

Sommario

Sommario	1
NEWS.....	2
Bonus 200 euro ad ampio raggio per i pensionati	2
Covid 19, pubblicate le linee guida per la prevenzione in cantiere	4
Iscritti Inpgi: istruzioni per dichiarazione dei redditi	5
Domanda assegno unico e universale, nuove funzionalità.....	6
Aliquote contributive delle cooperative agricole: rettifica	8
Covid-19. Proroga del Protocollo sicurezza e salute	10
Decreto Covid: novità per smart working e sicurezza sul lavoro.....	13
Decreto PNRR2 in Gazzetta Ufficiale: le novità per datori di lavoro	16
Attività ispettiva su imprese sociali, decreto in Gazzetta.....	18
Contratti di solidarietà. Sgravio contributivo 2020, per quali imprese?.....	20
GUIDA PRATICA.....	24
Maxisanzione contro il lavoro sommerso per il committente. I casi	24
ADEMPIMENTI E SCADENZE	29
20 maggio 2022.....	29
25 maggio 2022.....	29
31 maggio 2022.....	29

NEWS

Bonus 200 euro ad ampio raggio per i pensionati

L'indennità una tantum pari a 200 euro per i pensionati sarà erogata anche ai **titolari di pensione o assegno sociale, di pensione o assegno per invalidi civili, ciechi e sordomuti**, nonché di trattamenti di accompagnamento alla pensione. E' quanto prevede l'ultima bozza in circolazione del [decreto Energia e investimenti](#), licenziato definitivamente dal Governo lo scorso 5 maggio.

Il decreto-legge, che reca misure urgenti in materia di politiche energetiche nazionali, produttività delle imprese e attrazione degli investimenti, nonché in materia di politiche sociali e di crisi Ucraina, sta per approdare sulla Gazzetta Ufficiale con una serie di aiuti anche per i [pensionati](#).

Bonus 200 euro per i pensionati: a chi spetta

Analogamente a quanto previsto per lavoratori dipendenti, i pensionati potranno contare su un cedolino pensione più pesante il **prossimo mese di luglio**.

Insieme alla somma aggiuntiva, cosiddetta quattordicesima (per i soggetti che ne hanno diritto), nel mese di luglio 2022 l'INPS infatti provvederà, d'ufficio, a erogare ai pensionati una [indennità una tantum pari a 200 euro](#).

La platea dei beneficiari del bonus previsto dal decreto Energia e investimenti, secondo l'ultima bozza in circolazione del provvedimento, comprende i seguenti soggetti, titolari al 30 giugno 2022:

- di uno o più trattamenti pensionistici a carico di qualsiasi forma previdenziale obbligatoria (pertanto non solo di trattamenti INPS);
- di pensione o assegno sociale;
- di pensione o assegno per invalidi civili, ciechi e sordomuti;
- di trattamenti di accompagnamento alla pensione.

Bonus 200 euro per i pensionati: limiti reddituali

Per aver diritto al bonus i soggetti titolari dei trattamenti prima elencati, oltre a risiedere in Italia, devono possedere un reddito personale complessivo, per l'anno 2022, **non superiore a 35.000 euro lordi**, considerando i redditi di qualsiasi natura.

Non concorrono a “fare reddito” le seguenti voci:

- il reddito della casa di abitazione e le sue pertinenze;
- i trattamenti di fine rapporto e le competenze arretrate sottoposte a tassazione separata;
- l'assegno al nucleo familiare, gli assegni familiari e l'assegno unico universale;
- l'importo aggiuntivo delle pensioni al minimo;
- gli assegni di guerra;
- l'indennizzo ai soggetti danneggiati da vaccinazioni obbligatorie, trasfusioni e somministrazione di emoderivati;
- l'indennità di accompagnamento;
- l'assegno mensile per l'assistenza personale e continuativa ai pensionati per inabilità;
- l'indennità prevista per i ciechi parziali e l'indennità di comunicazione per i sordi prelinguali.

Bonus 200 euro per i pensionati: erogazione d'ufficio

Per i titolari di trattamenti INPS il bonus di 200 euro sarà erogato in via automatica dall'Istituto con la mensilità di luglio 2022.

Per i titolari di trattamenti pensionistici esclusivamente non INPS, l'indennità sarà erogata dal diverso ente previdenziale individuato tramite il casellario centrale dei pensionati, che sarà successivamente rimborsato dall'INPS.

Bonus 200 euro per i pensionati: verifiche reddituali

Attenzione però ai controlli che l'INPS o il diverso ente erogatore svolgeranno in un momento successivo all'erogazione del bonus. Da tali verifiche, infatti, potrebbe conseguire una contestazione di indebito a chi risultasse di averne beneficiato indebitamente.

Bonus 200 euro per i pensionati una tantum

L'indennità è **corrisposta**, a ciascun soggetto che ne ha diritto, **una sola volta** e non costituisce reddito ai fini fiscali, né ai fini della corresponsione di prestazioni previdenziali ed assistenziali.

Non è inoltre cedibile, sequestrabile e pignorabile.

Covid 19, pubblicate le linee guida per la prevenzione in cantiere

E' stata pubblicata l'ordinanza dei Ministeri della Salute, delle Infrastrutture e del Lavoro del 6 maggio 2022, contenente le **linee guida** da adottare, fino al prossimo 31 dicembre, per la **prevenzione** della diffusione del contagio in **cantiere** del virus **Covid 19**.

Le linee guida, ambito oggettivo

Le linee guida sono rivolte all'ambiente di lavoro "cantiere", ricomprendendo in tale accezione **tutti i datori di lavoro, i lavoratori subordinati ed autonomi, i tecnici** e i soggetti che in esso operano.

Spetta poi al **coordinatore per la sicurezza** integrare il Piano di sicurezza e di coordinamento ed effettuare la relativa stima dei costi, mentre i **committenti** vigilano sulla corretta applicazione delle misure anti-contagio.

Le misure di sicurezza

Nello specifico, l'[ordinanza in esame](#) prescrive l'adozione delle seguenti misure:

- utilizzo del **lavoro agile** per i portatori di particolari patologie e per quelle attività che possono essere svolte dal proprio domicilio o a distanza;
- adozione di **protocolli di sicurezza anti-contagio** disposti dall'autorità sanitaria, eventualmente da integrare con altre più incisive secondo la tipologia, la localizzazione e le caratteristiche del cantiere, previa consultazione del coordinatore per l'esecuzione dei lavori e delle rappresentanze sindacali.

Con riferimento alle modalità di accesso al cantiere dei **fornitori esterni**, viene ribadito che il trasportatore deve utilizzare la mascherina per tutta la durata delle operazioni se, per le caratteristiche dei luoghi, si possano verificare contatti stretti per un tempo superiore ai 15 minuti.

Gli adempimenti a carico dell'azienda

Il datore di lavoro deve assicurare la **pulizia giornaliera** degli spogliatoi e delle aree comuni, limitando l'accesso contemporaneo a detti luoghi; in presenza di una persona con Covid 19 deve inoltre procedere immediatamente alla sanificazione dei locali utilizzati.

