

Circolari per la clientela

**DL 21.10.2021 n. 146
(c.d. decreto “fisco-lavoro”)
conv. L. 17.12.2021 n. 215 -
Principali novità in materia
di lavoro e previdenza apportate
in sede di conversione**

1 PREMESSA

Con il DL 21.10.2021 n. 146 (c.d. decreto “fisco-lavoro”), entrato in vigore il 22.10.2021, sono state emanate ulteriori misure urgenti in materia economica, fiscale e di tutela del lavoro, nell’ambito della manovra finanziaria per il 2022.

Il DL 21.10.2021 n. 146 è stato convertito nella L. 17.12.2021 n. 215, entrata in vigore il 21.12.2021, prevedendo numerose novità rispetto al testo originario.

Di seguito vengono analizzate le principali novità in materia di lavoro e di previdenza apportate in sede di conversione in legge del DL 146/2021.

Le novità in materia fiscale e di agevolazioni apportate in sede di conversione sono invece state analizzate nella precedente circolare.

2 PROROGA DEGLI ADEMPIMENTI RELATIVI AI TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE COVID-19 SCADUTI AL 30.9.2021

Con il nuovo art. 11-*bis* del DL 146/2021 convertito vengono differiti al 31.12.2021 i termini di decadenza per l’invio dei dati necessari per il conguaglio, il pagamento o per il saldo delle domande di accesso ai trattamenti di integrazione salariale collegati all’emergenza epidemiologica COVID-19, scaduti nel periodo compreso tra il 31.1.2021 e il 30.9.2021.

La nuova disposizione stabilisce, altresì, che le domande già inviate e non accolte in ragione del mancato rispetto del termine già vigente, saranno considerate validamente presentate.

Il limite di spesa per l’intervento in esame viene fissato a 10 milioni di euro.

3 AGEVOLAZIONE IN MATERIA DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

L’art. 11 co. 15 del DL 146/2021, così come modificato in sede di conversione in legge, prevede il reinserimento di un limite temporale di operatività della misura agevolativa in materia di somministrazione di manodopera di cui all’art. 31 co. 1, quarto periodo, del DLgs. 15.6.2015 n. 81.

Quest’ultima norma stabilisce che, nel caso in cui il contratto di somministrazione tra l’agenzia e l’utilizzatore sia a tempo determinato, l’utilizzatore può impiegare in missione, per periodi superiori a 24 mesi anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato, per il quale l’agenzia di somministrazione abbia comunicato all’utilizzatore l’assunzione a tempo indeterminato, senza che ciò determini in capo all’utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato.

Limite temporale

La misura, inizialmente, avrebbe avuto una durata limitata al 31.12.2021. Quest’ultimo termine è stato poi abrogato dall’art. 11 co. 15 del DL 146/2021, con la conseguenza che tale misura sarebbe passata a regime.

Tuttavia, il nuovo co. 15 (nella versione risultante a seguito della conversione in legge del DL 146/2021) introduce un nuovo termine di validità per effetto del quale la misura in argomento avrà efficacia fino al 30.9.2022.

4 PROVVEDIMENTO DI SOSPENSIONE DELL’ATTIVITÀ IMPRENDITORIALE

L’art. 13 co. 1 lett. d) e g) del DL 146/2021 sostituisce l’art. 14 e l’Allegato I del DLgs. 81/2008 riguardanti i provvedimenti degli organi di vigilanza per il contrasto del lavoro irregolare e la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori:

- rivedendo le condizioni necessarie per l’adozione del provvedimento cautelare della sospensione dell’attività imprenditoriale interessata dalle violazioni;
- inasprendo le relative sanzioni.

4.1 ADOZIONE DEL PROVVEDIMENTO DI SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ IMPRENDITORIALE

L'art. 13 co. 1 lett. d) del DL 146/2021, come modificata in sede di conversione, dispone che l'Ispettorato nazionale del Lavoro (INL) possa adottare il provvedimento cautelare di sospensione dell'attività imprenditoriale, oltre che nelle ipotesi già previste con l'entrata in vigore del DL 146/2021, anche quando si riscontra che almeno il 10% dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro al momento dell'accesso ispettivo risulti inquadrato come lavoratori autonomi occasionali in assenza delle condizioni richieste dalla normativa.

Nuovo obbligo di comunicazione preventiva

Con riguardo a tali lavoratori, l'avvio dell'attività lavorativa deve essere comunicato preventivamente dal committente all'Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio mediante SMS o posta elettronica. Per le modalità di comunicazione, la norma rinvia a quanto previsto in materia di lavoro intermittente dall'art. 15 co. 3 del DLgs. 15.6.2015 n. 81.

