

Gennaio 2022

Decreto Legge 146/2021: novità in materia di lavoro irregolare.

Tra le numerose novità normative introdotte nell'ultimo periodo del 2021, entrano in vigore anche le nuove cause di **sospensione dell'attività imprenditoriale**. In particolare, la norma prevede che l'Ispettorato Nazionale del Lavoro può adottare un provvedimento di sospensione:

- quando 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, anche quando riscontra lavoratori inquadrati come autonomi occasionali in assenza delle condizioni richieste dalla normativa(*);
- a prescindere dal settore di intervento, in caso di gravi violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro di cui all'Allegato I del D.Lgs. n. 81/2008. Alle 12 ipotesi contenute nell'allegato I del D.Lgs. n. 81/2008, già previste nel testo originario del decreto, si aggiunge la causa 12-bis "Mancata notifica all'organo di vigilanza prima dell'inizio dei lavori che possono comportare il rischio di esposizione all'amianto", con applicazione della somma aggiuntiva di 3.000 euro.

La legge (previsione introdotta dal provvedimento di conversione), inoltre, prevede 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, trattandosi di una causa non imputabile al lavoratore.

A seguito dell'emanazione della nuova legge l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha rilasciato le prime indicazioni con l'emanazione di due circolari precisando che :

- Non sono considerati irregolari i lavoratori rispetto ai quali non è richiesta la comunicazione, come avviene nelle ipotesi di coadiuvanti familiari.
- È esclusa la sospensione in presenza di un unico lavoratore occupato e irregolare.
- La regolarizzazione dei lavoratori nel corso dell'accesso è del tutto ininfluente, pertanto il provvedimento andrà comunque adottato.
- Gli effetti della sospensione, a discrezione degli ispettori, potranno decorrere dalle ore 12:00 del giorno lavorativo seguente il riscontro o 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 di terzi, o per la pubblica incolumità. Per la revoca del provvedimento, invece, è necessaria la regolarizzazione di tutte le violazioni riscontrate e il pagamento da parte del datore di lavoro delle somme aggiuntive riferibili a ciascuna di esse.
- Il personale ispettivo può adottare il provvedimento cautelare della sospensione anche nel caso in cui l'azienda non esibisca la documentazione che attesta la partecipazione obbligatoria dei lavoratori sia ai corsi di formazione sia all'addestramento.

(*)Comunicazione lavoratori autonomi occasionali

Con l'obiettivo di monitorare e contrastare i fenomeni di lavoro sommerso, la stessa legge ha introdotto l'obbligo di segnalare preventivamente l'attività dei "**lavoratori autonomi occasionali**" con "*preventiva*

comunicazione all'Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio". La comunicazione dovrà essere effettuata secondo le modalità operative previste per il lavoro intermittente, per cui in ogni caso si attendono indicazioni da parte dell'INL. In caso di violazione, si applica la sanzione amministrativa da euro 500 a 2.500 in relazione a ciascun lavoratore autonomo occasionale per cui è stata omessa o ritardata la comunicazione.

Pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo

Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile

La legge 5 novembre 2021, n.162 ha introdotto modifiche al cd. Codice delle pari opportunità.

Tra le novità introdotte dal provvedimento: l'obbligo di redigere e inviare telematicamente al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali il **rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile** esteso alle aziende con più di 50 dipendenti - e non più 100 - contenente indicazioni circa salari, inquadramento contrattuale, le funzioni svolte da ciascun lavoratore occupato, congedi e reclutamento. Eventuali inesattezze e omissioni del rapporto saranno sanzionate dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro. Si introduce, inoltre, a decorrere dal 1° gennaio 2022, la certificazione della parità di genere che le aziende potranno conseguire raggiungendo alcuni parametri minimi - da definire con prossimi D.P.C.M. - e che darà diritto a meccanismi premiali di parità, tra cui l'esonero, nel limite di 50 milioni di euro, dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro. Infine, disposizioni riguardo l'equilibrio di genere negli organi delle società pubbliche.

PNRR e parità di genere e generazionale

Il Decreto legge 77/2021 ha introdotto una serie norme per incentivare la parità di genere negli appalti finanziati dal PNRR.

In sintesi il decreto prevede:

- In relazione alle procedure di appalto afferenti al PNRR e PNC, **le imprese che occupano più di 100 dipendenti**(diminuiti a 50 dalla legge 5 novembre 2021, n.162) allegano, a pena di esclusione al momento della presentazione dell'offerta, copia dell'ultimo rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile;
- Le imprese che occupano più di 15 dipendenti, entro 6 mesi dalla conclusione del contratto di appalto, sono tenute a consegnare, oltre alla certificazione ex art. 17 L. 68/99 (rispetto normativa disabili) **una relazione di genere**;

La novità di maggior rilievo è che le stazioni appaltanti devono prevedere nei bandi, avvisi e inviti, specifiche clausole dirette all'inserimento come requisiti necessari e come ulteriori **requisiti premiali** dell'offerta di criteri orientati a promuovere l'imprenditoria giovanile, l'inclusione lavorativa delle persone disabili, parità di genere e l'assunzione di giovani con età inferiore a 36 anni, e donne.

Tra i requisiti premiali ad esempio:

- Punteggi aggiuntivi per mancati atti o comportamenti discriminatori accertati nell'ultimo triennio.
- Punteggi aggiuntivi per l'adozione di misure per favorire le pari opportunità generazionali e di genere.

Tra i requisiti necessari, invece, si riscontrano:

- Assolvimento obblighi L. 68/99
- Assunzione dell'obbligo di assicurare una quota di almeno il 30% delle assunzioni necessarie all'esecuzione dell'appalto all'occupazione giovanile e femminile.

La definizione delle modalità e dei criteri delle misure introdotte sarà, comunque, oggetto di apposite linee guida a cura della Presidenza del Consiglio dei Ministri o del Ministro delle pari opportunità.

Disparità uomo-donna, individuati i settori per l'anno 2022

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha emanato il Decreto interministeriale n. 402 del 17 dicembre 2021 che individua, per l'anno 2022, i settori e le professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% il valore medio annuo, per l'applicazione degli incentivi all'assunzione previsti dall'articolo 4, commi 8-11, della Legge n. 92/2012.

Le attività e le professioni con una maggiore percentuale di disparità risultano: membri dei corpi legislativi e di governo, dirigenti ed equiparati dell'amministrazione pubblica, nella magistratura, nei servizi di sanità, istruzione e ricerca e nelle organizzazioni di interesse nazionale e sovranazionale; ingegneri, architetti e professioni assimilate; operai di macchinari fissi per la lavorazione in serie e operai addetti al montaggio; imprenditori, amministratori e direttori di grandi aziende; sergenti, sovrintendenti e marescialli delle forze armate; artigiani e operai specializzati dell'industria estrattiva, dell'edilizia e della manutenzione degli edifici; specialisti in scienze matematiche, informatiche, chimiche, fisiche e naturali; conduttori di veicoli, di macchinari mobili e di sollevamento; agricoltori e operai specializzati dell'agricoltura, delle foreste, della zootecnia, della pesca e della caccia.

Nel ringraziarVi per l'attenzione Vi informiamo che, come sempre, i nostri Uffici sono a disposizione per ulteriori chiarimenti su quanto esposto nella presente.

Duraccio Consulenti Del Lavoro S.r.l. – S.t.p.