



## AREA FISCO

**3**

» FONDO IMPRESA FEMMINILE

**5**

» INCENTIVI FINANZIARI PER LE IMPRESE TURISTICHE - IFIT

**7**

» IL CREDITO D'IMPOSTA PER COSTITUZIONE E TRASFORMAZIONE IN SOCIETÀ BENEFIT ALLA LUCE DEL D.M. 12.11.2021

**9**

» CONTRIBUTO A FONDO PERDUTO PER LE ATTIVITÀ DI COMMERCIO AL DETTAGLIO

## AREA LEGAL

**11**

» CODICE DEL CONSUMO: LE NOVITÀ IN VIGORE DAL 1° GENNAIO 2022

**14**

» SOSPENSIONE DAL SERVIZIO PER MANCATO RISPETTO DELL'OBBLIGO VACCINALE CONTRO IL VIRUS COVID -19: RECENTI INDIRIZZI GIURISPRUDENZIALI

**16**

» LE ASSENZE DEL LAVORATORE DOVUTE AL CONTAGIO DA COVID-19 SONO COMPUTABILI NEL PERIODO DI COMPORTO? LE RECENTI PRESE DI POSIZIONE DELLA GIURISPRUDENZA DI MERITO

## AREA LAVORO

**18**

» MOCOA, IL DOCUMENTO INPS PER LA CONGRUITÀ DEGLI APPALTI: COS'È E COME FUNZIONA

**20**

» RAPPORTO AZIENDALE SULLE PARI OPPORTUNITÀ, PREVISTO UNO SGRAVIO CONTRIBUTIVO PER LE AZIENDE CERTIFICATE

**21**

» STRUMENTI PER GESTIRE LA PRODUTTIVITÀ NELL'INDUSTRIA MATALMECCANICA

**23**

» SUPER GREEN PASS E OBBLIGO VACCINALE OVER 50: AL VIA I CONTROLLI DEI DATORI DI LAVORO

# FONDO IMPRESA FEMMINILE

## AMBITO DI INTERVENTO

Il Fondo a sostegno dell'impresa femminile è stato istituito dall'art 1, comma 97, della legge n. 178/20, al fine di promuovere e sostenere l'avvio e il rafforzamento dell'imprenditoria femminile, la diffusione dei valori dell'imprenditorialità e del lavoro tra la popolazione femminile e di massimizzare il contributo quantitativo e qualitativo delle donne allo sviluppo economico e sociale del Paese.

## SOGGETTI BENEFICIARI

Il Fondo è volto a sostenere imprese femminili (intese come imprese a prevalente partecipazione femminile e lavoratrici autonome) di qualsiasi dimensione, con sede legale e/o operativa ubicata su tutto il territorio nazionale, già costituite o di nuova costituzione. In particolare, il Fondo si rivolge a 4 categorie di beneficiari:

- » **Cooperative e società di persone**, con almeno il 60% di donne;
- » **Società di capitali**, con quote e componenti nel CdA per almeno due terzi di donne;
- » **Imprese individuali**;
- » **Lavoratrici autonome**, che presentano l'apertura della partiva IVA entro 60 giorni dalla comunicazione positiva della valutazione della domanda;
- » **Persone fisiche che intendono avviare l'attività**, purchè entro 60 giorni dalla comunicazione positiva della valutazione della domanda trasmettano documentazione sull'avvenuta costituzione.

## INTERVENTI AMMISSIBILI

Le agevolazioni sono concesse a fronte di programmi di investimento per la costituzione e l'avvio di una nuova impresa femminile ovvero per lo sviluppo e il consolidamento di imprese femminili, nei seguenti settori:

- » produzione di beni nei settori dell'industria, dell'artigianato e della trasformazione dei prodotti agricoli;
- » fornitura di servizi, in qualsiasi settore;
- » commercio e turismo.

Le iniziative, inoltre, devono:

- » essere realizzate entro **24** mesi dalla data di trasmissione del provvedimento di concessione delle agevolazioni;
- » prevedere spese ammissibili non superiori a **250.000 euro** al netto d'IVA per i programmi di investimento che prevedono la costituzione e l'avvio di una nuova impresa femminile, ovvero

non superiori a **400.000 euro** al netto d'IVA per i programmi di investimento volti allo sviluppo e al consolidamento di imprese femminili.

