

La Circolare per i clienti

20 gennaio 2022

1

News

<u>Tra Super Green Pass e obbligo vaccinale: le nuove regole</u>	pag. 2
<u>COVID-19 non si ferma, nuove regole tra Green Pass e quarantena</u>	pag. 2
<u>Il restyling degli ammortizzatori sociali: facciamo chiarezza</u>	pag. 3
<u>Mini riforma della NASPI nella Legge di Bilancio 2022</u>	pag. 9
<u>Le nuove FAQ del MinLav sullo smart working</u>	pag. 10
<u>TFR: coefficiente di rivalutazione del mese di dicembre 2021</u>	pag. 11
<u>Retribuzioni convenzionali lavoratori all'estero: fissati i valori per il 2022</u>	pag. 12
<u>Licenziamento per soppressione del posto e prova dell'inesistenza di altre posizioni</u>	pag. 12
<u>Riconoscimento della titolarità del rapporto di lavoro e regime delle decadenze</u>	pag. 12
<u>Il trasferimento della dipendente in un luogo disagiata è mobbing</u>	pag. 13
<u>Tutte le misure a sostegno delle imprese con la piattaforma "Incentivi.gov"</u>	pag. 13

CCNL

<u>Dal 1° gennaio 2022 aumenti retributivi per il CCNL Metalmeccanica artigianato</u>	pag. 14
---	---------

Salute e sicurezza

<u>Mobility Manager, ad ogni dubbio una risposta</u>	pag. 15
<u>Il datore di lavoro non è responsabile in caso di condotta abnorme del lavoratore</u>	pag. 16

Articoli d'autore

<u>Decreto Fiscale 2022: chiarimenti in materia di somministrazione di lavoro</u>	pag. 17
<u>Il futuro della sicurezza sul lavoro passa anche dalla figura del preposto</u>	pag. 18

Tra Super Green Pass e obbligo vaccinale: le nuove regole

È stato pubblicato in **Gazzetta Ufficiale** il DL 1/2022, recante misure urgenti per fronteggiare l'emergenza COVID-19, in particolare nei luoghi di lavoro, nelle scuole e negli istituti della formazione superiore.

Sono adottate **ulteriori misure restrittive**. In particolare:

- il testo introduce l'**obbligo vaccinale** per tutti coloro che hanno compiuto i **50 anni**. Per i lavoratori pubblici e privati con 50 anni di età sarà necessario il Green Pass Rafforzato per l'accesso ai luoghi di lavoro a far data dal 15 febbraio prossimo;
- è esteso l'obbligo di **Green Pass** cosiddetto **ordinario** a coloro che accedono ai **servizi alla persona** e inoltre a **pubblici uffici**, servizi postali, bancari e finanziari, attività commerciali;

Cambiano inoltre le regole per la gestione dei casi di positività.

[DL 1/2022](#)

COVID-19 non si ferma, nuove regole tra Green Pass e quarantena

Durata della quarantena, facciamo chiarezza

La misura della quarantena precauzionale **non si applica** a coloro che, nei 120 giorni dal completamento del ciclo vaccinale primario o dalla guarigione o successivamente alla somministrazione della dose di richiamo, hanno avuto contatti stretti con soggetti confermati positivi.

Tali soggetti sono posti in regime di "**auto-sorveglianza**" e devono:

- **indossare mascherine di tipo FFP2** fino al decimo giorno successivo alla data dell'ultimo contatto stretto con soggetti confermati positivi;
- **effettuare un test antigenico** rapido o molecolare alla prima comparsa dei sintomi e, se ancora sintomatici, al quinto giorno successivo alla data dell'ultimo contatto.

La disposizione si applica anche alle persone sottoposte alla misura della quarantena precauzionale alla data del 31 dicembre 2021.

La **cessazione** della quarantena "standard" e dell'auto-sorveglianza **consegue all'esito negativo di un test antigenico** rapido o molecolare, effettuato **anche presso centri privati**.

In quest'ultimo caso, la trasmissione, con modalità anche elettroniche, al dipartimento di prevenzione territorialmente competente del referto con esito negativo determina la cessazione del regime di quarantena o di auto-sorveglianza.

DL 229/2021: GU 30 dicembre 2021 n. 309

Il restyling degli ammortizzatori sociali: facciamo chiarezza

3

Le modifiche disposte con la Legge di Bilancio 2022 sono entrate in vigore il 1° gennaio 2022 e si riferiscono, operativamente, ai periodi di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa integrati dai trattamenti di cassa integrazione guadagni **decorrenti dal 1° gennaio 2022**.

