

CIRCOLARE DI AGGIORNAMENTO **DICEMBRE 2021**

Lecco, 21/12/2021

Spett.le clientela  
- Loro sede -

[www.studiodellera.it](http://www.studiodellera.it)

**AMMORTIZZATORI SOCIALI PER EMERGENZA SANITARIA DOPO IL DECRETO FISCALE – PRIME INDICAZIONI**

Con il D.L. 146/2021 (c.d. Decreto Fiscale), il Legislatore ha provveduto a implementare, per talune fattispecie, gli ammortizzatori sociali concessi per situazione di emergenza sanitaria. Sono interessate al provvedimento le imprese destinatarie delle tutele offerte dal Fis, dai Fondi di solidarietà bilaterali (tra cui Fsbai) e dalla Cigd. Per il settore industriale, dove l'integrazione salariale di tipo emergenziale è scaduta il 30 giugno scorso, fanno eccezione i datori di lavoro appartenenti ai settori delle industrie tessili, confezione di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia, e fabbricazione di articoli in pelle e simili.

Col messaggio n. 4034/2021 l'Inps, preannunciando un'imminente circolare, espone le prime indicazioni di tipo operativo relativamente alle recenti disposizioni offerte dal decreto.

**Disposizioni generali concernenti Fis, Fondi bilaterali e Cigd**

Per le imprese che si avvalgono delle tutele di tali Fondi, sono state previste ulteriori 13 settimane di durata massima dell'integrazione salariale, da fruirsi nel periodo tra il 1° ottobre e il 31 dicembre 2021. Si ricorda che tale periodo va ad aggiungersi al limite massimo di 28 settimane, concesso con il Decreto Sostegni, utilizzabili nel periodo tra il 1° aprile e il 31 dicembre 2021. Come si nota, quindi, le 2 disposizioni vengono a interessare, sia pur parzialmente, un medesimo periodo dell'anno 2021 (mesi di ottobre, novembre e dicembre).

L'Inps, al fine di coordinare temporalmente le 2 disposizioni, fa presente che ove non siano state richieste e autorizzate tutte le 28 settimane di trattamento di integrazione non sarà possibile per i datori di lavoro accedere al nuovo periodo di trattamenti emergenziali.

Viene, inoltre, specificato come per tali misure straordinarie non sia previsto alcun contributo addizionale a carico dei datori di lavoro che ricorrono ai relativi trattamenti.

Il nuovo periodo di 13 settimane, coi limiti di utilizzo innanzi esposti, trova applicazione per i lavoratori che risultino alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti al 22 ottobre 2021 (data di entrata in vigore del decreto).

Per il nuovo periodo di integrazione salariale concesso (13 settimane), i datori di lavoro, come per i periodi precedenti, dovranno trasmettere domanda di concessione, ma con nuova causale, già disponibile sul sito Inps, "COVID 19 - DL 146/21". Viene, tuttavia, evidenziato che tali domande potranno essere inviate a prescindere dall'avvenuto rilascio dell'autorizzazione a tutte le precedenti 28 settimane (di cui al Decreto Sostegni).

Il termine per la presentazione delle domande, relative ai trattamenti in esame, rimane fissato entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività



lavorativa. Restano immutati anche i termini decadenziali di trasmissione dei dati necessari per il pagamento diretto dei trattamenti; il datore di lavoro è, quindi, tenuto a inviare tali dati entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale ovvero, qualora questo termine sia più favorevole all'azienda, entro 30 giorni dalla notifica della Pec contenente l'autorizzazione.

L'Inps ricorda che, ai datori di lavoro che si avvalgono delle misure di integrazione emergenziale, resta preclusa - per la durata della fruizione del trattamento di integrazione salariale richiesto (AO, Cigd, Cigo) - la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo, così come l'avvio delle procedure di licen

#### **In specifico sul Fis**

Vista la lettera del disposto normativo, l'Inps fa presente che possono presentare domanda di assegno ordinario (AO) al Fis anche i datori di lavoro iscritti a tale Fondo, che, alla data del 22 ottobre 2021, hanno in corso un assegno di solidarietà. Ove sia concesso, l'AO sospende e sostituisce, quindi, l'assegno di solidarietà già in corso, dato che l'assegno ordinario può riguardare anche i medesimi lavoratori beneficiari dell'assegno di solidarietà, a totale copertura dell'orario di lavoro.