Il **[datore di lavoro](#)** è inoltre tenuto ad informare i lavoratori riguardo i seguenti obblighi a loro carico:

- rispetto di tutte le disposizioni in essere per l'accesso in cantiere, con particolare riferimento all'utilizzo delle **mascherine** e all'adozione dei comportamenti igienico-sanitari corretti;
- informazione tempestiva della comparsa di qualsiasi sintomo riconducibile al Covid 19.

L'accesso agli spazi comuni, quali ad esempio le mense e gli spogliatoi, deve essere organizzato in modo da evitare assembramenti e con una ventilazione adeguata dei locali.

Infine, se una persona presente in cantiere abbia febbre con temperatura superiore ai 37,5° e sintomi di infezione respiratoria, il datore di lavoro deve procedere al suo isolamento.

Iscritti Inpgi: istruzioni per dichiarazione dei redditi

Con il [comunicato stampa 11 maggio 2022](#), l'Inps rende note le novità riguardanti le **dichiarazioni reddituali** per gli iscritti all'Istituto Nazionale di Previdenza dei Giornalisti Italiani "Giovanni Amendola" (**INPGI**).

A partire dal 1° luglio 2022 la funzione previdenziale attuata dall'Inpgi in favore dei giornalisti iscritti è stata trasferita all'Inps.

Da tale data risultano iscritti all'**Assicurazione generale obbligatoria** per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti dei lavoratori dipendenti in carico all'Inps:

- i giornalisti professionisti;
- i pubblicisti e i praticanti titolari di un rapporto di **lavoro subordinato** di natura giornalistica;
- con evidenza contabile separata, i titolari di **posizioni assicurative**;
- titolari di **trattamenti pensionistici** diretti e ai superstiti già iscritti presso la medesima forma.

Sempre dal 1° luglio 2022, l'Inps riconoscerà i trattamenti di **disoccupazione** e di **cassa integrazione guadagni** in favore dei giornalisti precisando che:

- sino al 31 dicembre 2023 saranno adottate le regole INPGI;
- dal 1° gennaio 2024 verrà adottata la disciplina prevista per la generalità degli iscritti al Fondo pensioni lavoratori dipendenti **FPLD**.

Istruzioni

I **pensionati** o beneficiari di trattamenti di disoccupazione e di cassa integrazione guadagni iscritti alla gestione previdenziale Inpgi/1 dovranno indicare l'Inps come **sostituto d'imposta** (codice fiscale 800787505).

L'indicazione è obbligatoria sia per la dichiarazione 730 precompilata che per la presentazione del **modello 730/2022** tramite CAF o altro intermediario abilitato, anche se trasmessa prima del prossimo 1° luglio.

Diversamente, i liberi professionisti che esercitano attività giornalistica in forma autonoma rimangono in carico ad Inpgi. Pertanto, i contribuenti iscritti alla **Gestione Separata** Inpgi/2 dovranno continuare ad indicare l'Inpgi come sostituto d'imposta, il quale effettuerà successivamente il conguaglio.

Domanda assegno unico e universale, nuove funzionalità

Sono disponibili sul sito Inps nuove funzionalità relative all'inoltro delle domande di **assegno unico e universale** per i figli a carico di cui al D.lgs. 230/2021.

Lo comunica l'Istituto con il [messaggio n. 1962 del 9 maggio 2022](#).

Assegno unico e universale, cos'è e a chi è rivolto

L'**assegno unico e universale** è un sostegno economico mensile attribuito **per ogni figlio a carico fino ai 21 anni, e senza limiti di età per i figli disabili**, in base alla condizione economica del nucleo familiare data dal modello **ISEE** e tenuto conto dell'età, del numero dei figli e di eventuali situazioni di **disabilità** degli stessi.

Il sostegno è rivolto a tutte le categorie di lavoratori dipendenti, autonomi, pensionati, disoccupati, inoccupati.

L'assegno unico, data la sua natura "**universale**", può peraltro essere corrisposto, nella misura minima di cinquanta euro mensili, anche in assenza di ISEE o con ISEE superiore alla soglia di quarantamila euro ed è erogato al richiedente ovvero, in pari misura, tra coloro che esercitano la responsabilità genitoriale.

Per i nuovi nati dal 1° marzo 2022, l'assegno spetta dal **settimo mese di gravidanza**, non assorbe né limita gli importi del **bonus asilo nido** ed è compatibile con il [Reddito di Cittadinanza](#).

La misura è riconosciuta a condizione che al momento della presentazione della domanda, e per tutta la durata del beneficio, il richiedente sia in possesso congiuntamente dei seguenti requisiti:

- sia cittadino italiano o di uno Stato membro dell'Unione europea o suo familiare, titolare del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente, oppure sia cittadino di uno Stato non appartenente all'Unione europea in possesso del permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo, oppure sia titolare di permesso unico di lavoro autorizzato a svolgere un'attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi o titolare di permesso di soggiorno per motivi di ricerca autorizzato a soggiornare in Italia per un periodo superiore a sei mesi;
- sia soggetto al pagamento dell'imposta sul reddito in Italia;
- sia residente e domiciliato in Italia;
- sia o sia stato residente in Italia per almeno due anni, anche non continuativi, ovvero sia titolare di un contratto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato di durata almeno semestrale.

Importo dell'AUU

L'assegno è formato da:

- una quota **variabile**, che va da un massimo di 175 euro per ciascun figlio minore con ISEE fino a 15mila euro a un minimo di 50 euro per ciascun figlio minore in assenza di ISEE o con ISEE pari o superiore a 40mila euro. Gli importi sono maggiorati per i nuclei numerosi, per le madri di età inferiore a 21 anni, per i genitori entrambi titolari di reddito da lavoro e per i figli affetti da disabilità;
- una **maggiorazione** per compensare l'eventuale perdita economica subita dal nucleo familiare, se l'importo dovesse risultare inferiore a quello che deriva dalla somma dei valori teorici dell'ANF e delle detrazioni fiscali medie di cui si beneficiava nel regime precedente la riforma.

Dal 1° marzo 2022 infatti, data di entrata in vigore del sostegno in esame, sono abrogate e assorbite dall'assegno le seguenti misure di sostegno alla natalità;

- il premio alla nascita o all'adozione;
- l'assegno ai nuclei familiari con almeno tre figli minori;
- gli assegni familiari ai nuclei familiari con figli e orfanili;

- l'assegno di natalità;
- le detrazioni fiscali per figli fino a 21 anni.

La domanda

La [domanda](#) può essere presentata:

- accedendo dal [sito Inps al servizio](#) "Assegno unico e universale per i figli a carico" con SPID almeno di livello 2, CIE o CNS;
- contattando il numero verde 803.164 o il numero 06 164.164;
- tramite enti di patronato.

In fase di compilazione della domanda sul sito Inps, il **genitore richiedente** può indicare le modalità di pagamento anche con riferimento all'altro genitore; in caso contrario, il genitore esercente la responsabilità genitoriale può provvedere autonomamente a inserirlo, accedendo alla domanda con le proprie credenziali. In tal caso, il pagamento della quota al secondo genitore decorre da quando tale scelta di accredito al 50% è stata comunicata all'INPS.

