

Per eventuali problemi di non corretta ricezione telefonare allo 0172/715158

DATA **22.12.2021**

L.215/2021: CONVERSIONE IN LEGGE DEL D.L.146/2021 OBBLIGO DI COMUNICAZIONE PREVENTIVA PER I RAPPORTI DI LAVORO AUTONOMO OCCASIONALE

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 301 del 20.12.2021 è stata pubblicata la legge 215 di conversione del D.L. 146/2021, in vigore dal 21 dicembre 2021.

*Tra i vari provvedimenti ivi contenuti risulta di particolare rilevanza l'introduzione, attraverso la riscrittura dell'art.14 del D.Lgs.81/2008 (Testo Unico sulla sicurezza del lavoro), dell'obbligo di dover effettuare una comunicazione preventiva all'Ispettorato Territoriale del Lavoro nel caso di stipula di un rapporto di **lavoro autonomo occasionale** (ex art.2222 e ss. Cod.Civ.)*

MODIFICHE AL TESTO UNICO SICUREZZA

Di notevole impatto sono le numerose modifiche apportate al Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro (D. Lgs. 81/2008) di cui si traccia una breve sintesi.

Grazie ad una modifica dell'art. 13 D.Lgs. 81/2008, la competenza della vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, viene estesa all'Ispettorato nazionale del lavoro. Le ASL e l'Ispettorato promuovono e coordinano sul piano operativo l'attività di vigilanza a livello provinciale.

Subisce rilevanti modifiche anche l'art. 14 D. Lgs. 81/2008 che disciplina i provvedimenti degli organi di vigilanza per il **contrasto del lavoro irregolare** e per la **tutela della salute e sicurezza dei lavoratori**. In dettaglio, la nuova formulazione dell'articolo in parola dispone che l'Ispettorato Nazionale del Lavoro adotta un **provvedimento di sospensione dell'attività** imprenditoriale quando:

- riscontra che **almeno il 10%** (in precedenza era il 20%) dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro risulti occupato, al momento dell'accesso ispettivo, **senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro** ovvero inquadrato come **lavoratori autonomi occasionali** in assenza delle condizioni richieste dalla normativa;
- quando, a prescindere dal settore di intervento, **riscontri gravi violazioni** in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro.

L'art. 14 D. Lgs. 81/2008 in argomento, già modificato nella versione iniziale del Decreto-legge, è stato integrato in sede di conversione al fine di contemplare anche i **lavoratori autonomi occasionali ex art. 2222 c.c.** tra i lavoratori presenti sul luogo di lavoro senza il rispetto delle condizioni richieste. È ora previsto, infatti, che **il committente trasmetta una comunicazione preventiva all'Ispettorato Territoriale del Lavoro** all'avvio dell'attività dei **lavoratori autonomi occasionali**. La nuova disposizione rinvia tout court alla comunicazione prevista per i lavoratori intermittenti o a chiamata (art. 15, c. 3, D. Lgs. 81/2015) a mezzo SMS o posta elettronica.

Al momento l'INL non ha ancora fornito dettagli sul nuovo obbligo ma preme precisare che la sua violazione comporta l'applicazione di una **sanzione amministrativa da € 500 a € 2.500** in relazione a ciascun lavoratore autonomo occasionale per cui è stata omessa o ritardata la comunicazione e non è prevista la procedura di diffida (art. 13 D. Lgs. 124/2004).

Giova sottolineare che il provvedimento di sospensione è adottato in relazione alla parte dell'attività imprenditoriale interessata dalle violazioni e che l'Ispettorato Nazionale del Lavoro può imporre

specifiche misure atte a far cessare il pericolo per la sicurezza o per la salute dei lavoratori durante il lavoro.

Per l'intera durata del periodo di sospensione è fatto divieto all'impresa di contrattare con la pubblica amministrazione e con le stazioni appaltanti, come definite dal codice dei contratti pubblici. 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 nelle ipotesi di sospensione per lavoro irregolare.

Tra gli obblighi del datore di lavoro e del dirigente è, inoltre, previsto quello di individuare uno o più preposti all'attività di vigilanza e i contratti o gli accordi collettivi di lavoro potranno stabilire l'emolumento ad essi spettante. Tali soggetti non possono subire alcun pregiudizio a causa dello svolgimento della propria attività. In modifica dell'art. 26 D.Lgs. 81/2008, viene altresì precisato che i datori di lavoro appaltatori e subappaltatori devono indicare espressamente al datore di lavoro committente il personale che svolge la funzione di preposto, con riferimento agli obblighi connessi ai contratti d'appalto, d'opera o di somministrazione.

