

ItaliaOggi

LAVORO E PREVIDENZA

Mercoledì 10 Novembre 2021 39

Le indicazioni dell'Inl sul regime sanzionatorio del dl 146/2021 sulla sicurezza del lavoro

# A casa i lavoratori non formati

## Dipendenti sospesi (e pagati) finché l'azienda non si adegua

di DANIELE CIRIOLI

Lavoratori a casa se l'azienda non li ha formati. Anziché sospendere l'intera attività d'impresa, infatti, l'ispettore può esonerare dal lavoro quei dipendenti nei confronti dei quali il datore di lavoro abbia omesso formazione e addestramento. Che restano a casa, retribuiti, finché il datore di lavoro non abbia rimediato e pagato la sanzione. Lo precisa l'ispettorato nazionale del lavoro (Inl) nella circolare n. 3/2021 di ieri, illustrando la nuova disciplina del provvedimento di sospensione dell'attività introdotta dal d.l. 146/2021 (Decreto Fiscale).

**Stop obbligatorio.** La nuova disciplina è operativa dal 22 ottobre con l'entrata in vigore del d.l. 146/2021, che ha riformato l'art. 14 del dlgs n. 81/2008 (TU sicurezza). Trattandosi di un decreto legge, avverte l'Inl, è possibile che subentrino ulteriori modifiche in parlamento. Una prima novità ri-

guarda l'obbligo alla sospensione. A differenza della previgente normativa, che prevedeva la «facoltà» di adottare il provvedimento di sospensione, infatti, adesso è assente ogni forma di discrezionalità: se ricorrono le condizioni prescritte, il provvedimento di sospensione «va» adottato. Unica opportunità a discrezione dell'ispettore è quella di farne decorrere gli effetti in un momento successivo, ossia dalle ore 12 del giorno lavorativo successivo o dalla cessazione dell'attività lavorativa in corso che non può essere interrotta (eccezione in presenza di situazioni di pericolo imminente

o di grave rischio per la salute dei lavoratori o di terzi o per la pubblica incolumità).

**Quando l'attività «va» sospesa.** In base alle nuove norme, l'ispettorato deve adottare la sospensione quando riscontra:

- che almeno il 10% dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro risulti occupato in nero, ossia senza preventiva «comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro» (la CO);
- gravi violazioni in materia di tutela della salute e sicurezza del lavoro.

Sul primo punto (lavoro nero) le novità sono due. La prima: la

ridotta percentuale del lavoro nero (scesa dal 20%). La seconda: precisazione del «momento» in cui verificare la percentuale, ossia all'atto dell'accesso ispettivo. Ciò significa, precisa l'Inl, che l'eventuale regolarizzazione dei lavoratori nel corso dell'accesso è del tutto ininfluente e, pertanto, il provvedimento deve comunque essere adottato. Questo anche nei casi in cui la sospensione debba essere adottata «su segnalazione di altre amministrazioni» (qualora, cioè, nel periodo di sette giorni previsti per l'adozione del provvedimento si sia provveduto a regolarizzare le violazioni

accertate). Resta ferma, invece, come per il passato l'impossibilità di adottare il provvedimento per lavoro nero nell'ipotesi di unico occupato dell'impresa.

**Lo stop alternativo.** Novità assoluta della nuova disciplina concerne le modalità di sospensione. Il provvedimento va adottato in relazione:

- alla parte della «attività d'impresa» interessata alle violazioni;

- oppure, in via alternativa, «alla «attività lavorativa prestata dai lavoratori» interessati alle seguenti violazioni: mancata formazione e addestramento; mancata fornitura del Dpi contro le cadute dall'alto.

Nel secondo caso, la sospensione comporterà l'impossibilità per il datore di lavoro di avvalersi dell/i lavoratore/i fino a quando non ci sarà stata la revoca del provvedimento. Trattandosi di causa non imputabile al lavoratore, precisa l'Inl, il datore di lavoro resta obbligato a erogare la retribuzione e a versare la relativa contribuzione.