## AGEVOLAZIONI IMPRESA DI NUOVA COSTITUZIONE

Le agevolazioni assumono la forma del contributo a fondo perduto per un importo massimo pari a:

- » **80%** delle spese ammissibili e comunque fino a **50.000 euro** per i programmi di investimento che prevedono spese ammissibili non superiori a **100.000 euro**;
- » **50%** delle spese ammissibili, per i programmi di investimento che prevedono spese ammissibili superiori a **100.000 euro** e fino a **250.000 euro**.

## AGEVOLAZIONI IMPRESA GIÀ ESISTENTE

Le agevolazioni assumono le forme di seguito indicate:

- » per le imprese costituite **da almeno un anno e massimo 3 anni**, le agevolazioni sono concesse fino a copertura dell'**80%** delle spese ammissibili, in egual misura in forma di contributo a fondo perduto e di finanziamento agevolato di 8 anni a tasso zero. Il tetto massimo è di 400.000 euro;
- » per le imprese costituite **da oltre 3 anni**, le esigenze/spese di capitale circolante sono agevolate solo con il contributo a fondo perduto, mentre le spese di investimento anche il finanziamento agevolato. Il tetto massimo è sempre pari a **400.000 euro**.

## SPESE AMMISSIBILI

Le agevolazioni del Fondo Impresa Femminile possono essere utilizzate per:

- » impianti, macchinari e attrezzature nuove di fabbrica;
- » immobilizzazioni immateriali;
- » servizi cloud per la gestione aziendale;
- » personale dipendente, assunto a tempo indeterminato o determinato dopo la data di presentazione della domanda e impiegato nell'iniziativa agevolata.

Sono ammissibili agli incentivi le sole spese che risultino sostenute successivamente alla data di presentazione della domanda oppure, nel caso di persone fisiche, alla data di costituzione dell'impresa o dell'apertura della partita IVA.

## TERMINI E MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE

Le agevolazioni sono concesse con una procedura valutativa a sportello. Le domande di agevolazione devono essere compilate esclusivamente per via elettronica, utilizzando la procedura informatica che sarà messa a disposizione in un'apposita sezione del sito internet del Soggetto gestore. L'apertura dei termini, le modalità per la presentazione delle domande di agevolazione saranno definite dal Ministero dello sviluppo economico con successivo provvedimento. Esaurite le risorse, le agevolazioni saranno concesse in misura parziale rispetto all'importo ammissibile.

a cura di *Gianmarco Frateschi e Alessio Spadaro*

# INCENTIVI FINANZIARI PER LE IMPRESE TURISTICHE - IFIT

## AMBITO DI INTERVENTO

La misura "Incentivi finanziari per le imprese turistiche - IFIT" sostiene gli interventi di riqualificazione e ammodernamento delle strutture del comparto turistico.

## SOGGETTI BENEFICIARI

Le agevolazioni sono rivolte a un ampio ventaglio di destinatari della filiera turistica:

- » alberghi;
- » agriturismi;
- » strutture ricettive all'aria aperta;
- » imprese del comparto ricreativo, fieristico e congressuale;
- » stabilimenti balneari;
- » complessi termali;
- » porti turistici;
- » parchi tematici, inclusi quelli acquatici e faunistici,

che rispettano i seguenti requisiti:

- » essere iscritti al registro delle imprese;
- » gestire un'attività ricettiva o di servizio turistico in immobili o aree di proprietà di terzi o essere proprietari degli immobili presso cui è esercitata l'attività che è oggetto dell'intervento;
- » essere in regola con la verifica della regolarità contributiva – DURC;
- » essere in regola con la normativa antimafia;
- » essere in regola sotto il profilo fiscale.

## INTERVENTI AMMISSIBILI

Gli incentivi possono essere richiesti per:

- » miglioramento dell'efficienza energetica;
- » riqualificazione antisismica;
- » eliminazione delle barriere architettoniche;

- » manutenzione straordinaria, restauro e risanamento conservativo, ristrutturazione edilizia, installazione di manufatti e prefabbricati;
- » realizzazione di piscine termali (solo per gli stabilimenti termali);
- » digitalizzazione;
- » acquisto di mobili.