Le nuove funzionalità

Le nuove funzionalità che l'Istituto rende note con il messaggio in oggetto riguardano:

- la modifica della domanda: accedendo a "Consulta e gestisci le domande che hai presentato" è possibile, infatti, variare o inserire la condizione di disabilità del figlio, la dichiarazione relativa alla frequenza scolastica per il figlio maggiorenne, effettuare modifiche attinenti all'eventuale separazione/coniugio dei genitori, inserire il codice fiscale dell'altro genitore, variare i criteri di ripartizione dell'assegno e la spettanza delle maggiorazioni;
- la visualizzazione dei pagamenti nella apposita Sezione "Consulta e gestisci le domande che hai presentato", dove è possibile visualizzare la lista dei pagamenti suddivisi per competenza mensile;
- l'evidenza delle posizioni con anomalie o incompletezze, accedendo sempre alla sezione "Consulta e gestisci le domande che hai presentato".

Aliquote contributive delle cooperative agricole: rettifica

Con la [circolare 10 maggio 2022, n. 56](#), l'Istituto Previdenziale fornisce chiarimenti in merito

alle **aliquote contributive** per l'anno 2022, applicate alle cooperative agricole e ai loro consorzi, di cui alla legge 15 giugno 1984, n. 240, e rettifica le aliquote delle tabelle n. 4 e n. 7 dell'allegato alla circolare del 25 febbraio 2022, n. 31.

A partire dal 1° gennaio 2022, le **cooperative agricole** e i loro consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici prevalentemente propri o conferiti dai loro soci non sono tenute al versamento della contribuzione per la **disoccupazione agricola**, pari al 2,75%.

Diversamente, le cooperative agricole sono obbligate al pagamento della contribuzione di finanziamento della **NASpl**, sia per i lavoratori assunti dalla medesima data a tempo indeterminato con la qualifica di **operaio agricolo**, sia per quelli assunti precedentemente e ancora in forza a tale data.

Per l'anno 2022, le tabelle n. 4 e n. 7 dell'allegato alla circolare n. 31/2022 riferite agli operai a tempo indeterminato, prevedevano le aliquote complessive, rispettivamente pari al:

- 29,2130% per le cooperative agricole;
- 31,8130% per le cooperative agricole di tipo industriale.

Rettifica aliquote tabelle n. 4 e n. 7

Con la circolare in trattazione l'Istituto previdenziale comunica la rettifica delle aliquote contributive sopra indicate prevedendo un'**aliquota complessiva** rispettivamente pari al:

- 30,5830 per gli operai a tempo indeterminato delle cooperative agricole, di cui 21,7430% a carico azienda e 8,84% a carico lavoratore;
- 33,1830 per gli operai agricoli a tempo indeterminato delle cooperative agricole di tipo industriale, di cui 24,3430% a carico azienda e 8,84% a carico lavoratore.

Altresì, ulteriori istruzioni verranno fornite dall'Istituto per l'applicazione dell'**esonero** nella misura dell'1% previsto dai commi 361 e 362 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2005, n. 266.

Le suddette aliquote si applicano anche ai lavoratori agricoli assunti dalle **agenzie di somministrazione** e per le assunzioni congiunte di lavoratori in agricoltura.

Per quanto concerne la contribuzione destinata al finanziamento dei **fondi interprofessionali** per la formazione continua - pari al 0,30% - la stessa è gestita nella sezione del flusso Uniemens dei datori di lavoro privati.

Covid-19. Proroga del Protocollo sicurezza e salute

Nel corso dell'incontro tra Ministero del lavoro, Ministero della salute, Ministero dello sviluppo economico, Inail e parti sociali per "valutare le misure prevenzionali previste dal Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro del 6 aprile 2021" la decisione presa unanimamente è stata quella di **ritenere operante il Protocollo nella sua interezza e di impegnarsi a garantirne l'applicazione.**

Pertanto, le norme di sicurezza stabilite dal Protocollo del 24 aprile 2020 e aggiornate il 6 aprile 2021 continueranno ad essere la strada per le misure di prevenzione sul lavoro fino al **30 giugno 2022.**

Nella news pubblicata sul sito del Ministero del Lavoro si legge che: "i partecipanti hanno convenuto di fissare un nuovo incontro entro il prossimo 30 giugno per verificare l'opportunità di apportare i necessari aggiornamenti al testo del Protocollo connessi all'evoluzione della situazione epidemiologica".

Mascherine obbligatorie o no nei luoghi di lavoro?

1° maggio 2022 addio al [Green pass](#), ma non all'obbligo di [indossare le mascherine in azienda](#). Nel settore privato resta infatti ancora operativo l'obbligo di utilizzare dispositivi individuali di protezione delle vie respiratorie in base a quanto disposto dal [Protocollo delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro](#), siglato il 6 aprile 2021.

Imprese e sindacati si sono riuniti per aggiornare le sue linee guida. Sono prevalse regole di massima prudenza al fine di tenere sempre alto il livello di guardia anche quando, come in questi ultimi mesi, la curva dei contagi è in decrescita.

Del resto, non vanno certo dimenticati gli ultimi (preoccupanti) dati resi noti dall'INAIL nel 26esimo report nazionale elaborato dalla Consulenza statistico attuariale, pubblicato lo scorso 22 aprile e che fungeranno sicuramente da deterrente ad ogni spinta eccessivamente liberalizzatoria.

L'INAIL che, ricordiamo, classifica il **contagio da Covid-19 del lavoratore come infortunio sul lavoro**, ha registrato un sensibile trend in aumento dei contagi nei luoghi di lavoro, in particolare per alcune categorie professionali. Nel primo trimestre 2022 infatti le infezioni di origine

professionale segnalate all'Istituto hanno superato il dato complessivo del 2021, con 48.790 contagi sul lavoro da Covid-19 denunciati nel primo trimestre 2022 rispetto ai 47.858 casi registrati in tutto il 2021.

In attesa di conoscere gli esiti dell'incontro, cerchiamo di fare ordine tra disposizioni e chiarimenti amministrativi relativamente all'utilizzo delle mascherine sui luoghi di lavoro.

Protocollo del 6 aprile 2021: linee guida

Il Protocollo condiviso del 6 aprile 2021 prescrive espressamente l'obbligo (tuttora operativo) di utilizzare negli ambienti di lavoro le mascherine chirurgiche o i dispositivi di protezione individuale di livello superiore.

Al punto 6, rubricato "Dispositivi di protezione individuale", il documento dispone infatti che sono considerate dispositivi di protezione individuale (DPI), ai sensi dell'articolo 74, comma 1, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, le mascherine chirurgiche reperibili in commercio (articolo 16, comma 1, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27), il cui uso è disciplinato dall'articolo 5-bis del medesimo decreto Cura Italia.