Integrazioni salariali	art. 1 L. 234/2021
<p>Estensione della platea dei lavoratori beneficiari – artt. 1, 2 D.Lgs. 148/2015</p> <p>Possono essere destinatari del trattamento di integrazione salariale anche i lavoratori:</p> <ul style="list-style-type: none"> - a domicilio; - con apprendistato di alta formazione e di ricerca; - con apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore. <p>Per le tipologie di apprendistato, si precisa che non deve essere pregiudicato il completamento del percorso formativo (artt. 43, c. 3, e 45, c. 4, D.Lgs. 81/2015) nelle ipotesi di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro</p>	<p>c. 191 e 192</p>
<p>Requisito di anzianità di effettivo lavoro - art. 1, c. 2, D.Lgs. 148/2015</p> <p>Per poter essere ricompresi nella platea dei beneficiari delle integrazioni salariali, i lavoratori devono aver maturato presso l'unità produttiva dove operano un periodo di lavoro effettivo, che passa da 90 a 30 giorni.</p> <p>Tale periodo deve essere maturato alla data di presentazione della domanda di autorizzazione alla concessione del trattamento di CIGO o CIGS.</p>	<p>c. 191</p>

<p>Resta fermo che tale requisito non è richiesto per l'accesso ai trattamenti di CIGO riconosciuti per la causale di evento non oggettivamente evitabile nel settore industriale</p>	
<p>Importi del trattamento di integrazione salariale – art. 3 D.Lgs. 148/2015</p>	
<p>Per i trattamenti di integrazione salariale relativi ai periodi di sospensione o riduzione di attività lavorativa, si ha l'eliminazione del c.d. “tetto basso” della misura del trattamento di integrazione salariale, con la previsione, invece, di un unico tetto della prestazione pari a quello “alto”.</p> <p>Pertanto, i trattamenti di integrazione salariale saranno erogati ai lavoratori coinvolti, commisurandoli indipendentemente dalla retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento nella misura e nel limite massimo del massimale mensile come rivalutato annualmente dall'INPS (pari per il 2021 a € 1.199,72)</p>	<p>c. 194</p>
<p>Contribuzione addizionale - art. 5 D.Lgs. 148/2015</p>	
<p>Dal 1° gennaio 2025 è prevista una riduzione della contribuzione addizionale a carattere premiante per le prestazioni di CIGO e di CIGS rispetto alle attuali aliquote.</p> <p>Per le aziende che non abbiano fruito di trattamenti di integrazione salariale per almeno 24 mesi dall'ultima richiesta, la misura premiante sarà calcolata secondo le seguenti aliquote:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 6% fino a 52 settimane di ricorso all'ammortizzatore sociale in un quinquennio mobile; • 9% oltre le 52 settimane e fino a 104 settimane in un quinquennio mobile; • 15% oltre le 104 settimane in un quinquennio mobile 	<p>c. 195</p>
<p>Modalità di erogazione e termine per il rimborso delle prestazioni – art. 7 D.Lgs. 148/2015</p>	
<p>Si introducono nuovi obblighi in capo al datore di lavoro.</p> <p>Nelle ipotesi in cui il ministero del lavoro abbia autorizzato il pagamento diretto ai lavoratori da parte dell'INPS dell'integrazione salariale, il datore di lavoro è tenuto, a pena di decadenza, ad inviare all'INPS tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo del trattamento:</p>	<p>c. 196</p>

<ul style="list-style-type: none"> • entro la fine del secondo mese successivo a quello in cui inizia il periodo di integrazione salariale; • se posteriore, entro il termine di 60 giorni dalla data del provvedimento di autorizzazione alla concessione della cassa integrazione. <p>Trascorsi tali termini senza l'adempimento dei citati obblighi di comunicazione, il pagamento della prestazione e degli oneri ad essa connessi rimane in capo al datore di lavoro</p>	
Compatibilità con lo svolgimento di attività lavorativa - art. 8 D.Lgs. 148/2015	
<p>Il lavoratore, già beneficiario di integrazione salariale, che svolga nel periodo di sospensione o riduzione di orario di lavoro attività:</p> <ul style="list-style-type: none"> - di lavoro subordinato di durata superiore ai 6 mesi nonché attività di lavoro autonomo, non ha diritto al trattamento di integrazione salariale per le giornate di lavoro effettuate; - di lavoro subordinato a termine di durata pari o inferiore alle 6 mensilità, il trattamento di integrazione salariale resta sospeso per la durata del rapporto di lavoro 	<p>c. 197</p>
CIGS	
Computo dei lavoratori dipendenti - art. 2 bis D.Lgs. 148/2015	
<p>L'impresa deve avere alle proprie dipendenze mediamente più di 15 dipendenti, da calcolarsi in riferimento al semestre precedente la data di presentazione della domanda.</p> <p>Nel computo sono inclusi i dirigenti, i lavoratori a domicilio, gli apprendisti e i lavoratori che prestano la loro opera con il vincolo di subordinazione, sia all'interno che all'esterno dell'azienda</p>	<p>c. 193</p>
Campo di applicazione – art. 20 D.Lgs. 148/2015	
<p>Le tutele della CIGS sono estese a tutte le imprese, indipendentemente dal settore lavorativo:</p> <p>che non accedono ai fondi di solidarietà bilaterali, fondi bilaterali alternativi e al fondo territoriale intersettoriale delle province autonome di Trento e Bolzano (artt. 26, 27 e 40 D.Lgs. 148/2015) e che nel semestre precedente l'istanza abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti.</p>	<p>c. 198 e 201</p>