© Riproduzione riservata

### IL MINGIUSTIZIA SCRIVE AL CNDCCEC

## A quando le elezioni?

di MICHELE DAMIANI

Il Ministero della giustizia chiede al Consiglio nazionale dei commercialisti di esprimersi in merito alla data delle elezioni di categoria, attualmente sospese, anche se la sentenza che ha bloccato le urne è proprio basata sull'illegittimità del Cndcec a fissare la data delle elezioni. Lo scorso 8 novembre, infatti, il direttore generale del dicastero guidato da Marta Cartabia ha inviato una lettera al presidente dei commercialisti Massimo Miani con cui si comunicava lo slittamento delle elezioni del Consiglio nazionale, inizialmente previste per il 12 gennaio 2022, a seguito delle due pronunce del Tar che hanno sospeso in via cautelare la tornata elettorale per il rinnovo dei vertici degli ordini locali, fissata per l'11 e il 12 ottobre. Un atto formale, reso necessario dallo slittamento provocato dalle sentenze dei giudici amministrativi. Nella lettera, tuttavia, ci sono due aspetti che non tornano. Il primo riguarda la disposizione temporale immaginata dal Ministero: si afferma infatti che la nuova data per le elezioni del Consiglio nazionale debba «orientativamente collocarsi entro la fine del mese di febbraio 2022 allorché, con ragionevole probabilità, sarà stata completata la procedura elettorale per il rinnovo dei consigli territoriali».

Il problema è che l'udienza di merito del Tar sulla sospensione delle elezioni degli ordini locali è prevista per la fine di febbraio e, quindi, è difficile che il Cndcec possa definire le date prima di sapere se è legittimato a farlo. La legittimità del Consiglio è la seconda questione aperta: il ricorso presentato da Felice Ruscetta e accolto in via cautelare dal Tar verteva sul fatto che il Consiglio nazionale sia decaduto da inizio aprile 2021 e qualsiasi atto prodotto dopo quella data è da considerare illegittimo, come ad esempio la delibera con cui si fissavano i giorni delle elezioni, approvata il 4 giugno. Il Ministero, nella lettera, chiede però al Cndcec «di volere esprimere, con cortese urgenza, il proprio parere riguardo alla possibile collocazione temporale del differimento... di guisa da consentire in tempi celeri l'adozione del relativo decreto della signora ministra».

© Riproduzione riservata

## Rdc più a misura delle famiglie numerose

Un reddito di cittadinanza che sia vantaggioso (anche) per chi lavora, nonché a misura di famiglia numerosa, giacché l'attuale Scala di equivalenza (lo strumento che determina il «quantum» per l'accesso

dall'occupazione, «l'80% di questo concorre alla definizione dell'importo della prestazione». La strada da seguire, invece, è consentire il cumulo tra l'agevolazione e una percentuale «significativa» dell'eventuale nuovo emolumento, dunque, nel calcolo si dovrebbe considerare, per chi inizia a lavorare, o è già impiegato, «il reddito da lavoro solo per il 60%, senza limiti di tempo», ma fino a quando viene raggiunta la somma in cui si è esenti da imposizione fiscale (nel 2021, 8.174 euro per i dipendenti e 4.800 euro per gli autonomi), «considerando al 100% la parte eccedente tale soglia».



Andrea Orlando

È quanto si legge nel rapporto del Comitato tecnico scientifico per la valutazione dell'agevolazione che, riferisce il ministro del lavoro Andrea Orlando, costituisce «una base» che potrà servire al Parlamento, alle prese con la manovra economica, per individuare delle potenziali «ulteriori integrazioni», tra cui «equiparare adulti e minorenni», dando loro il valore comune di 0,4, affinché possa arrivare fino a un massimo di 2,8 (2,9 in caso di congiunti con disabilità) dal 2,1 attuale; in caso, poi, di decadenza dal diritto al beneficio a causa di non ottemperanza agli obblighi da parte di un membro della famiglia, si suggerisce che l'«altolà» possa valere soltanto per il singolo e per la sua quota. E non, dunque, per l'intero nucleo. Oggi, inoltre, recita il dossier, a un percettore del reddito di cittadinanza «lavorare non conviene» visto che, in presenza di un incremento dei proventi derivanti

dal'occupazione, «l'80% di questo concorre alla definizione dell'importo della prestazione». La strada da seguire, invece, è consentire il cumulo tra l'agevolazione e una percentuale «significativa» dell'eventuale nuovo emolumento, dunque, nel calcolo si dovrebbe considerare, per chi inizia a lavorare, o è già impiegato, «il reddito da lavoro solo per il 60%, senza limiti di tempo», ma fino a quando viene raggiunta la somma in cui si è esenti da imposizione fiscale (nel 2021, 8.174 euro per i dipendenti e 4.800 euro per gli autonomi), «considerando al 100% la parte eccedente tale soglia».