TRATTAMENTO DI MALATTIA PER LAVORATORI IN QUARANTENA E LAVORATORI FRAGILI

L'art. 8, c. 1 lett. a), DL 146/2021 conv. in L. 215/2021 che modifica l'art. 26, c. 1, DL 18/2020 conv. in L. 27/2020, ha esteso fino al 31 dicembre 2021 le disposizioni che prevedono l'equiparazione del periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva, o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, a malattia ai fini del trattamento economico. La misura riguarda i lavoratori subordinati del settore privato e il predetto periodo non è computabile nel periodo di comperto.

La successiva lettera c) integra l'art. 26 DL 18/2020 conv. in L. 27/2020, con il comma 7-bis, consentendo ai datori di lavoro privati con obbligo di iscrizione presso le Gestioni INPS di ottenere un rimborso forfettario di € 600 a copertura degli oneri sostenuti dal 31 gennaio 2020 al 31 dicembre 2021 per i propri lavoratori dipendenti non aventi diritto all'assicurazione di malattia INPS. Da tale misura sono esclusi i datori di lavoro domestico ed il rimborso è riconosciuto una tantum per ciascun anno solare in relazione ad ogni lavoratore la cui prestazione lavorativa, durante l'evento, non possa essere svolta in modalità agile. I datori di lavoro che intendano fruire del predetto rimborso devono presentare apposita domanda telematica che riporti i periodi interessati dall'evento, entro i termini che l'INPS indicherà con successiva circolare.

I rimborsi saranno erogati nel limite massimo di spesa per l'anno 2021 pari a € 188,3 milioni, al raggiungimento del quale non si procederà ad ulteriori rimborsi.

CONGEDI PARENTALI

L'art. 9 DL 146/2021 conv. in L. 215/2021 ha reintrodotta, fino al 31 dicembre 2021, i congedi parentali straordinari COVID a favore dei genitori lavoratori dipendenti, sia pubblici che privati, dei lavoratori autonomi iscritti in via esclusiva alla Gestione separata INPS con figli conviventi, nelle ipotesi di:

- sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza, o di chiusura del centro diurno a carattere assistenziale;
- di infezione da SARS COVID-19;
- di quarantena del figlio disposta dal Dipartimento di prevenzione dell'ASL territorialmente competente a seguito di contatto con soggetto che abbia contratto il virus.

In dettaglio, per i genitori di figli conviventi minori di anni 14 o di figli con disabilità grave a prescindere dall'età, per i periodi di astensione è riconosciuta la seguente indennità:

Lavoratori dipendenti	Indennità pari al 50% della retribuzione con periodi coperti da contribuzione figurativa. Il congedo può essere fruito in forma giornaliera od oraria.
-----------------------	--

Lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata INPS	Indennità, per ciascuna giornata indennizzabile, pari al 50% di 1/365 del reddito determinato secondo i criteri utilizzati per il calcolo dell'indennità di maternità
Lavoratori autonomi iscritti alle relative Gestioni INPS	Indennità, per ciascuna giornata indennizzabile, pari al 50% della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita ogni anno per legge sulla base della tipologia di lavoro autonomo.

Per i genitori con figli di età compresa fra 14 e 16 anni, il lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

I giorni di congedo potranno essere richiesti da uno solo dei genitori, alternativamente all'altro. Rispetto alle precedenti disposizioni normative il congedo in argomento non è più subordinato alla richiesta di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile. Si sottolinea inoltre che il congedo è fruibile in maniera retroattiva dalla data di inizio dell'anno scolastico 2020/2021. A ciò si aggiunge che eventuali periodi di congedo parentale ordinario (artt. 32 e 33 D.Lgs.151/2001) fruiti dai genitori lavoratori dipendenti dal mese di settembre 2021 e fino al 22 ottobre 2021 (data dell'entrata in vigore del decreto-legge 146/2021) possono essere convertiti, a domanda del lavoratore, in congedo parentale straordinario con diritto al relativo trattamento economico.

Le modalità operative per accedere ai benefici sono stabilite dall'INPS che eroga il trattamento nel limite di spesa di € 29,3 milioni per l'anno 2021.

Restando a disposizione per eventuali chiarimenti, si coglie l'occasione per porgere distinti saluti.

*(Studio Professionisti
Associati S.S.)*