<p>Il requisito dei 15 dipendenti è calcolato comprendendo anche i dirigenti, i lavoratori a domicilio, gli apprendisti e i lavoratori che prestano la loro opera con il vincolo di subordinazione, sia all'interno che all'esterno dell'azienda.</p> <p>La disciplina della CIGS si applica (a prescindere dal requisito occupazionale) a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - imprese operanti nel settore del trasporto aereo e di gestione aeroportuale, alle società da queste derivate e alle imprese del sistema aeroportuale; - partiti e movimenti politici e loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali. <p>Tali soggetti sono tenuti al versamento del contributo ordinario (0,90%, di cui lo 0,30% a carico del lavoratore).</p> <p>Le imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione con 15 dipendenti possono accedere ai trattamenti di CIGO o CIGS a prescindere dall'impresa committente presso cui operano.</p> <p>Infine, il requisito dell'influsso gestionale prevalente, richiesto alle imprese artigiane che sospendono i propri dipendenti in conseguenza delle sospensioni o riduzioni orarie dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente, cessa di avere applicazione per i trattamenti decorrenti dal 1° gennaio 2022</p>	
<p>Causali di intervento - art. 21 D.Lgs. 148/2015</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • La causale di riorganizzazione è stata ampliata riconoscendo nel medesimo ambito riorganizzativo programmi aziendali volti anche a realizzare processi di transizione. <p>I criteri di individuazione e la disciplina di regolamentazione dei programmi di riorganizzazione aziendale per processi di transizione, sono individuati da un DM di prossima adozione</p>	<p>c. 199</p>
<ul style="list-style-type: none"> • I contratti di solidarietà difensivi sono modificati: <ul style="list-style-type: none"> - la riduzione media oraria programmata può raggiungere l'80% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati; - per ciascun lavoratore la percentuale di riduzione complessiva massima dell'orario di lavoro può raggiungere il 90% dell'orario nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato 	
<p>Proroga periodo CIGS – artt. 22 bis e 22 ter D.Lgs. 148/2015</p>	<p>c. 200</p>
<p>La proroga del periodo di CIGS può essere richiesta nelle seguenti ipotesi.</p>	



<p>a) Dai datori di lavoro con più di 15 dipendenti, che hanno chiesto la CIGS per crisi o riorganizzazione aziendale. La proroga è possibile per un massimo di 12 mesi complessivi non prorogabili e deve essere finalizzata al recupero occupazionale dei lavoratori a rischio esubero.</p> <p>Condizione per ottenere l'ulteriore periodo di CIGS è la stipula di un “accordo di transizione occupazionale”, che preveda interventi di recupero occupazionale dei lavoratori in esubero e l'utilizzo di politiche attive dirette alla rioccupazione dei lavoratori attraverso il programma GOL o tramite i Fondi paritetici interprofessionali</p> <p>b) Per il 2022, dai datori di lavoro di imprese con rilevanza economica strategica che presentino rilevanti problematiche occupazionali con esuberanti significativi nel contesto territoriale solo per la causale contratto di solidarietà</p>	
<p>Accordo di transizione occupazionale: agevolazione all'assunzione - art. 22 ter D.Lgs. 148/2015</p>	
<p>Il datore di lavoro che assume a tempo indeterminato i lavoratori beneficiari del percorso formativo disciplinato dall'accordo di transizione occupazionale ha diritto, per ogni mensilità corrisposta al lavoratore, ad un contributo mensile pari al 50% dell'ammontare del trattamento CIGS che sarebbe spettato al lavoratore assunto.</p> <p>Il beneficio spetta per un massimo di 12 mesi ed è riservato ai datori di lavoro che, nei 6 mesi precedenti e successivi all'assunzione, non hanno effettuato licenziamenti individuali o collettivi per GMO nella medesima unità produttiva.</p> <p>La fruizione del beneficio è subordinata all'approvazione della Commissione europea.</p> <p>Dal 1° gennaio 2022 è anche possibile assumere con apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i lavoratori coinvolti nell'accordo di transizione occupazionale</p>	<p>c. 243 e 248</p>
<p>Riqualificazione professionale – art. 25 ter D.Lgs. 148/2015</p>	
<p>I lavoratori beneficiari della CIGS, per sviluppare le proprie competenze in vista della conclusione della procedura di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, devono partecipare ad iniziative di carattere formativo o di riqualificazione.</p> <p>La mancata partecipazione, senza giustificazione, alle attività formative può comportare decurtazione di parte del trattamento di integrazione salariale, fino ad arrivare alla decadenza di quest'ultimo</p>	<p>c. 202</p>