#### **In specifico su fondi bilaterali e fondi del Trentino e di Bolzano-Alto Adige**

In relazione a questa tipologia di Fondi, nel ribadire precedenti proprie indicazioni, l'Inps chiarisce che per i settori dei servizi ambientali e delle attività professionali, considerata l'ormai piena operatività dei rispettivi Fondi di solidarietà di nuova istituzione, le domande dei datori di lavoro ivi operanti, e relative ai trattamenti emergenziali in esame, dovranno essere inoltrate direttamente ai medesimi Fondi.

Viene ricordato che durante il periodo di percezione dell'AO, limitatamente alle causali connesse all'emergenza da COVID-19, viene erogato l'Anf, in rapporto al periodo di paga adottato e alle medesime condizioni dei lavoratori a orario normale.

#### **In specifico sulla Cigd**

Viene ribadito che ai beneficiari di tale tipologia di integrazione in deroga continuano a essere riconosciuti sia la contribuzione figurativa che gli Anf. Viene, inoltre, indicato che le aziende c.d. plurilocalizzate potranno inviare domanda con indicazione di "Deroga Plurilocalizzate" solo nel caso in cui le medesime abbiano ricevuto la prima autorizzazione con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Tutte le altre aziende, anche con più unità produttive, dovranno, invece, trasmettere la domanda con indicazione "Deroga INPS" (non plurilocalizzate).

#### **In specifico sulla Cigo**

Come in precedenza evidenziato - per le industrie tessili, di confezione di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia e di fabbricazione di articoli in pelle e simili - sono state concesse ulteriori 9 settimane di durata massima di integrazione salariale, per il periodo collocato tra il 1° ottobre 2021 e il 31 dicembre 2021. Tale periodo va ad aggiungersi a quello già previsto (Decreto Sostegni-*bis*), per una durata massima di 17 settimane da fruirsi nel periodo compreso tra il 1° luglio e il 31 ottobre 2021.

L'Inps specifica, anche in questo caso, che per tali trattamenti non è dovuto alcun contributo addizionale a carico dei datori di lavoro richiedenti.

#### **In particolare, per le aziende che si trovano in Cigs**

Per tali situazioni l'Inps indica che le imprese dei settori indicati che, alla data del 22 ottobre 2021, avevano in corso un trattamento di Cigs - ma che devono sospendere il programma di Cigs a causa dell'interruzione dell'attività produttiva per effetto dell'emergenza epidemiologica - possono accedere alla Cigo per una durata massima di 9 settimane, nel periodo compreso tra il 1° ottobre 2021 e il 31 dicembre 2021.

Data la particolare casistica, le relative domande di concessione dello speciale trattamento devono essere trasmesse utilizzando la nuova causale "COVID 19 - DL 146/21 - sospensione CIGS".



## PRIME INDICAZIONI INL SUL NUOVO PROVVEDIMENTO DI SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ IMPRENDITORIALE

L'articolo 13, D.L. 146/2021, ha sostituito l'articolo 14, D.Lgs. 81/2008, apportando all'istituto della sospensione dell'attività imprenditoriale una serie di sostanziali modifiche. Per tale motivo l'INL ha ritenuto opportuno intervenire con la circolare n. 3/2021, per fornire alcune prime indicazioni utili non solo al personale ispettivo.

La novellata norma stabilisce che il provvedimento di sospensione è adottato dall'INL, senza alcuna forma di discrezionalità, *“al fine di far cessare il pericolo per la tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori”*, per il tramite del proprio personale ispettivo. Lo stesso potere spetta *“ai servizi ispettivi delle aziende sanitarie locali nell'ambito di accertamenti in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro”*.

Nell'adozione del provvedimento sospensivo il personale ispettivo potrà valutare l'opportunità di farne decorrere gli effetti in un momento successivo, così come del resto previsto dal nuovo articolo 14, comma 4, secondo il quale: *“in ogni caso di sospensione, gli effetti della stessa possono essere fatti decorrere dalle ore dodici del giorno lavorativo successivo ovvero dalla cessazione dell'attività lavorativa in corso che non può essere interrotta, salvo che non si riscontrino situazioni di pericolo imminente o di grave rischio per la salute dei lavoratori o dei terzi o per la pubblica incolumità”*.