## **AGEVOLAZIONI**

Sono previste due forme di incentivo:

- 1.** credito d'imposta fino all'80% delle spese, cedibile a soggetti terzi (banche e altri intermediari finanziari);
- 2.** contributo a fondo perduto fino al 50% delle spese, per un importo massimo di 40.000 euro. Il contributo a fondo perduto può essere aumentato, come segue:
  - » ulteriori 30.000 euro se almeno il 15% delle spese sono destinate alla digitalizzazione e innovazione delle strutture in chiave tecnologica ed energetica;
  - » ulteriori 20.000 euro:
    - » per l'imprenditoria femminile;
    - » per le società cooperative con almeno il 60% da giovani (fino a 35 anni);
    - » le società di persone con almeno il 60% da giovani (fino a 35 anni);
    - » per le società di capitali con almeno i 2/3 terzi quote possedute da giovani e con organi di amministrazione costituiti per almeno i 2/3 da giovani;
    - » per le imprese individuali gestite da giovani;
    - » ulteriori 10.000 euro per le imprese con sede operativa in Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia.

Il contributo a fondo perduto è erogato in un'unica soluzione a fine lavori ma è possibile chiedere un anticipo fino al 30% presentando garanzia fideiussoria rilasciata da una banca, un'impresa assicurativa, un intermediario finanziario, oppure tramite cauzione.

## **TERMINI DI PRESENTAZIONE**

Le domande possono essere presentate dal 28 febbraio al 30 marzo 2022. Le richieste saranno esaminate in ordine cronologico di arrivo. Al termine della verifica verrà pubblicata la graduatoria delle domande ammesse. Entro 60 giorni dalla chiusura dello sportello, il soggetto gestore pubblicherà la graduatoria delle domande ricevute.

# IL CREDITO D'IMPOSTA PER COSTITUZIONE E TRASFORMAZIONE IN SOCIETÀ BENEFIT ALLA LUCE DEL D.M. 12.11.2021

Allo scopo di sostenere il rafforzamento del sistema delle società benefit sul territorio nazionale, il DL 34/2020 ha previsto la concessione di **un credito d'imposta nella misura del 50% delle spese di costituzione o trasformazione sostenute dalle società benefit.**

Il DM 12.11.2021, pubblicato in G.U. 14 gennaio 2022 n. 10, definisce le disposizioni attuative per la fruizione del credito d'imposta.

## AMBITO SOGGETTIVO

La fruizione del credito in oggetto è destinata alle imprese, di qualunque dimensione, che, alla data di presentazione dell'istanza:

- » sono costituite, regolarmente iscritte e "attive" al registro delle imprese;
- » hanno sostenuto spese per la costituzione ovvero per la trasformazione in società benefit, **a decorrere dal 19 luglio 2020, data di entrata in vigore del decreto rilancio, fino al 31 dicembre 2021;**
- » disponendo di una sede principale o secondaria, svolgono un'attività economica in Italia;
- » si trovano nel pieno e libero esercizio dei propri diritti e non sono in liquidazione volontaria o sottoposte a procedure concorsuali;
- » non rientrano tra i soggetti nei cui confronti sia stata applicata la sanzione interdittiva di cui all'art. 9, comma 2, lettera d), del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni e integrazioni.

## SPESE AMMISSIBILI

Sono ammissibili all'agevolazione:

- » le spese per la costituzione ovvero per la trasformazione in società benefit;
- » sostenute a decorrere dalla data del 19 luglio 2020 e fino al 31 dicembre 2021.

Rientrano, quindi, tra quelle ammissibili:

- » le **spese notarili e di iscrizione nel registro delle imprese;**
- » le **spese inerenti all'assistenza professionale e alla consulenza sostenute e direttamente destinate alla costituzione o alla trasformazione in società benefit.**

Non sono ammesse all'agevolazione le spese relative a imposte e tasse. L'imposta sul valore aggiunto è ammissibile all'agevolazione solo se la stessa rappresenta per il beneficiario un costo effettivo non recuperabile.

## **DETERMINAZIONE DEL CREDITO D'IMPOSTA**

Il credito d'imposta viene concesso nella **misura del 50% delle spese ammissibili**, ed è riconosciuto nel **limite massimo di euro 10.000 per ciascun beneficiario**.