Sanzioni

In caso di violazione di tali obblighi si applica la sanzione amministrativa da 500,00 a 2.500,00 euro in relazione a ciascun lavoratore autonomo occasionale per cui è stata omessa o ritardata la comunicazione, e non trova applicazione la procedura di diffida ex art. 13 del DLgs. 124/2004.

4.2 DIVIETI E OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

L'art. 13 co. 1 lett. d) del DL 146/2021, come modificata in sede di conversione, prevede:

- il divieto, per l'impresa destinataria del provvedimento, per tutta la durata della sospensione, di contrattare con le stazioni appaltanti come definite dal Codice dei contratti pubblici ex DLgs. 18.4.2016 n. 50, oltre che con la Pubblica Amministrazione;
- che il datore di lavoro è tenuto a corrispondere la retribuzione e a versare i relativi contributi ai lavoratori interessati dall'effetto del provvedimento di sospensione.

4.3 SANZIONI AGGIUNTIVE

L'art. 13 co. 1 lett. g) del DL 146/2021 sostituisce l'Allegato I del DLgs. 81/2008 con la determinazione di importi aggiuntivi per ogni fattispecie di violazione in materia di salute e sicurezza, ai fini dell'adozione dei provvedimenti di cui al novellato art. 14 del DLgs. 81/2008.

In sede di conversione, alle fattispecie di violazione viene aggiunta la *"mancata notifica all'organo di vigilanza prima dell'inizio dei lavori che possono comportare il rischio di esposizione all'amianto"*, con una sanzione aggiuntiva pari a 3.000,00 euro.

5 MODIFICHE IN MATERIA DI OBBLIGHI A TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

In sede di conversione in legge sono state aggiunte le lettere da d-bis) a d-quinquies) all'art. 13 del DL 146/2021, che modificano il DLgs. 81/2008 rispettivamente agli articoli:

- 18, in materia di obblighi del datore di lavoro e dei dirigenti;
- 19, in materia di obblighi del preposto;
- 26, in materia di obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione;
- 37, in materia di formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti.

6 RINVIO DEI TERMINI DI VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI E PREMI INAIL NEL SETTORE DELLO SPORT

L'art. 3-*quater* del DL 146/2021 convertito stabilisce, in favore delle federazioni sportive nazionali,

degli enti di promozione sportiva, delle associazioni e delle società sportive professionistiche e dilettantistiche, residenti nel territorio dello Stato, il rinvio dei termini dei versamenti in scadenza dall'1.12.2021 al 31.12.2021 e relativi ai:

- contributi previdenziali e assistenziali;
- premi per l'assicurazione obbligatoria.

Effettuazione dei versamenti sospesi

I versamenti sospesi devono essere effettuati, senza applicazione di sanzioni e di interessi, in 9 rate mensili a decorrere dal 31.3.2022.

Non si procede al rimborso di quanto già versato.

7 MISURE AGEVOLATIVE PER I LAVORATORI CON AUTISMO

L'art. 12-*quinquies* del DL 146/2021 convertito introduce alcune misure agevolative di natura fiscale e contributiva in favore sia dei lavoratori con disturbo dello spettro autistico, assunti da una *start up* a vocazione sociale (così come qualificata ai sensi del co. 1 dello stesso art. 12-*quinquies*), sia dei datori di lavoro che assumono detti lavoratori.

7.1 MISURE PER I LAVORATORI CON AUTISMO

Il co. 2 della disposizione in esame dispone che la retribuzione dei lavoratori assunti da una *start up* a vocazione sociale è costituita:

- da una parte che non può essere inferiore al minimo tabellare previsto, per il rispettivo livello di inquadramento, dal contratto collettivo applicabile;
- da una parte variabile, consistente in trattamenti collegati a obiettivi o parametri di rendimento concordati tra le parti.

La retribuzione, percepita dal lavoratore con autismo, assunto dalla *start up* a vocazione sociale, non concorre alla formazione del reddito imponibile complessivo del lavoratore medesimo ai fini:

- fiscali;
- contributivi.

A tal fine è necessaria l'autorizzazione della Commissione europea (ai sensi dell'art. 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea).

Le misure previste dal co. 2 dovranno inoltre essere attuate con un apposito decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali.

Sospensione assegno o pensione di invalidità

Per il periodo di assunzione nella *start up* a vocazione sociale, viene prevista la sospensione dell'assegno o pensione di invalidità – soggetti ai limiti di reddito di cui al decreto annuale del Ministro dell'Economia e delle Finanze – eventualmente percepito dal lavoratore.