L'uso delle mascherine chirurgiche (o di dispositivi di protezione individuale di livello superiore), aggiunge il Protocollo, è obbligatorio "in tutti i casi di condivisione degli ambienti di lavoro, al chiuso o all'aperto" fatto salvo "nel caso di attività svolte in condizioni di isolamento".

Si ricorda che per "Dispositivi di protezione individuale" si intende qualsiasi attrezzatura destinata ad essere indossata e tenuta dal lavoratore allo scopo di proteggerlo contro uno o più rischi suscettibili di minacciarne la sicurezza o la salute durante il lavoro, nonché ogni complemento o accessorio destinato a tale scopo.

Decreto Covid e altre novità

E' importante poi sottolineare che il disegno di legge di conversione del decreto 24 marzo 2022, n. 24, cd. [decreto Covid](#) e cessazione dello stato di emergenza, sul quale è stata posta la questione di fiducia in votazione oggi, 4 maggio 2022, contiene alcune novità sul tema delle mascherine nei [luoghi di lavoro](#).

L'articolo 5, comma 1, capoverso 10-quater, comma 2 (modificato in sede di conversione), pur lasciando scadere al 30 aprile 2022 l'obbligo generalizzato di indossare dispositivi di protezione delle vie respiratorie in tutti i luoghi al chiuso diversi da quelli espressamente indicati nel comma 1 (e quindi anche negli ambienti di lavoro), introduce, fino al 15 giugno 2022, l'obbligo

di indossare dispositivi di protezione delle vie respiratorie per i lavoratori delle strutture sanitarie, socio-sanitarie e socio-assistenziali, quali:

- strutture di ospitalità e lungodegenza;
- residenze sanitarie assistite (RSA);
- hospice (quali luoghi di accoglienza e ricovero per malati verso la fase terminale della vita);
- strutture riabilitative;
- strutture residenziali per anziani, anche in condizioni di non autosufficienza;
- strutture residenziali dell'area dell'assistenza socio-sanitaria, di cui all'articolo 44 del decreto sui livelli essenziali di assistenza (LEA) - DPCM 12 gennaio 2017 - relativo alla "Riabilitazione e lungodegenza post-acuzie".

Fino alla stessa data, per tali lavoratori, le mascherine chirurgiche sono considerate dispositivi di protezione individuale (DPI).

Il disegno di legge di conversione del decreto Covid non prevede, pertanto, proroghe per l'obbligo di mascherina (anche chirurgica) per i lavoratori di tutti gli altri settori ivi compresi i lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari, per i quali pertanto le mascherine chirurgiche non sono più considerate dispositivi di protezione individuale (DPI) dal 1° maggio 2022.

L'Ordinanza del Ministro della Salute del 28 aprile 2022 ha tuttavia **raccomandato di indossare i dispositivi di protezione delle vie respiratorie in tutti i luoghi al chiuso pubblici o aperti al pubblico.**

Attenzione alle sanzioni

Un altro aspetto da considerare è sicuramente quello delle sanzioni.

L'articolo 11 del disegno di legge di conversione del decreto Covid modifica l'articolo 13 del decreto-legge n. 52 del 2021 che contiene la [disciplina sanzionatoria](#) relativa alle violazioni delle misure introdotte per contenere il contagio.

In particolare, Il novellato articolo integra l'elenco degli obblighi la cui violazione comporta l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria del pagamento di una somma **da 400 a**

1.000 euro, prevista dall'art. 4 del D.L. n. 19 del 2020, includendo, in particolare, anche l'obbligo di indossare i dispositivi di protezione delle vie respiratorie.

| Cosa succede nel pubblico impiego

ultimo, va ricordato che per gli uffici pubblici il Ministro Brunetta ha firmato la circolare n. 1 del 2022.

La circolare, pur ricordando che non sussiste alcun obbligo specifico all'utilizzo delle mascherine da parte del personale, fornisce indicazioni di carattere generale per l'applicazione della citata ordinanza nei luoghi di lavoro pubblici distinguendo tra ipotesi di utilizzo raccomandato e ipotesi di utilizzo non necessario.

Decreto Covid: novità per smart working e sicurezza sul lavoro

E' calendarizzata per lunedì 2 maggio la discussione generale sul **disegno di legge di conversione del decreto Covid** e [cessazione dello stato di emergenza](#).

Terminato l'iter presso la XII Commissione Affari sociali, il disegno di legge di conversione del decreto 24 marzo 2022, n. 24 si avvia infatti verso il primo via libera della Camera dei deputati per poi passare al Senato ed essere definitivamente approvato entro il 23 maggio 2022.

Il testo licenziato dalla Commissione è stato in più punti modificato. Dalla sua lettura emergono importanti novità per datori di lavoro e lavoratori, in particolare, con riguardo allo smart working e in tema di sicurezza sul lavoro.

Vediamo quali sono.

| Sicurezza sul lavoro: formazione obbligatoria

L'articolo 9-bis, inserito in sede di conversione, contiene una disciplina transitoria per la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

L'articolo 37, comma 2, secondo periodo, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 prevede che, 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 adottino un accordo 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 obbligatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro e delle modalità delle verifiche di efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Nelle more di tale accordo, l'articolo 9-bis, del disegno di legge Covid stabilisce che la **formazione obbligatoria** in materia di salute e sicurezza sul lavoro possa essere erogata **sia con la modalità in presenza sia a distanza** con videoconferenza in modalità sincrona, fatte salve le attività formative per le quali siano previsti un addestramento o una prova pratica, che devono svolgersi obbligatoriamente in presenza.

Smart working: proroghe al 31 luglio 2022

10, comma 2, come modificato in sede di conversione, proroga al 31 luglio 2022 i termini previsti dalle disposizioni elencate nell'allegato B, in particolare:

- le disposizioni di cui all'articolo 83, commi 1, 2 e 3, del decreto Rilancio (decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77) richiamate dal numero 1 dell'Allegato B in materia di sorveglianza sanitaria dei lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio. Tali disposizioni, si ricorda, prevedono che i datori di lavoro pubblici e privati assicurino la **sorveglianza sanitaria eccezionale dei lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio**, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, anche da patologia COVID-19, o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o comunque da comorbilità che possono caratterizzare una maggiore rischiosità;
- le disposizioni di cui all'articolo 90, commi 1 e 2, del decreto Rilancio (non più i commi 3 e 4 del medesimo articolo), recante norme in materia di **lavoro agile** per i lavoratori del settore privato. Tali norme riconoscono ai **genitori lavoratori dipendenti del settore privato** che hanno almeno un figlio minore di anni 14, nonché ai lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio da virus SARS-CoV-2 nell'ambito della sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 83 del decreto Rilancio, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa, di ricorrere al lavoro agile in forma semplificata, prescindendo dagli accordi individuali richiesti dalla normativa vigente. La prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dal datore di lavoro.

Smart working: proroghe al 30 giugno 2022

L'articolo 10, commi 1-bis e 1-quater, inseriti in sede di conversione, contengono altre proroghe per i lavoratori fragili.