Una prima condizione per l'adozione del provvedimento si realizza quando l'Ispettorato *“riscontra che almeno il 10% dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro risulti occupato, al momento dell'accesso ispettivo, senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro”*. È utile evidenziare che, rispetto alla precedente formulazione, la percentuale di lavoratori irregolari che fanno “scattare” la sospensione passa dal 20% all'attuale 10%, la cui condizione è correlata esplicitamente all'insussistenza della comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro. L'INL precisa che, ai fini della sospensione, non potranno dunque essere considerati irregolari i lavoratori rispetto ai quali non è richiesta la comunicazione, come avviene nelle ipotesi di coadiuvanti familiari ovvero dei soci, per i quali è prevista unicamente la comunicazione all'Inail. La nuova percentuale del 10% di lavoratori irregolari continuerà a essere calcolata sul numero di lavoratori presenti sul luogo di lavoro al momento dell'accesso ispettivo. Si ricorda che i lavoratori da conteggiare nella base di computo sono tutti coloro che rientrano nell'ampia nozione di lavoratore. Andranno, quindi, conteggiati tanto i collaboratori familiari, anche impegnati per periodi inferiori alle 10 giornate di lavoro, quanto i soci lavoratori cui non spetta l'amministrazione o la gestione della società, non disponendo dei poteri datoriali tipici. Viene, poi, ribadita l'esclusione del provvedimento di sospensione per lavoro irregolare nel caso in cui il lavoratore risulti l'unico occupato dall'impresa (c.d. microimpresa).

Ulteriore novità è rappresentata dal riferimento all'accesso ispettivo, quale momento in cui va valutata la sussistenza dei presupposti di adozione del provvedimento. Ciò lascia evidentemente intendere che la regolarizzazione dei lavoratori nel corso dell'accesso è del tutto ininfluente e, pertanto, il provvedimento andrà comunque adottato. Quanto sopra anche nelle ipotesi in cui il provvedimento di sospensione debba essere adottato su segnalazione di altre Amministrazioni e si sia comunque provveduto alla regolarizzazione delle violazioni accertate nelle more dei 7 giorni previsti dalla vigente normativa.



Il provvedimento di sospensione deve essere adottato anche tutte le volte in cui sono accertate gravi violazioni in materia di salute e sicurezza, riportate nella tabella seguente:

Fattispecie	Importo somma aggiuntiva
Mancata elaborazione del DVR	Euro 2.500
Mancata elaborazione del Piano di emergenza ed evacuazione	Euro 2.500
Mancata formazione e 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 DPI contro le cadute dall'alto	Euro 300 per ciascun 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 conseguenti rischi	Euro 3.000
Mancanza protezione contro i contatti diretti e indiretti (impianto di terra, interruttore magnetotermico, interruttore differenziale)	Euro 3.000
Omessa vigilanza in ordine alla rimozione o modifica dei dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo	Euro 3.000

Corre l'obbligo di evidenziare che il provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale potrà avvenire, a differenza di quanto avveniva prima, nel caso in cui venga accertata anche una sola delle violazioni sopra riportate. È utile, poi, ricordare che la nuova normativa ha attribuito anche all'INL, al pari delle Asl, il potere di svolgere attività di vigilanza e accertare eventuali illeciti in materia prevenzionistica, indipendentemente dal settore di intervento.

Il provvedimento di sospensione, come in passato, è anzitutto adottato in relazione alla parte dell'attività imprenditoriale interessata dalle violazioni. Ciò sta a significare che gli effetti del provvedimento debbono essere circoscritti alla singola unità produttiva rispetto ai quali sono stati verificati i presupposti per la sua adozione e, con particolare riferimento all'edilizia, all'attività svolta dall'impresa nel singolo cantiere.

In via alternativa, l'adozione del provvedimento di sospensione dell'attività lavorativa potrà interessare soltanto i lavoratori rispetto ai quali il datore di lavoro:

- abbia omesso la formazione e l'addestramento;
- abbia omesso di fornire i necessari dispositivi di protezione individuale contro le cadute dall'alto.

Tali violazioni, infatti, possono essere riferite e circoscritte alla posizione di un singolo lavoratore. La sospensione, in tal caso, comporta, quindi, l'impossibilità per il datore di lavoro di avvalersi del lavoratore interessato fino a quando non interverrà la revoca del provvedimento secondo le condizioni di cui si dirà oltre.