Ulteriore periodo di CIGS - art. 44 D.Lgs. 148/2015	
Ai datori di lavoro che non possono più ricorrere a ulteriori periodi di CIGS è riconosciuto, per il biennio 2022-2023, un ulteriore periodo di CIGS per un massimo di 52 settimane fruibili fino al termine ultimo del 31 dicembre 2023	c. 216
Contratto di espansione – art. 41 D.Lgs. 148/2015	
La disciplina del contratto di espansione è prorogata anche per il 2022 e il 2023 e si applica alle aziende con almeno 50 dipendenti	c. 215
Fondi di solidarietà bilaterali - artt. 26 e 40 D.Lgs. 148/2015	
<p>Requisiti di accesso</p> <p>I datori di lavoro che occupano almeno un dipendente e che non rientrano nel campo di applicazione CIGO o CIGS possono accedere ai Fondi di solidarietà bilaterali.</p> <p>In caso di mancata costituzione del Fondo o di mancato adeguamento dei requisiti di accesso dei Fondi già esistenti, i datori di lavoro confluiscono, dal 1° gennaio 2023, nel FIS</p> <p>Prestazioni</p> <p>Per i periodi di sospensione o riduzione dell'attività decorrenti dal 1° gennaio 2022, i Fondi di solidarietà bilaterali garantiscono la prestazione di un assegno di integrazione salariale (art. 3, c. 5 bis, D.Lgs. 148/2015)</p>	c. 204 , 205 , 213 , 208
Fondo di integrazione salariale (FIS) - art. 29 D.Lgs. 148/2015	
<p>Campo di applicazione</p> <p>Datori di lavoro che:</p> <ul style="list-style-type: none"> • occupano almeno un dipendente; • non rientrano nel campo di applicazione della CIGO; • non aderiscono ai Fondi di solidarietà bilaterali <p>Prestazioni</p> <p>L'assegno ordinario cessa di essere corrisposto dal 1° gennaio 2022.</p> <p>Dalla stessa data, è riconosciuto l'assegno di integrazione salariale per:</p>	c. 207



- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">• 26 settimane per i datori di lavoro che, nei 6 mesi precedenti alla domanda di assegno, occupavano più di 5 dipendenti;• 13 settimane per i datori di lavoro che, nei 6 mesi precedenti alla domanda di assegno, occupavano più di 15 dipendenti. | |
|--|--|

[Circ. Min. Lav. 3 gennaio 2022 n. 1](#)

Mini riforma della NASPI nella Legge di Bilancio 2022

La [Legge di Bilancio 2022](#) ha **esteso** la tutela della prestazione NASPI anche agli **operai agricoli** a tempo indeterminato, **dipendenti dalle cooperative** e loro consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici prevalentemente propri o conferiti dai loro soci.

Datori di lavoro tenuti all'obbligo contributivo e misura della contribuzione

La [Legge di Bilancio 2022](#) ha integrato l'[art. 3, c. 1, L. 240/84](#), relativamente agli obblighi contributivi ai quali sono tenuti le **cooperative e loro consorzi** che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli e zootecnici.

In virtù della modifica apportata, anche le imprese cooperative e i loro consorzi - inquadrati nel settore agricoltura - sono tenuti al **versamento della contribuzione di finanziamento NASPI** per i lavoratori assunti a tempo indeterminato con qualifica di operaio agricolo. L'obbligo contributivo sussiste sia per i lavoratori assunti a decorrere dal 1° gennaio 2022, sia per quelli assunti precedentemente al 1° gennaio 2022 e ancora in forza a tale data.

La **misura** dell'aliquota contributiva è **pari all'1,61%** dell'imponibile contributivo (1,31% e 0,30% a titolo di contributo integrativo per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria, destinabile al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua).

Tra i destinatari dell'indennità di disoccupazione NASPI rientrano anche i lavoratori assunti con contratto di **apprendistato**.

Nuovo meccanismo di riduzione della NASPI

La Legge di Bilancio è intervenuta anche sul meccanismo di riduzione della NASPI (**decalage**) che, alla luce delle modifiche, risulta **così determinato**:

1) per gli eventi di cessazione involontaria del rapporto di lavoro intervenuti fino **alla data del 31 dicembre 2021**, l'indennità NASPI si riduce nella misura del 3% ogni mese, a decorrere dal primo giorno del quarto mese di fruizione (quindi dal 91° giorno di indennità). Resta fermo quanto previsto in materia di sospensione del meccanismo di riduzione dell'indennità di disoccupazione NASPI

previsto, a causa dell'**emergenza COVID-19**, dal Decreto Sostegni bis ([art. 38 DL 73/2021 conv. in L. 106/2021](#));

2) per gli eventi di cessazione involontaria del rapporto di lavoro intervenuti **dal 1° gennaio 2022**:

- per la **generalità dei beneficiari dell'indennità NASPI**, la prestazione si riduce nella misura del 3% ogni mese a decorrere dal primo giorno del **sesto mese di fruizione** (quindi dal 151° giorno di indennità);

- per i beneficiari dell'indennità NASPI che hanno compiuto **55 anni di età alla data di presentazione della domanda di NASPI**, la prestazione si riduce nella misura del 3% ogni mese a decorrere dal primo giorno dell'**ottavo mese di fruizione** (quindi dal 211° giorno di indennità).