Il comma 1-bis proroga al 30 giugno 2022 la disciplina di cui all'articolo 26, comma 2 del Cura Italia (decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27) che riconosce, che il **periodo di assenza dal servizio** dei lavoratori dipendenti, pubblici e privati, rientranti nelle condizioni di cui al D.M. 4 febbraio 2022, **sia equiparato al ricovero ospedaliero** a condizione che la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile.

L'intervento di proroga di cui al comma 1-bis riguarda anche l'articolo 26, comma 7-bis, del Cura Italia che stabilisce il diritto ad un rimborso forfettario in favore dei datori di lavoro privati per gli oneri sostenuti per il riconoscimento del trattamento economico di cui al precedente paragrafo. Il rimborso forfettario, non spettante ai datori di lavoro domestico e ai datori non assoggettati a contribuzioni previdenziali presso l'INPS, è pari, con riferimento a ciascun lavoratore, ad un importo annuo di 600 euro, da riparametrare in base al numero di mesi interessati dagli interventi nel 2022.

Il comma 1-ter proroga al 30 giugno 2022 la norma contenuta nell'articolo 26, comma 2-bis, del Cura Italia, secondo la quale la prestazione lavorativa dei dipendenti fragili, pubblici e privati, è normalmente svolta in modalità agile se compatibile con le caratteristiche della prestazione.

La proroga riguarda i soggetti con riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità (articolo 3, comma 3, della L. n. 104 del 1992) o in possesso di certificazione attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita.

Smart working: proroghe al 31 agosto 2022

L'articolo 10, comma 2-bis proroga le previsioni di cui ai commi 3 e 4 dell'art. 90 del decreto Rilancio prevedendo che, fino al 31 agosto 2022, i datori di lavoro privati:

- possano comunicare, in via telematica, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali i nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile, ricorrendo alla documentazione resa disponibile nel sito internet del Ministero del lavoro (art. 90, comma 3);

- possano **applicare la modalità di lavoro agile** ad ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati in materia dalla normativa vigente, **anche in assenza degli accordi individuali** ivi previsti (art. 90, comma 4).

Mascherine nei luoghi di lavoro

Infine, l'articolo 5, comma 1, capoverso 10-quater, comma 8, modificato in sede di conversione, prevede, fino al 15 giugno 2022, l'obbligo di indossare dispositivi di protezione delle vie respiratorie per i lavoratori delle strutture sanitarie, socio-sanitarie e socio-assistenziali, quali strutture di ospitalità e lungodegenza, residenze sanitarie assistite (RSA), hospice (luoghi di accoglienza e ricovero per malati verso la fase terminale della vita), strutture riabilitative, strutture residenziali per anziani, anche in condizioni di non autosufficienza, strutture residenziali dell'area dell'assistenza socio-sanitaria, di cui all'articolo 44 del decreto sui livelli essenziali di assistenza (LEA) - DPCM 12 gennaio 2017 - relativo alla "Riabilitazione e lungodegenza post-acuzie".

Fino alla stessa data, per tali lavoratori, le mascherine chirurgiche sono considerate dispositivi di protezione individuale (DPI).

Decreto PNRR2 in Gazzetta Ufficiale: le novità per datori di lavoro

In vigore dal 1° maggio 2022 il c.d. decreto PNRR 2. E' stato infatti pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 100 del 30 aprile 2022 il [decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36](#) recante ulteriori misure urgenti per l'attuazione del [Piano nazionale di ripresa e resilienza \(PNRR\)](#).

Il decreto-legge è il secondo intervento attuativo del [PNRR](#). Il primo, in ordine di tempo, è contenuto nel decreto-legge del 6 novembre 2021, n. 152, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 dicembre 2021, n. 233.

Con il [decreto PNRR 2](#), frutto di due deliberazioni del Consiglio dei ministri, adottate nelle riunioni del 13 e del 21 aprile 2022, il Governo vuole realizzare le milestone e i target di giugno 2022.

Gli obiettivi del legislatore sono molteplici. In particolare, con specifico riguardo alle norme sul lavoro pubblico, il [decreto PNRR 2](#) definisce le linee guida per la riforma:

- della formazione iniziale e continua e delle procedure di reclutamento degli insegnanti;

- del pubblico impiego, con nuove regole di accesso ai concorsi, consentito solo attraverso inPA dal 1° luglio 2022, per la formazione e la mobilità dei dipendenti nonché per il rafforzamento dell'equilibrio di genere. Aggiornati anche i codici di comportamento e prevista la formazione in tema di etica pubblica.

Il decreto PNRR 2, oltre a disporre per la Pubblica amministrazione, contiene importanti novità anche per i datori di lavoro del settore privato.

Portale nazionale del sommerso

L'art. 19 del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36 modifica l'articolo 10 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, recante norme di razionalizzazione delle **funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro**, prevedendo l'istituzione di un portale unico nazionale denominato "Portale nazionale del sommerso" (PNS).

Gestito dall'Ispettorato nazionale del lavoro, il **Portale raccoglierà tutti gli esiti delle attività ispettive** svolte dall'Ispettorato nazionale del lavoro, dal personale ispettivo dell'INPS, dell'INAIL, dell'Arma dei Carabinieri e della Guardia di finanza avverso violazioni in materia di lavoro sommerso nonché in materia di lavoro e legislazione sociale.

L'obiettivo del legislatore è di consentire una efficace programmazione dell'attività ispettiva nonché di monitorare il fenomeno del lavoro sommerso su tutto il territorio nazionale attraverso la condivisione dei verbali ispettivi e tutti i provvedimenti consequenziali all'attività di vigilanza nonché gli atti relativi ad eventuali contenziosi instaurati sul medesimo verbale.

Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro nell'esecuzione del PNRR

L'art. 20 del decreto PNRR 2 mira invece al **miglioramento degli standard di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro** al fine di contrastare il fenomeno infortunistico nella realizzazione del PNRR.

Si prevede che l'INAIL promuova l'adozione di protocolli di intesa con aziende e grandi gruppi industriali impegnati nella esecuzione degli interventi del PNRR finalizzati, in particolare, all'attivazione:

a) di programmi straordinari di formazione in materia di salute e sicurezza per qualificare ulteriormente le competenze dei lavoratori nei settori caratterizzati da maggiore crescita occupazionale in ragione degli investimenti programmatiche. Sono fatti salvi gli obblighi formativi di legge a carico del datore di lavoro;

b) di progetti di ricerca e sperimentazione di soluzioni tecnologiche come la robotica, gli esoscheletri, la sensoristica per il monitoraggio degli ambienti di lavoro, materiali innovativi per l'abbigliamento lavorativo, dispositivi di visione immersiva e realtà aumentata, per il miglioramento degli standard di salute e sicurezza sul lavoro;

c) di sviluppo di strumenti e modelli organizzativi avanzati di analisi e gestione dei rischi per la salute e sicurezza negli ambienti di lavoro inclusi quelli da interferenze generate dalla compresenza di lavorazioni multiple;

d) di campagne di comunicazione e promozione della cultura della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Certificazione della parità di genere

Il legislatore torna sul tema [parità di genere](#) prevedendo, all'art. 34 del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, le seguenti modifiche al Codice dei contratti pubblici (decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50).