## **PROCEDURA DI CONCESSIONE**

I soggetti interessati alla fruizione del credito d'imposta, previa verifica del possesso dei requisiti, devono presentare un'apposita istanza telematica attraverso l'apposita procedura disponibile sul sito del Ministero dello Sviluppo economico. I termini e le modalità di presentazione delle istanze di agevolazione sono definiti con successivo provvedimento del direttore generale per gli incentivi alle imprese. Con il medesimo provvedimento sono resi disponibili lo schema di istanza di ammissione all'agevolazione, unitamente all'eventuale ulteriore documentazione utile allo svolgimento dell'attività istruttoria da parte del Ministero. Nel caso in cui l'importo complessivo delle agevolazioni concedibili ai soggetti istanti sia superiore all'ammontare della dotazione finanziaria dell'intervento, il Ministero procede al riparto delle risorse disponibili in proporzione all'importo dell'agevolazione richiesto da ciascuna impresa. Il Ministero, dopo aver verificato tramite Registro nazionale degli aiuti il rispetto da parte dell'impresa beneficiaria del massimale previsto dal regolamento de minimis, procede alla registrazione dell'aiuto individuale determinato ai sensi del comma 2 nel predetto Registro e adotta un provvedimento di concessione cumulativo per tutti i soggetti beneficiari.

## **MODALITÀ DI FRUIZIONE DELL'AGEVOLAZIONE**

Il credito d'imposta è utilizzabile esclusivamente in compensazione. Ai fini della fruizione del credito d'imposta, il modello F24 deve essere presentato esclusivamente tramite i servizi telematici messi a disposizione dall'Agenzia delle entrate, pena il rifiuto dell'operazione di versamento.

L'ammontare del credito d'imposta utilizzato in compensazione non deve eccedere l'importo concesso dal Ministero, pena il rifiuto dell'operazione di versamento. A tal fine, il Ministero trasmette all'Agenzia delle entrate, preventivamente alla comunicazione ai beneficiari.

## **CUMULO DELLE AGEVOLAZIONI**

L'agevolazione è cumulabile con:

- » altri aiuti a titolo di «de minimis», nel rispetto dei limiti di cumulo previsti dalla normativa dell'Unione europea in materia di aiuti di importanza minore;
- » altre misure di aiuto in esenzione da notifica aventi ad oggetto le stesse spese ammissibili nei limiti dell'intensità di aiuto superiore più elevata prevista dalla pertinente normativa dell'Unione europea in materia di aiuti di Stato.

## **REVOCA DELL'AGEVOLAZIONE**

L'agevolazione concessa è revocata dal Ministero nel caso in cui:

- » venga accertata, successivamente alla concessione dell'agevolazione, l'assenza di uno o più requisiti, ovvero di documentazione incompleta o irregolare, per fatti imputabili al soggetto richiedente e non sanabili;
- » il soggetto beneficiario non consenta lo svolgimento dei controlli;
- » venga accertato, da parte dell'Agenzia delle entrate, una indebita fruizione dell'agevolazione.

a cura di *Amela Dzafic*



# CONTRIBUTO A FONDO PERDUTO PER LE ATTIVITA' DI COMMERCIO AL DETTAGLIO

Il Decreto Sostegni Ter ha introdotto un nuovo contributo a fondo perduto per gli operatori economici che rispettano i seguenti requisiti:

1. Esercitano attività prevalente rientrante in uno dei seguenti codici Ateco:
  - » 47.19 Commercio al dettaglio in altri esercizi non specializzati
  - » 47.30 Commercio al dettaglio di carburante per autotrazione in esercizi specializzati
  - » 47.43 Commercio al dettaglio di apparecchiature audio e video in esercizi specializzati
  - » tutte le attività del gruppo 47.5 Commercio al dettaglio di altri prodotti per uso domestico in esercizi specializzati
  - » tutte le attività del gruppo 47.6 Commercio al dettaglio di articoli culturali e ricreativi in esercizi specializzati
  - » 47.71 Commercio al dettaglio di articoli di abbigliamento in esercizi specializzati
  - » 47.72 Commercio al dettaglio di calzature e articoli in pelle in esercizi specializzati
  - » 47.75 Commercio al dettaglio di cosmetici, di articoli di profumeria e di erboristeria in esercizi specializzati
  - » 47.76 Commercio al dettaglio di fiori, piante, semi, fertilizzanti, animali domestici e alimenti per animali domestici in esercizi specializzati
  - » 47.77 Commercio al dettaglio di orologi e articoli di gioielleria in esercizi specializzati
  - » 47.78 Commercio al dettaglio di altri prodotti (esclusi quelli di seconda mano) in esercizi specializzati
  - » 47.79 Commercio al dettaglio di articoli di seconda mano in negozi
  - » 47.82 Commercio al dettaglio ambulante di prodotti tessili, abbigliamento e calzature
  - » 47.89 Commercio al dettaglio ambulante di altri prodotti
  - » 47.99 Altro commercio al dettaglio al di fuori di negozi, banchi o mercati
2. hanno dichiarato nel 2019 ricavi non superiori a € 2 milioni;
3. hanno riportato una riduzione del fatturato almeno del 30% nel confronto tra il 2021 e il 2019;

4. hanno sede legale o operativa in Italia;
5. sono soggetti iscritti e attivi presso il Registro delle Imprese;
6. non sono destinatari di sanzioni interdittive o in liquidazione volontaria o sottoposti a procedure concorsuali con finalità liquidatorie;
7. non erano in una situazione di difficoltà economica nel 2019 (come da definizione del Regolamento UE 651/2016 della Commissione Europea, art. 2, punto 18)

## **CALCOLO E AMMONTARE DEL CONTRIBUTO SPETTANTE**

Per definire l'ammontare del contributo spettante, si parte dal calcolo della differenza tra l'ammontare medio mensile dei ricavi del periodo di imposta 2021 e del 2019, che deve essere pari almeno al 30%; al valore ottenuto si applica una percentuale differenziata in base allo scaglione di ricavi e compensi dichiarati con riferimento all'anno 2019, come di seguito indicato:

- » 60% per i soggetti con ricavi e compensi (anno 2019) non superiori a € 400.000;
- » 50% per i soggetti con ricavi e compensi (anno 2019) superiori a € 400.000 e fino a € 1 milione;
- » 40% per i soggetti con ricavi e compensi (anno 2019) superiori a € 1 milione e fino a € 2 milioni;

L'ammontare complessivo delle risorse stanziato è pari a € 200 milioni, ove l'importo non fosse sufficiente a coprire tutte le richieste, il Ministero dello Sviluppo Economico provvederà a ridurre in modo proporzionale il contributo sulla base delle risorse finanziarie disponibili e del numero di istanze ammissibili.

L'erogazione del contributo a fondo perduto è subordinata all'approvazione della Commissione Europea, e ad un conseguente provvedimento del Ministero dello Sviluppo Economico che fisserà tutte le indicazioni operative, oltre alle modalità di presentazione della domanda e di erogazione del contributo.

a cura di *Caterina Francomano*

# CODICE DEL CONSUMO: LE NOVITÀ IN VIGORE DAL 1° GENNAIO 2022

Il 25 e il 26 novembre 2021 sono stati pubblicati in Gazzetta Ufficiale i d.lgs. nn. 170 e 173 del 2021, con cui, in attuazione delle direttive (UE) 2019/771 e 2019/770 sulla vendita dei beni e sui contratti di fornitura di contenuti e servizi digitali, è stato in buona parte modificato e integrato il d.lgs. n. 206/2005 c.d. Codice del Consumo.

La nuova disciplina è efficace dal 1° gennaio 2022 e si applica ai contratti conclusi successivamente a tale data.

## LE NOVITÀ DEL D.LGS. N. 170/2021

Il d.lgs. n. 170/2021 ha sostituito interamente gli artt. da 128 a 135 del Codice del Consumo ed ha introdotto ex novo gli artt. da 135 bis a 135 septies.

Gli aspetti più innovativi riguardano l'ampliamento della definizione di "bene", la conformità dei prodotti, gli obblighi e le responsabilità del venditore, nonché i rimedi a disposizione dei consumatori in caso di riscontro di vizi di conformità dei beni acquistati.