[Circ. INPS 4 gennaio 2022 n. 2](#)

Le nuove FAQ del MinLav sullo smart working

Alla luce della recente **proroga dello stato di emergenza al 31 marzo 2022**, il ministero del Lavoro ha provveduto ad **aggiornare** le proprie **FAQ** relative allo smart working emergenziale:

Domanda	Risposta
Come vanno eseguite le comunicazioni di smart working nel settore privato fino al 31 marzo 2022?	<p>Ai sensi dell'art. 16 DL 221/2021, che rinvia all'Allegato 1 del medesimo Decreto (c.d. Decreto Natale), il termine per l'utilizzo della procedura semplificata di comunicazione dello smart working è prorogato fino al 31 marzo 2022.</p> <p>È, pertanto, utilizzabile la procedura semplificata già in uso (per la quale non è necessario allegare alcun accordo con il lavoratore), con modulistica resa disponibile dal ministero del Lavoro.</p> <p>Resta inalterato anche l'applicativo informatico da utilizzare per l'invio della comunicazione.</p>
Nella comunicazione "massiva" semplificata adottata per la situazione emergenziale, i datori di lavoro del settore privato devono indicare la fine del periodo di	<p>Sì, fino alla cessazione dello stato di emergenza da COVID-19, i datori di lavoro del settore privato devono comunicare al ministero del Lavoro, in via telematica, i nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile, ricorrendo alla</p>

svolgimento della prestazione in modalità smart working?	documentazione resa disponibile sul sito. Nel caso di comunicazioni già inviate , ciò può essere eseguito modificando lo stesso file utilizzato per la comunicazione "massiva semplificata", qualora fosse stata utilizzata tale modalità di comunicazione, oppure procedendo con una comunicazione "massiva" o singola di modifica, qualora fosse stata utilizzata la procedura già disponibile prima dell'insorgere della pandemia.
Sono un lavoratore fragile, ho diritto a svolgere la prestazione lavorativa in smart working?	Sì, fino alla data di adozione del decreto del ministero della Salute, di concerto con i Ministri del lavoro e delle politiche sociali e per la pubblica amministrazione, che procederà ad individuare le patologie da prendere in considerazione e, comunque, non oltre il 28 febbraio 2022 , i lavoratori fragili svolgono di norma la prestazione lavorativa in smart working, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

TFR: coefficiente di rivalutazione del mese di dicembre 2021

Mese e periodo	dal	al	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)
Dicembre 2021	15.12.21	14.01.22	1,500	106,2	3,812317	2,859238	4,359238

- (a) Percentuale di rivalutazione in misura fissa pari all'1,5% annuo, rapportato a mese.
- (b) Aumento mensile dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati accertato dall'ISTAT.
- (c) Differenza percentuale del valore mensile dell'indice ISTAT rispetto al dicembre dell'anno precedente.
- (d) 75% di (c).
- (e) Coefficiente di rivalutazione del TFR.

Retribuzioni convenzionali lavoratori all'estero: fissati i valori per il 2022

Il Ministero del Lavoro ha fissato le **retribuzioni convenzionali**, relative al periodo **1° gennaio 2022 – 31 dicembre 2022**, da utilizzare ai fini del calcolo:

- delle imposte sul reddito da lavoro dipendente prestato all'estero;
 - dei contributi dovuti per le assicurazioni obbligatorie dei lavoratori italiani operanti all'estero.
- Le retribuzioni vengono fissate con cadenza annuale in misura non inferiore ai CCNL di categoria raggruppati per settori omogenei ([art. 4 DL 317/87](#) conv. in [L. 398/87](#)). La **mancata previsione** nel decreto del settore economico in cui viene svolta l'attività da parte del dipendente non consente l'applicazione delle retribuzioni ([Circ. AE 13 maggio 2011 n. 20/E](#)).

[DM 23 dicembre 2021: GU 18 gennaio 2022 n. 13](#)

Licenziamento per soppressione del posto di lavoro e prova dell'inesistenza di altre posizioni

Condannata la società datrice di lavoro se manca la prova che al momento dell'irrogazione del **licenziamento per giustificato motivo oggettivo** non sussisteva altra posizione lavorativa.

In caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo a causa della **soppressione del posto** cui era addetto il lavoratore, il datore di lavoro ha **l'onere di provare** non solo che al momento del licenziamento non sussisteva alcuna posizione di lavoro analoga a quella soppressa per l'espletamento di mansioni equivalenti, ma anche - in attuazione del principio di correttezza e buona fede - di avere prospettato al dipendente, senza ottenerne il consenso, la possibilità di un **reimpiego in mansioni inferiori** rientranti nel suo bagaglio professionale.

[Cass. 27 dicembre 2021 n. 41585](#)

Riconoscimento della titolarità del rapporto di lavoro e regime delle decadenze

Per chiedere la costituzione o l'accertamento di un rapporto di lavoro in capo ad un soggetto che non è il titolare del contratto è necessario osservare delle tempistiche precise e il termine di decadenza non decorre *«fino a quando il lavoratore non riceva un provvedimento in forma scritta o un atto equipollente, che neghi la titolarità del rapporto»*. È quanto ha stabilito la **Cassazione** ([Cass. 17 dicembre 2021 n. 40652](#)).

Dunque, fino a quando il lavoratore non riceva un provvedimento in forma scritta o un atto equipollente, che neghi la titolarità del rapporto, **non può decorrere** alcun termine decadenziale.