Viene stabilito che, al pari di altri fattori (tra gli altri, rating di legalità e rating di impresa attestazione del modello organizzativo ovvero certificazione del sistema di gestione a tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori), anche il possesso di certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 dà diritto, nei contratti di servizi e forniture, alla riduzione del 30% dell'importo della garanzia e del suo eventuale rinnovo (articolo 93, comma 7).

Modificato anche l'articolo 95, comma 13, che ora prevede che le amministrazioni aggiudicatrici indichino nel bando di gara, nell'avviso o nell'invito un maggiore punteggio per l'offerta in funzione dell'adozione, da parte delle imprese, di politiche tese al raggiungimento della parità di genere comprovata dal possesso di certificazione della parità di genere.

Attività ispettiva su imprese sociali, decreto in Gazzetta

E' stato pubblicato sulla Gazzetta ufficiale n. 100 dello scorso 30 aprile il [decreto del 29 marzo 2022](#), con cui il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in attuazione di quanto disposto dal comma 4 dell'art. 15 del D.lgs. 112/2017, definisce le [modalità dell'attività ispettiva sulle imprese sociali](#), individuando i criteri le procedure per il riconoscimento degli enti associativi tra imprese sociali.

Controllo ordinario

Il **controllo ordinario**, avente cadenza almeno annuale, avviato entro trenta giorni dal conferimento dell'incarico e completato entro novanta giorni dal primo accesso, verifica:

- la gestione amministrativo-contabile delle [imprese sociali](#);
- l'effettivo perseguimento delle finalità di **utilità sociale**;
- l'effettivo svolgimento in via principale e in forma di impresa di una o più attività di interesse generale;
- il rispetto **dell'assenza dello scopo di lucro**;
- il rispetto delle disposizioni in materia di coinvolgimento dei lavoratori.

Le attività di controllo ordinario sono effettuate in presenza del legale rappresentante dell'impresa o di un socio o amministratore appositamente delegato, nel rispetto del principio del contraddittorio.

Nel caso in cui non siano state rilevate **irregolarità**, viene sottoscritto il verbale di avvenuto controllo senza rilievi; in caso contrario, il controllore diffida l'organo di amministrazione dell'impresa sociale a regolarizzarle entro un termine non inferiore a **trenta** giorni e non superiore ai **novanta**.

In caso di mancata ottemperanza alla diffida, il controllore formalizza una proposta, non vincolante, di nomina di un commissario ad acta o un provvedimento che dispone la perdita della qualifica di impresa sociale.

In caso di **irregolarità** non sanabili, il controllore formalizza proposta di adozione del provvedimento di perdita della qualifica di impresa sociale.

Controllo straordinario

Per il controllo straordinario, invece, le funzioni ispettive sono demandate all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, salvo quanto disposto per la Regione Sicilia e le Province Autonome di Trento e Bolzano, con cui il Ministero sottoscrive appositi accordi o protocolli d'intesa con le Amministrazioni competenti per garantire l'uniforme svolgimento dell'attività.

Riconoscimento e autorizzazione delle associazioni

Le associazioni cui aderiscono almeno mille imprese sociali, iscritte nel registro delle imprese di almeno cinque diverse regioni o province autonome, presentano al Ministero un'istanza di riconoscimento corredata da:

- una copia dell'atto costitutivo, dello statuto e dell'eventuale regolamento interno;
- le dichiarazioni di adesione delle varie imprese sociali;
- un documento da cui risultino nome, cognome e qualifica degli organi sociali autorizzati a trattare per conto dell'associazione richiedente;
- documentazione comprovante la capacità di effettuare i controlli ordinari nei confronti degli enti aderenti e di disporre di un numero di controllori tale da garantire l'esecuzione dei controlli ordinari di propria competenza.

Il riconoscimento delle associazioni avviene con apposito decreto del direttore generale del Terzo settore e della responsabilità sociale delle imprese.

Contratti di solidarietà. Sgravio contributivo 2020, per quali imprese?

Con la [circolare n. 55 del 29 aprile 2022](#) l'INPS comunica alle imprese destinatarie dei decreti direttoriali di autorizzazione, i cui periodi di CIGS per solidarietà risultino conclusi entro il 31 marzo 2021, come **recuperare le riduzioni contributive per l'anno 2020**.

Contratti di solidarietà: sgravio contributivo per le imprese

Con specifico riferimento ai [contratti di solidarietà \(CdS\) difensivi](#) accompagnati da cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS), il decreto Rilancio (decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 16 maggio 2014, n. 78) ha modificato l'articolo 6 del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608.

Il legislatore riconosce, ai datori di lavoro che stipulino contratti di solidarietà, una **riduzione contributiva del 35%** per ogni lavoratore interessato dalla riduzione dell'orario di lavoro in misura superiore al 20%, per la durata del contratto e, comunque, per un periodo non superiore a 24 mesi, nei limiti delle risorse preordinate nel Fondo per l'occupazione.

I criteri di ammissione alla riduzione contributiva in parola sono contenuti nei decreti interministeriali 7 luglio 2014, n. 83312, e 14 settembre 2015, n. 17981.

Il decreto interministeriale 27 settembre 2017, n. 2 (sul quale il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ha fornito i chiarimenti con la circolare n. 18/2017) ha rideterminato le modalità e le regole di accesso alla riduzione contributiva per le imprese che stipulino ovvero abbiano in corso contratti di solidarietà ai sensi del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con

modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, ovvero dell'articolo 21, comma 1, lett. c), del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148.

Contratti di solidarietà: sgravio contributivo per l'anno 2020

L'INPS fa presente che per il 2020 possono beneficiare della **riduzione contributiva** le imprese che:

- al 30 novembre 2020 hanno stipulato un contratto di solidarietà ai sensi del D.lgs. n. 148/2015;
- hanno avuto un contratto di solidarietà in corso nel secondo semestre dell'anno precedente.

Lo sgravio è riconosciuto, per la durata del contratto di solidarietà e, comunque, per un periodo non superiore a 24 mesi nel quinquennio mobile, sulla contribuzione a carico del datore di lavoro, dovuta sulle retribuzioni corrisposte ai lavoratori interessati dalla contrazione dell'orario di lavoro in misura superiore al 20%.

La misura della [riduzione contributiva è pari al 35% della contribuzione a carico del datore di lavoro](#).

Il Ministero del Lavoro ha emanato i provvedimenti di ammissione delle imprese alla riduzione contributiva indicando, in ciascuna istanza, l'importo massimo fruibile.

L'INPS riporta in allegato alla circolare n. 55 del 2022 (allegato n. 1) l'elenco delle imprese destinatarie dei decreti direttoriali di autorizzazione, i cui periodi di CIGS per solidarietà risultino conclusi entro il 31 marzo 2021 e che possono fruire della riduzione contributiva di cui al D.L. n. 510/1996 mediante conguaglio e ricorda alle stesse che gli importi contenuti nei decreti direttoriali costituiscono la misura massima dell'agevolazione fruibile.