### » IL BENE:

L'art. 128, comma 2, lett. e), n. 2), include in tale nozione i **"beni con elementi digitali"**, ossia qualsiasi bene mobile materiale che incorpora, o è interconnesso con, un contenuto o un servizio digitale, tanto da non poter svolgere le proprie funzioni in sua mancanza.

### » LA CONFORMITÀ:

Affinché il bene possa dirsi conforme al contratto di vendita, devono concorrere, ai sensi dell'art. 129, i seguenti requisiti soggettivi e oggettivi:

#### Soggettivi

- » la corrispondenza del bene alla descrizione, al tipo, alla quantità e alle qualità contrattuali ed il possesso della funzionalità, della compatibilità dell'interoperabilità e delle altre caratteristiche previste dal contratto;
- » l'idoneità all'utilizzo voluto dal consumatore e accettato dal venditore;
- » la fornitura di tutti gli accessori e delle istruzioni (comprese quelle per l'installazione) previsti dal contratto;
- » la fornitura degli aggiornamenti previsti dal contratto.

#### Oggettivi

- » l'idoneità del bene agli scopi per cui, di norma, sono impiegati beni dello stesso tipo;
- » la corrispondenza al modello o al campione messo a disposizione dal venditore prima della conclusione del contratto;
- » la consegna del bene insieme agli accessori, compresi l'imballaggio e le istruzioni per l'installazione e altre eventuali istruzioni;

» il possesso delle qualità e delle altre caratteristiche, anche in termini di durabilità, funzionalità, compatibilità e sicurezza, di regola presenti in un bene dello stesso tipo e che il consumatore può ragionevolmente aspettarsi.

#### » **GLI OBBLIGHI E LE RESPONSABILITÀ DEL VENDITORE:**

Tra i più significativi, deve essere menzionato l'obbligo di tenere informato il consumatore degli **aggiornamenti** dei beni con elementi digitali, anche di sicurezza, e di fornire tali aggiornamenti nel periodo di tempo che il consumatore può ragionevolmente aspettarsi, date la tipologia e la finalità dei beni, se il contratto prevede un unico atto di fornitura del contenuto/servizio digitale, oppure a seconda dei casi se la fornitura è continuativa. Il venditore è liberato da tale responsabilità se: 1) dopo aver informato il consumatore della disponibilità degli aggiornamenti e delle conseguenze della mancata installazione, questi non li installa entro un congruo termine; 2) la mancata o errata installazione da parte del consumatore non è dovuta a carenze delle istruzioni fornite dal venditore.

Inoltre, non vi è difetto di conformità se il consumatore è stato specificamente informato del fatto che una caratteristica particolare del bene si discosta dai requisiti oggettivi di conformità ed il consumatore lo ha espressamente e separatamente accettato.

Circa la responsabilità del venditore per i vizi di conformità, il nuovo art. 133 conferma la disciplina già in vigore: il venditore è responsabile per qualsiasi vizio esistente al momento della consegna del bene, che si manifesti entro 2 anni da tale consegna e l'azione per far valere i difetti si prescrive in 26 mesi da tale momento. La novità è che viene **eliminato l'obbligo per il consumatore di denunciare i vizi entro 2 mesi dalla scoperta**.

Altra rilevante innovazione consiste nell'**estensione ad 1 anno dalla consegna** (anziché 6 mesi) della **presunzione dell'esistenza del difetto di conformità già al momento della consegna**.

#### » **I RIMEDI CONTRO I VIZI DI CONFORMITÀ:**

L'art. 135 bis prevede i seguenti rimedi a tutela del consumatore:

» il ripristino della conformità: il consumatore può scegliere tra la riparazione e la sostituzione del bene, purché il rimedio non sia impossibile o, rispetto alla soluzione alternativa, non imponga al venditore costi sproporzionati;

» la riduzione proporzionale del prezzo;

» la risoluzione del contratto di vendita.

Tali ultimi due rimedi sono consentiti se: a) il venditore non ha eseguito la riparazione o la sostituzione del bene; b) nonostante il tentativo di ripristino del venditore, si manifesta ugualmente un difetto di conformità; c) il difetto di conformità è talmente grave da giustificare l'immediata riduzione del prezzo o la risoluzione del contratto; d) il venditore ha dichiarato o risulta dalle circostanze che non procederà al ripristino entro un tempo ragionevole o senza notevoli inconvenienti per il consumatore.