[Cass. 17 dicembre 2021 n. 40652](#)

Il trasferimento della dipendente in un luogo disagiato è mobbing

La condotta del datore di lavoro nei confronti del dipendente si configura come **mobbing** anche se posta in essere con atti di per sé leciti.

Nel caso di specie la dipendente comunale:

- ha subito lo spostamento in una stanza inadatta (carenze logistiche, fascicoli poggiati sul pavimento per mancanza di scaffali) al piano terreno destinata alle relazioni con il pubblico, giustificato col preteso recupero di una stanza per gli assessori poi assegnata ad altra collega. La donna continuava comunque a conservare la titolarità del suo ufficio;
- è stata incaricata di svolgere compiti estranei alle responsabilità proprie delle sue mansioni;
- non è stata confermata nella posizione organizzativa dell'area amministrativa, affidata ad altro collega in passato valutato come poco adatto alla posizione organizzativa e di coordinamento, e poi dopo il pensionamento di quest'ultimo affidata ad altri;
- è stata sottoposta a un'azione disciplinare poi conclusasi con archiviazione.

L'insieme di tali condotte, di per sé lecite, sono quindi considerate dalla Cassazione come parti di un **disegno persecutorio** piuttosto evidente.

Legittimo era il trasferimento in altra stanza, ma rimaneva anche provata l'intenzione di **svantaggiare** la donna. Secondo la Corte sussiste dunque il nesso tra i comportamenti messi in atto dal Comune e il danno all'integrità psicofisica della lavoratrice; rigettato invece l'appello della dipendente in relazione al **danno morale** (e quindi un risarcimento maggiore).

[Cass. 2 dicembre 2021 n. 38123](#)

Tutte le misure a sostegno delle imprese con la piattaforma "Incentivi.gov"

Il MISE ha istituito la piattaforma telematica "**Incentivi.gov.it**" per consentire alle imprese di conoscere gli **interventi di sostegno** adottati dallo stesso Ministero e dalle altre amministrazioni pubbliche e di individuare quelli più idonei al proprio sistema produttivo ([art. 18 ter DL 34/2019](#) conv. in [L. 58/2019](#)).

Il [DM MISE 30 settembre 2021](#) (pubblicato nella GU 3 gennaio 2022 n. 1) contiene i criteri di funzionamento della piattaforma.

CCNL

Dal 1° gennaio 2022 aumenti retributivi per il CCNL Metalmeccanica artigianato

Le OO.SS. firmatarie del CCNL Metalmeccanica artigianato hanno pubblicato anche la seconda parte dell'ipotesi di accordo di rinnovo 17 dicembre 2021 contenente tutte le **novità** relative alla **parte economica** del contratto.

Nuovi minimi retributivi

L'accordo prevede un **aumento dei minimi retributivi dal 1° gennaio 2022**, come da tabella sottostante:

Livello	Dal 1/1/2022	1/5/2022	1/12/2022
1Q	1.778,79	1.810,19	1.834,76
1	1.778,79	1.810,19	1.834,76
2	1.655,09	1.684,30	1.707,17
2 bis	1.562,81	1.590,39	1.611,99
3	1.502,77	1.529,29	1.550,06
4	1.416,41	1.441,41	1.460,98
5	1.364,20	1.388,28	1.407,13
6	1.300,89	1.323,85	1.341,83

Una tantum per vacanza contrattuale

A copertura del **periodo 1° gennaio 2019 – 31 dicembre 2021**, ai lavoratori in forza al 17 dicembre 2021 verrà corrisposto un importo forfettario **una tantum, pari a € 130**, erogato in 2 tranches:

- la prima di € 70 con la retribuzione del mese di marzo 2022;
- la seconda di € 60 con la retribuzione del mese di luglio 2022.

Agli **apprendisti** in forza al 17 dicembre 2021 sarà erogata un'una tantum nella misura del 70%, con le medesime decorrenze sopra stabilite.

L'importo una tantum sarà inoltre **ridotto proporzionalmente** per i casi di servizio militare, assenza facoltativa «post-partum», part-time, sospensioni per mancanza di lavoro concordate con il datore di lavoro.

Novità per il settore del Restauro artistico dei beni culturali

La seconda parte dell'Ipotesi, qui esaminata, introduce una serie di nuove disposizioni per i dipendenti del settore del Restauro artistico dei beni culturali, tra cui:

- una nuova classificazione del personale e delle lavorazioni;
- la rivalutazione dei minimi tabellari;
- la durata del periodo di apprendistato professionalizzante;
- gli scatti di anzianità;
- il preavviso di licenziamento e dimissioni.