Le altre aziende, destinatarie dei decreti di ammissione alle riduzioni contributive ma non indicate nell'elenco allegato alla circolare, potranno operare i conguagli con successive comunicazioni.

Contratti di solidarietà: come si calcola lo sgravio contributivo

Per ogni mese le imprese hanno diritto alla riduzione del 35% sulla parte dei contributi a loro carico per ogni lavoratore che, nello stesso mese, abbia un orario ridotto in misura superiore al 20% rispetto a quello contrattuale.

Le riduzioni contributive, riconosciute in presenza delle condizioni generali di regolarità contributiva e di rispetto della parte economica degli accordi e contratti collettivi, sono applicabili nel periodo cui si riferisce la denuncia contributiva, in relazione all'orario di lavoro effettuato da ogni lavoratore.

Non sono soggetti a riduzione contributiva:

- il contributo previsto dall'articolo 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845, in misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile;
- il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria (legge 1° giugno 1991, n. 166);
- il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo (articolo 1, commi 8 e 14, del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 182).

Contratti di solidarietà: sgravio contributivo e Decontribuzione Sud

L'INPS chiarisce, su parere favorevole del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, che le imprese la cui sede di lavoro sia situata in **regioni c.d. svantaggiate** (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia) possono **cumulare il beneficio** contributivo **Decontribuzione Sud** con lo sgravio contributivo per i contratti di solidarietà.

Le imprese che intendono usufruire dell'esonero contributivo per i contratti di solidarietà per i medesimi lavoratori per i quali abbiano già fruito della Decontribuzione Sud devono calcolare e applicare il predetto esonero sulla contribuzione residua datoriale.

Contratti di solidarietà: come fruire dello sgravio contributivo

L'iter per ottenere la riduzione contributiva deve essere avviato dal datore di lavoro.

L'INPS, su richiesta dell'impresa e accertata la sussistenza dei presupposti per il riconoscimento della riduzione contributiva sulla base della documentazione prodotta dall'azienda (decreto direttoriale di ammissione al beneficio), attribuisce alla posizione aziendale il **codice di autorizzazione "1W"**, avente il significato di "Azienda che ha stipulato contratti di solidarietà accompagnati da CIGS, ammessa alla fruizione delle riduzioni contributive ex lege 608/1996".

I datori di lavoro che operano con il sistema Uniemens devono valorizzare, **entro il 16 luglio 2022** (terzo mese successivo a quello di pubblicazione della circolare n. 55 del 2022), all'interno di <DenunciaAziendale>, <AltrePartiteACredito>, i seguenti elementi:

- il codice causale di nuova istituzione “L983” nell’elemento<CausaleACredito>, avente il significato di “Arretrato conguaglio sgravio contributivo per i CdS stipulati ai sensi dell’articolo 1 del DL 30 ottobre 1984, n.726 (L.863/1984), nonché dell’art. 21, comma 1, lett. c), D. Lgs. n. 148/2015, anno 2020”;
- il relativo importo nell’elemento <ImportoACredito>.

GUIDA PRATICA

Maxisanzione contro il lavoro sommerso per il committente. I casi

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha pubblicato un utile vademecum per l'applicazione della **maxisanzione contro il lavoro sommerso** contenuto nella nota 19 aprile 2022, n. 856.

Il vademecum fornisce a datori di lavoro e professionisti un importante strumento operativo per verificare la **correttezza degli adempimenti** eseguiti ed evitare l'applicazione delle pesanti sanzioni previste per chi rientra nelle ipotesi di utilizzo di lavoro irregolare.

L'INL prende in considerazione tutte le fattispecie in cui opera la "maxisanzione".

Approfondiamo il caso specifico delle finte collaborazioni occasionali e delle conseguenze dell'inosservanza del nuovo obbligo di comunicazione preventiva all'Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio. Quando il committente rischia l'applicazione della maxisanzione contro il lavoro sommerso?

Prima di rispondere al quesito, occorre fare un passo indietro soffermandosi sull'importo della sanzione amministrativa pecuniaria applicabile in caso di lavoro irregolare.

Maxisanzione contro il lavoro sommerso: misura base

La maxisanzione contro il lavoro sommerso punisce chi impiega lavoratori non regolarmente occupati.

L'art. 3, comma 3, del decreto-legge 22 febbraio 2002, n. 12 convertito con modificazioni dalla L. 23 aprile 2002, n. 73, come modificato dal decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, punisce l'impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro privato (anche enti pubblici economici), indipendentemente dal fatto che sia o meno organizzato in forma di impresa e ad esclusione del datore di lavoro domestico.

La sanzione amministrativa pecuniaria è modulata in base alla durata del comportamento illecito.

La sanzione base, per ciascun lavoratore irregolare, è la seguente:

Illecito

Sanzione base

Impiego del lavoratore sino a 30 giorni di effettivo lavoro	Da euro 1.800 a euro 10.800
Impiego del lavoratore da 31 a 60 giorni di effettivo lavoro	Da euro 3.600 a euro 21.600
Impiego del lavoratore oltre 60 giorni di effettivo lavoro	Da euro 7.200 a euro 43.200

Maxisanzione contro il lavoro sommerso: ipotesi aggravata

Gli importi della sanzione base sono maggiorati:

- del 20% ai sensi dell'art. 1, comma 445 lett. d), della legge di Bilancio 2019 (L. n. 145/2018);
- e del 20% in caso di impiego irregolare di lavoratori stranieri (art. 22, comma 12, del D.lgs. n. 286/1998), di minori in età non lavorativa e di percettori del reddito di cittadinanza.

Maxisanzione contro il lavoro sommerso: recidiva

Le percentuali di maggiorazione (del 20%) su indicate sono raddoppiate se il datore di lavoro, nei tre anni precedenti, è stato destinatario di sanzioni amministrative o penali per i medesimi illeciti (art. 1, comma 445 lett. e), della legge di Bilancio 2019).

La maggiorazione per recidiva non si applica nelle ipotesi di estinzione degli illeciti amministrativi contestati, qualora sia intervenuto il pagamento in misura ridotta ex art. 16 della L. n. 689/1981 e con riferimento agli illeciti per i quali il contravventore abbia adempiuto alla prescrizione effettuando i relativi pagamenti ai sensi degli artt. 20 e 21 del D.lgs. n. 758/1994 e dell'art.15 del D.lgs. n. 124/2004.

N.B. L'INL ricorda che non è configurabile la recidiva in caso di illeciti riferibili indirettamente alla medesima persona giuridica, ma **commessi da trasgressori diversi** nonché nelle ipotesi in cui le violazioni siano commesse dalla medesima persona fisica per conto di persone giuridiche diverse (INL nota n. 1148/2019 e n. 2594/2019).