A tal fine il lavoratore deve comunicare tempestivamente all'INPS la variazione della propria situazione reddituale, pena la perdita del beneficio e il versamento contestuale delle somme indebitamente percepite.

Una volta accertata la sussistenza dei requisiti reddituali per percepire l'assegno o la pensione di invalidità, l'INPS ridefinisce il beneficio al termine del periodo di assunzione e lo eroga a partire dal mese successivo al termine del contratto di assunzione.

7.2 MISURE PER I DATORI DI LAVORO

Al datore di lavoro viene riconosciuto, per ogni lavoratore con autismo assunto a tempo indeterminato, un incentivo pari al 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per 36 mesi.

Il datore di lavoro dovrà:

- presentare apposita domanda;
- fruire dell'incentivo mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili.

Le modalità attuative della misura saranno stabilite con un apposito decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali.

8 FONDO NUOVE COMPETENZE

L'art. 11-ter del DL 146/2021, aggiunto in sede di conversione, stabilisce che le risorse del "Fondo per l'attuazione di misure relative alle politiche attive rientranti tra quelle ammissibili dalla Commissione europea nell'ambito del programma React EU", di cui all'art. 1 co. 324 primo periodo della L. 30.12.2020 n. 178, possono essere altresì destinate a favore dell'ANPAL per essere utilizzate per le finalità del Fondo nuove competenze di cui all'art. 88 del DL 34/2020.

Con successivo decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali saranno ridefiniti:

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

9 ASSEGNO DI INVALIDITÀ CIVILE

L'art. 12-ter del DL 146/2021 convertito fornisce l'interpretazione autentica del requisito dell'"inattività lavorativa" previsto dall'art. 13 della L. 30.3.71 n. 118 per la fruizione dell'assegno di invalidità civile.

9.1 REQUISITI

L'assegno mensile è una prestazione economica erogata, su domanda dell'interessato, in favore dei soggetti in possesso dei seguenti requisiti:

- riconoscimento di una percentuale di invalidità pari o superiore al 74%;
- reddito non superiore alla soglia stabilita ogni anno per legge che, per il 2021, è pari a 4.931,29 euro;
- mancato svolgimento di attività lavorativa;
- età compresa tra i 18 e i 67 anni;
- cittadinanza italiana;
- per i cittadini stranieri comunitari, iscrizione all'anagrafe del Comune di residenza;
- per i cittadini stranieri extracomunitari, permesso di soggiorno di almeno un anno;
- residenza stabile e abituale sul territorio nazionale.

Inattività lavorativa

Secondo quanto previsto dall'art. 12-ter in esame, il requisito dell'inattività lavorativa è da intendersi in ogni caso soddisfatto qualora il reddito derivante dall'eventuale attività lavorativa svolta dal soggetto percettore non determini il superamento del limite di reddito individuale previsto per il riconoscimento del trattamento medesimo.

9.2 MISURA DELL'ASSEGNO

Si ricorda che, per l'anno 2021, l'importo dell'assegno è di 287,09 euro mensili e spetta per 13 mensilità.

10 GENITORI SEPARATI O DIVORZIATI - GARANZIA PER LA CORRESPONSIONE DELL'ASSEGNO DI MANTENIMENTO

L'art. 9-*bis* del DL 146/2021 convertito dispone la sostituzione dell'art. 12-*bis* del DL 22.3.2021 n. 41, conv. L. 21.5.2021 n. 69, istitutivo del fondo per genitori lavoratori separati o divorziati al fine di garantire la continuità di erogazione dell'assegno di mantenimento.

Tale fondo, con una dotazione di 10 milioni di euro anche per l'anno 2022, ha come fine quello di garantire il mantenimento dei soggetti che non abbiano ricevuto l'assegno per inadempienza dovuta all'incapacità a provvedervi del genitore o del coniuge o del convivente che vi era tenuto e che in conseguenza dell'emergenza COVID-19 ha cessato, ridotto o sospeso la propria attività lavorativa a decorrere dall'8.3.2020 per una durata minima di 90 giorni o per una riduzione del reddito di almeno il 30% rispetto al reddito percepito nel 2019.

Importi e limiti

Con le risorse del fondo è possibile erogare una parte o l'intero assegno di mantenimento, fino a un importo massimo di 800,00 euro mensili, a favore del genitore in stato di bisogno.

Il numero massimo di mensilità erogabili verrà stabilito con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri.

Con tale decreto verranno inoltre definiti i criteri e le modalità:

- per verificare i presupposti che danno diritto a fruire delle risorse del fondo esplicitati al co. 1 del nuovo art. 12-*bis* del DL 41/2021;
- per l'erogazione dei contributi a valere sul fondo anche ai fini del rispetto del limite di spesa.