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

Va precisato che, a fronte di un accertamento sulla contestuale presenza di più violazioni utili all'adozione del provvedimento di sospensione, il personale ispettivo adotterà sempre un unico provvedimento di sospensione della parte dell'attività imprenditoriale interessata dalle violazioni, fermo restando che, ai fini della revoca del provvedimento, occorrerà verificare la regolarizzazione di tutte le violazioni riscontrate e il pagamento delle somme aggiuntive riferibili a ciascuna di esse. Pertanto, la seconda tipologia di provvedimento (sospensione dell'attività lavorativa prestata dai lavoratori interessati dalle violazioni) ricorre solo quando le violazioni concernenti la formazione, l'addestramento o la mancata fornitura di DPI non siano accompagnate da altre violazioni utili all'adozione della sospensione.

Così come in passato, si evidenzia che gli effetti sospensivi possono decorrere dalle ore 12:00 del giorno lavorativo successivo ovvero dalla cessazione dell'attività lavorativa in corso che non può essere interrotta, salvo che non si riscontrino situazioni di pericolo imminente o di grave rischio per la salute dei lavoratori o dei terzi o per la pubblica incolumità.

Benché la disposizione al riguardo non faccia distinzioni tra le 2 cause di sospensione (lavoro irregolare e gravi violazioni in materia di salute e sicurezza) va considerato che, fatte salve le specifiche valutazioni da effettuarsi caso per caso, il provvedimento di sospensione per motivi di salute e sicurezza dovrà essere, di norma, adottato con effetto immediato.

Unitamente al provvedimento di sospensione, il personale ispettivo potrà imporre ulteriori e specifiche misure atte a far cessare il pericolo per la sicurezza o per la salute dei lavoratori durante il lavoro.

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

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

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

Per revocare il provvedimento di sospensione il datore di lavoro dovrà, altresì, provvedere al pagamento di una somma aggiuntiva prevista per ciascuna fattispecie di violazione riscontrata.

In particolare, nelle ipotesi di lavoro irregolare, sono previsti 2 differenti importi:

- se il numero dei lavoratori irregolari non è superiore a 5 l'importo è pari a 2.500 euro;
- se superiore a 5 la somma aggiuntiva è pari a 5.000 euro.

Nei casi di sospensione per motivi di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro la somma aggiuntiva è indicata nella tabella sopra riportata in riferimento a ciascuna violazione.

Laddove siano state riscontrate più violazioni - concernenti le fattispecie indicate nella tabella e/o l'impiego di lavoratori in nero - l'importo utile alla revoca sarà dato dalla somma di quanto indicato accanto a ciascuna fattispecie e/o di quanto indicato dalla normativa in relazione all'impiego di lavoratori irregolari.

Va, inoltre, segnalato che le somme aggiuntive sono raddoppiate nelle ipotesi in cui, nei 5 anni precedenti all'adozione del provvedimento, la medesima impresa sia stata destinataria di un provvedimento di sospensione. Permane anche nella norma recentemente novellata la possibilità, per il datore di lavoro, di ottenere la revoca del provvedimento mediante il pagamento immediato di una percentuale della somma aggiuntiva ridotta al 20%. L'importo residuo della somma aggiuntiva, maggiorato del 5%, è versato entro 6 mesi dalla data di presentazione dell'istanza di revoca. In caso di mancato versamento o di versamento



parziale dell'importo residuo entro detto termine, il provvedimento di accoglimento dell'istanza costituisce titolo esecutivo per l'importo non versato.

Per tutto il periodo di sospensione vige il divieto all'impresa di contrattare con la P.A..

#### **Ricorso avverso i provvedimenti di sospensione**

Unicamente avverso il provvedimento di sospensione per l'impiego di lavoratori irregolari è possibile proporre ricorso amministrativo dinanzi all'Ispettorato interregionale del lavoro territorialmente competente entro il termine di 30 giorni dalla sua adozione. Il termine per la presentazione del ricorso decorre dalla notifica al datore di lavoro. L'Ispettorato interregionale è tenuto a pronunciarsi entro il termine di 30 giorni dalla presentazione del ricorso e lo stesso si intende accolto qualora tale termine decorra inutilmente.