Maxisanzione contro il lavoro sommerso: diffida e contestazione

La maxisanzione contro il lavoro sommerso **non è diffidabile** nelle seguenti ipotesi:

- lavoratori extracomunitari clandestini;
- minori, bambini e adolescenti privi dei requisiti legalmente stabiliti per l'ammissione al lavoro (L. n. 977/1967, come modificata dal D.lgs. n. 345/1999), ad esclusione quindi di

coloro che possono far valere i dieci anni di scuola dell'obbligo con il compimento dei sedici anni;

- percettori reddito di cittadinanza.

La contestazione della violazione può essere eseguita da tutti gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro, fisco e previdenza.

Autorizzati a ricevere il rapporto con la prova delle eseguite contestazioni o notificazioni sono gli Ispettorati territoriali.

Maxisanzione contro il lavoro sommerso: casi di esclusione

La maxisanzione non si applica se, dagli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti, si evince la volontà del datore di lavoro di non occultare il rapporto di lavoro, anche laddove si tratti di una differente qualificazione dello stesso.

In sintesi, **non viene adottata la maxisanzione** nei casi di:

- regolarizzazione spontanea ed integrale del rapporto di lavoro in “nero” prima dell'accertamento o prima dell'eventuale convocazione per l'espletamento del tentativo di conciliazione monocratica;
- differente qualificazione del rapporto di lavoro.

Maxisanzione contro il lavoro sommerso: collaborazioni occasionali

Inquadrata la sanzione, torniamo al caso specifico delle collaborazioni occasionali ex art. 2222 c.c.

Cosa succede se, in fase di accertamento ispettivo, viene esclusa la natura autonoma della prestazione e viene accertata l'esistenza tra le parti di un rapporto di lavoro subordinato?

L'ispettore verifica innanzitutto se la prestazione di lavoro è “conosciuta” o meno alla P.A.

Ipotesi 1 - Se conosciuta, procede alla riqualificazione del rapporto.

Ipotesi 2 – Se sconosciuta, applica la maxisanzione contro il lavoro sommerso a seguito di opportune verifiche. In particolare, l'Ispettore accerta:

1 - l'inosservanza dell'obbligo di comunicazione preventiva all'Ispettorato territoriale del lavoro

competente per territorio (art. 14, comma 1, del D.lgs. n. 81/2008);

2 - la riconducibilità della prestazione nell'alveo del rapporto di lavoro subordinato;

3 - l'inosservanza, al momento dell'accertamento ispettivo, degli ulteriori obblighi di natura fiscale e previdenziale, ove previsti, idonei ad escludere la natura "sommersa" della prestazione.

Con riferimento agli adempimenti di cui al punto 3 l'INL porta l'esempio:

- del versamento della ritenuta d'acconto del 20% mediante modello F24 e della circostanza che la prestazione autonoma venga indicata sul modello 770 del committente, adempimenti da assolvere preventivamente rispetto all'accertamento ispettivo e riconducibili alla prestazione oggetto di verifica;
- della Certificazione Unica, relativa ai compensi corrisposti per lavoro autonomo, provvigioni e redditi diversi che il committente deve trasmettere all'Agenzia delle entrate e consegnare al lavoratore;
- del versamento, da parte del committente, della contribuzione alla Gestione separata INPS in caso di superamento della soglia dei 5.000 euro annui.

L'assolvimento di uno o più di tali obblighi, anche in assenza di comunicazione preventiva, comporta la semplice riqualificazione del rapporto di lavoro (con l'applicazione di sanzioni e recuperi contributivi nonché con la eventuale adozione della diffida accertativa a tutela della posizione retributiva del lavoratore).

E' sempre esclusa l'applicazione della maxisanzione in presenza della comunicazione preventiva. Anche in tal caso viene effettuata la sola **riqualificazione del rapporto**.

	Maxisanzione contro il lavoro sommerso	Riqualifica- zione del rapporto
Assenza di comunicazione preventiva, inosservanza degli obblighi fiscali e previdenziali e riconducibilità della prestazione nell'alveo del rapporto di lavoro subordinato	SI	NO
Presenza di comunicazione preventiva e inosservanza degli obblighi fiscali e previdenziali	NO	SI
Assenza di comunicazione preventiva e osservanza degli obblighi fiscali e previdenziali	NO	SI

Da ultimo, si ricorda che l'INL ha chiarito che le prestazioni rese da lavoratori autonomi iscritti nel Registro delle imprese o all'Albo delle imprese artigiane, adibiti nel settore dell'edilizia alle

attività di manovalanza, muratura, carpenteria, rimozione amianto, posizionamento di ferri e ponti, addetti a macchine edili fornite dall'impresa committente o appaltatore e simili, per le quali sussistono i requisiti della subordinazione, non sono soggette a massimizzazione per lavoro "nero" ma alle sanzioni legate alla riqualificazione dei rapporti di lavoro.

Normativa e prassi

INL, nota n. 856 del 19 aprile 2022

ADEMPIMENTI E SCADENZE

20 maggio 2022

Comunicazioni obbligatorie lavoro somministrato Soggetti: Comunicazione dell'assunzione, proroga, trasformazione e cessazione dei lavoratori assunti nel corso del mese precedente
- Termine prorogato a lunedì 22 giugno, essendo il giorno 20 sabato.

Versamento contributi Enasarco Soggetti: Versamento dei contributi relativi alle provvigioni liquidate agli agenti e rappresentanti nel trimestre di riferimento.

Comunicazioni obbligatorie P.A. Soggetti: Consegna di copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro ovvero consegna della copia del contratto individuale di lavoro per le instaurazioni avvenute nel mese precedente

Comunicazioni obbligatorie marittimi Soggetti: Obbligo di comunicare assunzioni e cessazioni del mese precedente dei marittimi imbarcati o sbarcati

25 maggio 2022

ENPAIA - Denuncia e versamento contributi Soggetti: Denuncia delle retribuzioni effettive corrisposte nel mese precedente e contestuale versamento dei relativi contributi previdenziali per gli impiegati agricoli

31 maggio 2022

Libro Unico Lavoro, compilazione Soggetti: Compilazione del Libro Unico Lavoro con i dati riguardanti i lavoratori, per ciascun mese di riferimento, entro la fine del mese successivo.

Inps - Denuncia mensile retributiva e contributiva (UNIEMENS individuale) Soggetti: Comunicazione dei dati retributivi e contributivi, nonché delle informazioni necessarie per l'implementazione delle posizioni assicurative individuali e per l'erogazione delle prestazioni.

Versamento contributi Fasi Soggetti: Versamento trimestrale dei contributi per i dirigenti in servizio

Inps - Domanda di autorizzazione per differimento degli adempimenti contributivi per ferie collettive Soggetti: Presentazione all'Inps della domanda di autorizzazione al differimento degli

adempimenti contributivi al periodo successivo a quello in cui cadono le ferie.

Cassa integrazione Soggetti: Termine per presentare domande CIGO per eventi oggettivamente non evitabili verificatisi (non Covid) nel mese precedente

Invio dei dati cassa integrazione - pagamento diretto INPS Soggetti: Invio dei dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale in caso di pagamento diretto da parte dell'INPS (mese di marzo 2022).

Termine validità rinnovo CCNL Soggetti: Oreficeria - Industria