Salute e sicurezza

Mobility Manager, ad ogni dubbio una risposta

FAQ MITE 6 dicembre-2021

Domanda	Risposta
<p>Perché devo adottare il PSCL se sono un'impresa?</p>	<p>L'adozione del PSCL, avvalendosi del Mobility Manager, è stata prevista per imprese e PA, rispondenti a requisiti dimensionali e geografici, al fine di favorire il decongestionamento del traffico nelle aree urbane mediante la riduzione dell'uso del mezzo di trasporto privato individuale.</p> <p>L'attività del Mobility Manager, contribuendo alla diminuzione dell'impatto ambientale della azienda, è requisito obbligatorio per ottenere la certificazione UNI EN ISO 14001.</p> <p>Inoltre, ai sensi dell'art. 8 DI 12 maggio 2021 n. 179, nell'ambito dei programmi di finanziamento per la realizzazione di interventi di mobilità sostenibile promossi</p>



	dal ministero della Transizione Ecologica, dal ministero delle Infrastrutture e della mobilità sostenibili ovvero congiuntamente dai medesimi ministeri, sono previste delle premierità da assegnare ai Comuni che presentano un progetto derivante dalla integrazione e dal coordinamento di più PSCL
Se un' impresa non ha al suo interno personale in grado di svolgere il ruolo di Mobility Manager, può servirsi di professionisti esterni?	Sì, il Mobility Manager può essere un professionista esterno purché sia in possesso dei requisiti previsti (art. 7, c. 1, DI 12 maggio 2021 n. 179)
È previsto un accreditamento per gli organismi che certificano la figura del Mobility Manager?	Allo stato attuale, non si è a conoscenza di iniziativa in tal senso da parte delle Amministrazioni interessate

Il datore di lavoro non è responsabile in caso di condotta abnorme del lavoratore

Il giudice non può ritenere il datore di lavoro **penalmente responsabile** dell'infortunio del dipendente, senza valutare prima in che fase della produzione si sia verificato il sinistro e senza aver esaminato quali fossero le misure di protezione adottate.

Rimandando la causa al giudice di merito, la Cassazione evidenzia come la Corte debba tener conto dell'orientamento secondo cui, in tema di infortuni sul lavoro, il datore di lavoro che, dopo avere effettuato una valutazione preventiva del rischio connesso allo svolgimento di una determinata attività, ha fornito al lavoratore i relativi dispositivi di sicurezza ed ha adempiuto a tutte le obbligazioni proprie della sua posizione di garanzia, non risponde delle lesioni personali derivate da una condotta esorbitante **ed imprevedibilmente colposa** del lavoratore.

Cass. 13 gennaio 2022 n. 836

Articoli d'autore

Decreto Fiscale 2022: chiarimenti in materia di somministrazione di lavoro

A cura di Federico Gavioli



Il Decreto Fiscale 2022 contiene una norma transitoria in materia di somministrazione di lavoro, che rimodula la disciplina contenuta nell'[art. 31 D.Lgs. 81/2015](#), c.d. Decreto jobs act, di seguito analizzata.

La normativa previgente

L'[art. 31 D.Lgs. 81/2015](#), relativamente alla parte che interessa il presente commento, prevede che, salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato **non può eccedere il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato** in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.

Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato. Nel caso in cui il contratto di somministrazione tra l'agenzia di somministrazione 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.

Salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore - e fermo restando il limite disposto dall'[art. 23 D.Lgs. 81/2015](#) - il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato o con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro. È in ogni caso **esente** da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'[art. 8, c. 2, L. 223/91](#), di soggetti disoccupati che godono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati.

La modifica

In base alla disposizione oggetto del presente commento contenuta nel Decreto Fiscale 2022, è introdotta la **rimodulazione temporale del periodo di riferimento**; qualora il contratto tra agenzia

di somministrazione e lavoratore sia a tempo **indeterminato**, non trovano applicazione i limiti di durata complessiva della missione (o delle missioni) a tempo determinato presso un soggetto utilizzatore; l'esclusione di tali limiti di durata è subordinata alla condizione che l'agenzia abbia comunicato all'utilizzatore la sussistenza del rapporto a tempo indeterminato tra la medesima agenzia e il lavoratore.

Si ricorda che nella disciplina previgente rispetto a tale norma di esclusione l'esclusione medesima già trovava applicazione, secondo l'interpretazione seguita dalla [Circ. Min. Lav. 31 ottobre 2018 n. 17](#) (sempre con riferimento al caso di un contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato).

La previsione del **termine del 31 dicembre 2021**, oggetto di modifica, **avrebbe invece determinato**, a decorrere dal 1° gennaio 2022, l'applicazione anche per la fattispecie in oggetto del limite di durata di 24 mesi (o del diverso limite previsto dai contratti collettivi), secondo i medesimi criteri previsti per la disciplina del contratto di lavoro a termine.

In base alla riformulazione della novella operata dal legislatore tale effetto ha luogo, **anziché dal 1° gennaio 2022, dal 1° ottobre 2022**.

La norma di esclusione in esame non modifica il principio - che resta quindi fermo - in base al quale, per il computo del suddetto limite nei contratti di lavoro a termine, **si tiene conto anche di periodi di missione a tempo determinato svolti** (in regime di somministrazione) **dal lavoratore presso il medesimo datore di lavoro/utilizzatore**.

[art. 11, c. 15, DL 146/2021 conv. in L. 215/2021](#)

Il futuro della sicurezza sul lavoro passa anche dalla figura del preposto

A cura di Barbara Garbelli

La legge di conversione del c.d. “Decreto Fiscale” stabilisce un vero e proprio *restyling* del Testo Unico Sicurezza sul Lavoro ([D. Lgs. 81/2008](#)), con peculiare riferimento al [Titolo I](#).