In caso di sospensione per violazioni in materia di salute e sicurezza, la cui cognizione, in caso di inottemperanza alla prescrizione, è di competenza del giudice penale, viene previsto che il decreto di archiviazione emesso a conclusione della procedura di prescrizione per l'estinzione delle contravvenzioni accertate e poste a fondamento del provvedimento di sospensione determini la decadenza del provvedimento stesso.

Resta, tuttavia, fermo il provvedimento di sospensione qualora sia stato adottato anche in ragione della riscontrata presenza di lavoratori irregolari.

#### **Inottemperanza**

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.

---

### **PROROGATO LO STATO DI EMERGENZA**

Il Consiglio dei Ministri del 14 dicembre 2021 ha varato il decreto che proroga al 31 marzo 2022 lo stato di emergenza con le ormai note conseguenze connesse :

- smart working, la proroga consente ai dipendenti pubblici e a quelli privati di ricorrere al lavoro da remoto, derogando ad accordi sindacali o individuali con l'azienda.
- congedi parentali, proroga per i lavoratori dipendenti genitori di figlio convivente minore di 14 anni, la cui attività didattica o educativa in presenza sia sospesa o il figlio stesso risulti positivo al Coronavirus o in quarantena.

Mentre restano in vigore le norme relative all'impiego del green pass e del green pass rafforzato, che deve essere utilizzato anche in zona bianca per lo svolgimento delle attività che altrimenti sarebbero oggetto di restrizioni in zona gialla.

---

### **LAVORO AUTONOMO OCCASIONALE: NUOVO OBBLIGO DI COMUNICAZIONE PREVENTIVA**

Al fine di contrastare forme elusive nell'utilizzo del lavoro autonomo occasionale, la legge di conversione del decreto Fisco-Lavoro (D.L. n. 146/2021) introduce, al fine di svolgere attività di monitoraggio e di



contrastare forme elusive nell'utilizzo del lavoro autonomo occasionale, l'obbligo per il committente di effettuare una preventiva comunicazione all'Ispettorato del lavoro, competente per territorio, mediante SMS o posta elettronica. Per il mancato adempimento del nuovo obbligo di comunicazione preventiva è prevista l'applicazione della sanzione amministrativa da 500 a 2.500 euro, in relazione a ciascun lavoratore autonomo occasionale per cui è stata omessa o ritardata la comunicazione e non è ammessa la procedura di diffida di cui all'art. 13 D. Lgs. n. 124/2004. Nello specifico, l'obiettivo è di evitare l'abuso di tale tipologia contrattuale in particolari settori economici quale strumento per mascherare rapporti di lavoro subordinato e per ridurre il costo del lavoro.

### **RIDUZIONE CONTRIBUTIVA EDILI 2021 CONFERMATO ALL'11,50%**

L'articolo 29, D.L. 244/1995, prevede che i datori di lavoro esercenti attività edile siano tenuti al versamento della contribuzione previdenziale e assistenziale sull'imponibile determinato dalle ore previste dai Ccnl, con esclusione delle assenze indicate dal comma 1.

Sull'ammontare di dette contribuzioni, diverse da quelle di pertinenza del Fondo pensioni lavoratori dipendenti, dovute all'Inps e all'Inail per gli operai con orario di lavoro di 40 ore settimanali, si applicava fino al 31 dicembre 1996 una riduzione del 9,50%.

Entro il 31 maggio di ciascun anno il Governo valuta la possibilità che, con D.D. da adottarsi entro il 31 luglio dello stesso anno, sia confermata o rideterminata per l'anno di riferimento la riduzione contributiva.

Per il 2020 la riduzione è stata fissata all'11,50% e le valutazioni effettuate consentono di confermare per il 2021 tale valore.

Conseguentemente, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto col Mef, con il D.D. 143 del 30 settembre 2021, pubblicato nell'area Pubblicità legale del sito del Ministero del lavoro in data 11 novembre 2021, ha confermato all'11,50% la riduzione dei contributi previdenziali e assistenziali 2021 per il settore edilizia.

Lo Studio ringrazia per l'attenzione riservatagli e rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento, riservandosi la facoltà di tenerVi costantemente aggiornati sulle novità e relativi adempimenti di Vostro interesse.

Cordiali saluti.

**STUDIO DELL'ERA**  
*Consulenti del Lavoro Associati*



*E' gradita l'occasione per porgere a Voi e alle Vostre famiglie i nostri più sentiti auguri di un Sereno Santo Natale e per un felice anno nuovo!!!*

