



Roma, 30 dicembre 2021

Convertito in legge il d.l. 146/2021: quali novità in materia di lavoro?

Dopo il voto di fiducia da parte del Senato del 15 dicembre, la Camera ha approvato in via definitiva il disegno di conversione in legge, con modificazioni, del decreto n. 146/21 recante “*Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili*”.

E così, lo scorso 20 dicembre è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge n. 215 del 17 dicembre 2021 che, oltre a confermare le misure del decreto del 21 ottobre u.s. oggetto di precedente [news](#), ha previsto considerevoli novità, non solo in materia fiscale, ma anche in ambito lavoristico, con l’obiettivo di agevolare la ripresa economica anche attraverso sostegni per i datori di lavoro e maggiori tutele per i lavoratori.

In particolare, sono previste importanti novità con riferimento all’istituto del lavoro autonomo occasionale (il quale, lo ricordiamo, comporta il pagamento del prestatore previa ricevuta fiscale con ritenuta pari al 20%).

La novella legislativa ha previsto che, per l’impiego dei lavoratori autonomi occasionali, sia necessaria una preventiva comunicazione all’ITL competente; nel testo, in particolare, si legge che al fine di svolgere l’attività di monitoraggio e di contrastare forme elusive nell’utilizzo di tale tipologia contrattuale, l’avvio dell’attività dei suddetti lavoratori è oggetto di preventiva comunicazione all’Ispettorato territoriale competente, da parte del committente, mediante SMS o posta elettronica”.

La nuova disposizione richiama le modalità operative di comunicazione di cui all’art. 15, co. 3, d. lgs. 81/2015: si tratta della procedura prevista per i lavoratori intermittenti, per i quali, ad oggi, la comunicazione deve essere effettuata, alternativamente, mediante: I) sito internet www.servizi.lavoro.gov.it; II) posta elettronica (anche non certificata); III) sms; IV) app; V) fax all’Ispettorato territorialmente competente.





La violazione di tali obblighi, secondo quanto sancito dalla legge in esame, comporta l'irrogazione – nei confronti del datore di lavoro – di una sanzione amministrativa da euro 500 ad euro 2500 in relazione a ciascun lavoratore autonomo occasionale per cui sia stata omessa o ritardata la comunicazione.

Sono state poi introdotte nuove cause di sospensione dell'attività imprenditoriale: in particolare, l'INL può adottare un provvedimento di sospensione qualora, al momento dell'accesso ispettivo, riscontri la presenza di lavoratori autonomi occasionali in assenza delle condizioni richieste dalla normativa vigente ovvero, più in generale, nel caso in cui accerti che almeno il 10% dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro risulti occupato senza che sia stata preventivamente inviata idonea comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro.

In tali casi, il datore di lavoro è comunque tenuto a corrispondere la retribuzione ed a versare i contributi ai lavoratori interessati dagli effetti del provvedimento di sospensione.

Attraverso la legge di conversione in esame, peraltro, il Legislatore ha introdotto ulteriori novità quali, in particolare:

- A. la proroga – al 30 settembre 2022 – della possibilità di utilizzare lavoratori somministrati a tempo determinato (purché, beninteso, assunti a tempo indeterminato dall'Agenzia per il Lavoro) per periodi superiori a 24 mesi, anche non continuativi, senza che ciò comporti, in capo all'azienda utilizzatrice, la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato;
- B. l'obbligo, per il datore di lavoro, di individuare il preposto per la sicurezza, che dovrà svolgere le seguenti funzioni: 1) sovrintendere e vigilare sull'osservanza, da parte dei lavoratori, degli obblighi di legge e delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, di utilizzo dei mezzi di protezione collettivi e dei DPI resi loro disponibili; 2) intervenire, in caso di appurata non conformità comportamentali – da parte dei lavoratori – delle disposizioni impartite dal datore di lavoro ai fini della protezione collettiva ed individuale, al fine di modificare il suddetto comportamento, fornendo agli stessi le necessarie indicazioni; 3) interrompere l'attività del lavoratore in caso di persistente inosservanza delle suddette disposizioni, informando adeguatamente i suoi superiori; 4) riscontrare le anomalie dei mezzi e delle attrezzature di lavoro (nonché di ogni condizione di pericolo rilevata durante la vigilanza), procedendo



alla relativa interruzione dell'attività ed alla tempestiva segnalazione al datore di lavoro;

- C. il differimento, al 31 dicembre 2021, dei termini di decadenza – scaduti tra il 31 gennaio ed il 30 settembre 2021 – 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 pandemica;
- D. l'istituzione di un fondo a favore dei genitori lavoratori separati o divorziati che si trovino in uno stato di bisogno (per cessazione, sospensione o riduzione dell'attività lavorativa a causa dell'emergenza epidemiologica), al fine di garantire la continuità di erogazione dell'assegno di mantenimento dei figli conviventi minori o di quelli maggiorenni portatori di handicap grave.