I fruitori della misura, si sottolinea, anche quando teoricamente «occupabili» spesso non hanno avuto recenti opportunità di cimentarsi in un'attività e scontano il possesso di «qualifiche molto basse», pertanto il Comitato invita a rivedere i criteri della cosiddetta «offerta congrua» (e, quindi, non rifiutabile), in favore di parametri che, «salvaguardando la dignità delle persone e il diritto a un equo compenso, siano più coerenti con le caratteristiche dei beneficiari», e permettano «la costruzione di un'esperienza lavorativa». Altri ritocchi, infine, dovrebbero riguardare l'abolizione dell'obbligo di spendere tutto il sostegno economico percepito entro il mese successivo alla sua erogazione, nonché far calare da 10 a 5 anni il periodo di residenza in Italia necessario agli stranieri per entrare nelle file dei destinatari del reddito di cittadinanza.

Simona D'Alessio

© Riproduzione riservata

## A casa i lavoratori non formati

DANIELE CIRIOLI

Le indicazioni dell' Inl sul regime sanzionatorio del dl 146/2021 sulla sicurezza del lavoro Dipendenti sospesi (e pagati) finché l' azienda non si adegua Lavoratori a casa se l' azienda non li ha formati. Anziché sospendere l' intera attività d' impresa, infatti, l' ispettore può esonerare dal lavoro quei dipendenti nei confronti dei quali il datore di lavoro abbia omesso formazione e addestramento. Che restano a casa, retribuiti, finché il datore di lavoro non abbia rimediato e pagato la sanzione. Lo precisa l' Ispettorato nazionale del lavoro (Inl) nella circolare n. 3/2021 di ieri, illustrando la nuova disciplina del provvedimento di sospensione dell' attività introdotta dal dl n. 146/2021 (Decreto Fiscale). Stop obbligatorio. La nuova disciplina è operativa dal 22 ottobre con l' entrata in vigore del dl n. 146/2021, che ha riformato l' art. 14 del dlgs n. 81/2008 (TU sicurezza). Trattandosi di un decreto legge, avverte l' Inl, è possibile che subentrino ulteriori modifiche in parlamento. Una prima novità riguarda l'«obbligo» alla sospensione. A differenza della previgente normativa, che prevedeva la «facoltà» di adottare il provvedimento di sospensione, infatti, adesso è assente ogni forma di discrezionalità: se ricorrono le condizioni prescritte, il provvedimento di sospensione «va» adottato. Unica opportunità a discrezione dell' ispettore è quella di farne decorrere gli effetti in un momento successivo, ossia dalle ore 12 del giorno lavorativo successivo o dalla cessazione dell' attività lavorativa in corso che non può essere interrotta (eccetto in presenza di situazioni di pericolo imminente o di grave rischio per la

salute dei lavoratori o di terzi o per la pubblica incolumità). Quando l' attività «va» sospesa. In base alle nuove norme, l' ispettorato deve adottare la sospensione quando riscontra: - che almeno il 10% dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro risulti occupato in nero, ossia senza preventiva «comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro» (la CO); - gravi violazioni in materia di tutela della salute e sicurezza del lavoro. Sul primo punto (lavoro nero) le novità sono due. La prima: la ridotta percentuale del lavoro nero (scesa dal 20%). La seconda: precisazione del «momento» in cui verificare la percentuale, ossia all' atto dell' accesso ispettivo. Ciò significa, precisa l' Inl, che l' eventuale regolarizzazione dei lavoratori nel corso dell' accesso è del tutto ininfluenza e, pertanto, il provvedimento deve comunque essere adottato. Questo anche nei casi in cui la sospensione debba essere adottata «su segnalazione di altre amministrazioni» (qualora, cioè, nel periodo di sette giorni previsti per l' adozione del provvedimento si sia provveduto a regolarizzare le violazioni accertate). Resta ferma, invece, come per il passato l' impossibilità di adottare il provvedimento per lavoro nero nell' ipotesi di unico occupato dell' impresa. Lo stop alternativo. Novità assoluta della nuova disciplina concerne le modalità di sospensione. Il provvedimento va adottato in relazione: - alla parte della «attività d' impresa» interessata alle violazioni; oppure, in via alternativa, - alla «attività lavorativa prestata dai lavoratori» interessati alle seguenti violazioni: mancata formazione e addestramento; mancata fornitura del Dpi

contro le cadute dall' alto. Nel secondo caso, la sospensione comporterà l' impossibilità per il datore di lavoro di avvalersi del/i lavoratore/i fino a quando non ci sarà stata la

revoca del provvedimento. Trattandosi di causa non imputabile al lavoratore, precisa l' Inl, il datore di lavoro resta obbligato a erogare la retribuzione e a versare la relativa contribuzione.