Le modifiche apportate a ben 14 articoli del Testo Unico e l'ampiezza dell'intervento normativo ci pongono in condizione di parlare di una **vera e propria mini-riforma della normativa in materia di salute e sicurezza**.

Il provvedimento, auspicato e atteso, rileva l'urgenza di intervenire sulle misure prevenzionistiche in materia di sicurezza:

- revisionando ed implementando le attività di formazione e addestramento;
- riformulando il potere di sospensione dell'attività di impresa interessata da lavoro sommerso e gravi violazioni in materia di sicurezza;
- investendo sulle attività di vigilanza attraverso il riconoscimento di un nuovo potere alla figura del preposto;
- estendendo all'Ispettorato Nazionale del Lavoro le competenze di vigilanza ed ispezione in precedenza riconosciute alle Aziende Sanitarie Locali;
- “rispolverando” il ruolo precipuo degli organismi paritetici.

Le novità sulla figura del preposto

Nello specifico, gli interventi sugli [artt. 18 e 19 D.Lgs. 81/2008](#) danno nuova luce alla figura del preposto, che assume ora un ruolo di primaria importanza e di assoluta centralità (accanto a datore di lavoro e dirigente).

Per effetto delle nuove modifiche, le figure del datore di lavoro e dirigente (ove presente) hanno l'**obbligo di individuare il preposto** (o i preposti) che svolgerà direttamente le attività di vigilanza stabilite dalla norma.

La possibilità di individuare il **compenso** spettante al preposto per lo svolgimento delle attività di vigilanza affidate viene rimandata ai contratti collettivi di lavoro.

Il nuovo impianto normativo prevede poi il divieto di discriminazione sulle attività del preposto, intervenendo su un retaggio storico tristemente noto.

L'**inosservanza di tale obbligo** è penalmente sanzionata con la pena alternativa dell'arresto da 2 a 4 mesi o dell'ammenda da € 1.500 a € 6.000: la gravità della sanzione definisce chiaramente l'importanza data all'adempimento.

Vale la pena rammentare la definizione di preposto nello scenario degli "attori della sicurezza" aziendali:

"la persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa".

Pertanto, per effetto della riforma apportata dalla conversione in legge del Decreto Fiscale ([DL 146/2021](#) conv. in [L. 215/2021](#)), ad oggi il preposto ([art. 19, c. 1, lett. a\) D. Lgs. 81/2008](#)) deve: *"a) sovrintendere e vigilare sull'osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, **in caso di rilevazione di comportamenti non conformi** alle disposizioni e istruzioni impartite dal datore di lavoro e dai dirigenti ai fini della protezione collettiva e individuale, **intervenire per modificare il comportamento non conforme fornendo le necessarie indicazioni di sicurezza. In caso di mancata attuazione delle disposizioni impartite o di persistenza dell'inosservanza, interrompere l'attività del lavoratore e informare i superiori diretti"***.

Quindi, in sostanza, il preposto ha il dovere di:

- sovrintendere e vigilare sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori degli obblighi normativi e delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- sovrintendere e vigilare sul corretto uso dei DPC (dispositivi di protezione collettiva) e DPI (dispositivi di protezione individuale) messi a disposizione.

Secondo il nuovo dettato normativo è lo stesso preposto che è obbligato a intervenire per modificare i comportamenti non conformi, fornendo le necessarie indicazioni di sicurezza e

svolgendo quindi un ruolo di guida e supervisore. Ove le disposizioni non vengano recepite dai lavoratori, il preposto ha l'obbligo di interrompere l'attività del lavoratore e informare il datore di lavoro.

Inoltre (come già previsto in precedenza) al preposto è fatto obbligo di interrompere temporaneamente l'attività e segnalare tempestivamente al datore di lavoro le non conformità rilevate, sia in relazione alle deficienze di mezzi e attrezzature, che di ulteriori condizioni di pericolo (legate al luogo e/o alle condizioni di lavoro).

Entrambe le funzioni, in caso di inosservanza, sono interessate dalla sanzione penale alternativa dell'arresto fino a 2 mesi o dell'ammenda da € 491,40 a € 1.474,21.

Attività lavorative in regime di appalto o subappalto

Ricordiamo, infine, che le nuove disposizioni in materia di preposto interessano anche le attività lavorative svolte in regime di appalto o di subappalto, stabilendo che i datori di lavoro appaltatori e subappaltatori hanno l'**obbligo di indicare espressamente e nominativamente al committente** il personale dagli stessi individuato per svolgere le funzioni di preposto ([art. 26, c. 8-bis, D. Lgs. 81/2008](#)), anche l'inosservanza di tale obbligo è penalmente **sanzionata** con la pena alternativa dell'arresto da 2 a 4 mesi o dell'ammenda da € 1.500 a € 6.000.

[art. 13 DL 146/2021 conv. in L. 215/2021](#)

L&M Consulting
Rag. Francesco Luperini
Dott. Andrea Maestrelli