituti".

Il Ministero del Lavoro, attraverso l'interpello del 9 Giugno 2021, non ritiene ammissibile, ai fini dell'applicazione dei criteri di computo dell'organico aziendale, l'assimilazione dei lavoratori ammessi al telelavoro a quelli in smart-working, che dunque sono inclusi dalla determinazione della quota di riserva.

I casi di esclusione contemplati dall'articolo 4, comma 1, della Legge n. 68/1999, avendo carattere tassativo, non sono suscettibili di interpretazione analogica o estensiva, come specificato dalla Corte di Cassazione con sentenza del 4 Febbraio 2016 n. 2010.

Per eventuali necessità di approfondimento è possibile prendere visione del testo completo dell'interpello:

- [Interpello Ispettorato Nazionale del Lavoro \(INL\), n. 3 - 9 Giugno 2021](#)

➤ **WEBINAR “DECRETO SOSTEGNI BIS, LE NOVITA’ IN MATERIA DI LAVORO”: ONLINE LA REGISTRAZIONE VIDEO**

Si avvisa che attraverso l’apposito [link](#) è possibile rivedere la registrazione del webinar riguardante le novità in materia di lavoro introdotte dal recente Decreto-Legge n. 25 Maggio 2021, n. 73 (c.d. “Decreto Sostegni bis”).

Si ricorda che durante l’evento, organizzato dallo Studio Frisoni e Bisceglie e da Ati Group Risorse Umane, sono state illustrate in particolare le novità riguardanti la gestione degli ammortizzatori sociali, il divieto di licenziamento, il nuovo contratto di rioccupazione nonché le inedite indennità previste per i lavoratori più colpiti dall’emergenza COVID-19.

Lo Studio, come di consueto, rimane disponibile per fornire qualsiasi eventuale chiarimento in merito.

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 ultime circolari, il [canale YouTube](#) del gruppo per rivedere i recenti eventi organizzati ed i video approfondimenti sulle tematiche di maggior interesse nonché a seguire lo Studio attraverso la [pagina LinkedIn](#) per ricevere gli ultimi aggiornamenti in tempo reale.

Studio Frisoni e Bisceglie