**N.B. È legittimo il rifiuto del consumatore di eseguire il pagamento di qualsiasi parte del prezzo fino a che il venditore non abbia adempiuto agli obblighi relativi alla garanzia.**

## » LA GARANZIA CONVENZIONALE:

Anche gli **obblighi** che derivano da un'eventuale garanzia convenzionale diventano **più gravosi**. Infatti, se le condizioni stabilite nella garanzia convenzionale sono meno vantaggiose per il consumatore rispetto alle condizioni stabilite nella relativa pubblicità, la garanzia convenzionale vincola il venditore secondo le condizioni stabilite in tale pubblicità, a meno che questa non sia stata corretta prima della conclusione del contratto.

Infine, l'art. 135 sexies ha sancito la **nullità** di qualsiasi patto in deroga o ad elusione o limitazione delle garanzie previste per il consumatore.

## LE NOVITÀ DEL D.LGS. N. 173/2021

Il d.lgs. n. 173/2021 ha introdotto nel Codice del Consumo gli artt. da 135 octies a 135 vicies bis. Le nuove norme disciplinano alcuni aspetti dei **contratti di fornitura di contenuto digitale o di servizi digitali** conclusi tra consumatore e professionista, fra i quali:

- » la conformità del contenuto digitale o del servizio digitale al contratto;
- » i rimedi in caso di difetto di conformità o di mancata fornitura;
- » le modalità di esercizio dei rimedi;
- » la modifica del contenuto digitale o del servizio digitale.

La nuova disciplina pressoché ricalca quella prevista per la vendita dal d.lgs. n. 170/2021, dettagliando in maniera più specifica le caratteristiche digitali dei contenuti e dei servizi, quali la sicurezza, la compatibilità e la conformità all'eventuale versione di prova o anteprima del contenuto o servizio digitale.

È importante evidenziare la possibile **estensione della durata della responsabilità del professionista** laddove il contratto preveda una **fornitura continuativa**: in base all'art. 135 undecies, comma 3, se il contratto prevede che il contenuto digitale o il servizio digitale sia fornito in modo continuativo per un determinato periodo di tempo, l'obbligo di assicurare la conformità del contenuto digitale o il servizio digitale permane **per l'intera durata di tale periodo**.

Infine, altra significativa innovazione è quella per cui il professionista può, alle condizioni stabilite nell'art. 135 vicies semel, modificare il contenuto/servizio digitale anche oltre a quanto è necessario per mantenerne la conformità se il contratto prevede che il contenuto/servizio digitale sia fornito o reso accessibile al consumatore per un certo periodo di tempo.

In tal caso, il consumatore può recedere dal contratto se tale modifica incide negativamente sull'uso del contenuto/servizio digitale o sull'accesso allo stesso, salvo che le conseguenze siano trascurabili. Il termine per il recesso è di **30 giorni** dal ricevimento dell'informazione inerente la modifica o, se successivo, dal momento della modifica stessa.

Queste, in pillole, le principali novità.

a cura di **NEXUM LEGAL**  
*Letizia Bortolaso*

# SOSPENSIONE DAL SERVIZIO PER MANCATO RISPETTO DELL'OBBLIGO VACCINALE CONTRO IL VIRUS COVID -19: RECENTI INDIRIZZI GIURISPRUDENZIALI

Gli esercenti le professioni sanitarie e gli operatori sanitari sono stati i primi ad essere raggiunti dall'obbligo di vaccinazione contro il COVID - 19 (D.L. n. 44/2021). Dal 15 Dicembre 2021, l'obbligo di vaccinazione è stato esteso al personale amministrativo della sanità, ai docenti e al personale amministrativo della scuola, ai militari, alle forze di polizia e di soccorso pubblico (D.L. n. 172/2021). Dal 1° Febbraio 2022, diventerà, altresì, attivo l'obbligo vaccinale per il personale delle università e delle istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica. Infine, a decorrere dal 15 Febbraio 2022, per poter accedere sul posto di lavoro anche i lavoratori over 50 del settore pubblico e privato dovranno essere muniti di Green Pass rafforzato che si ottiene a seguito di vaccinazione o di guarigione da COVID (D.L. n. 1/2022).

Le conseguenze per i lavoratori che non rispettano l'obbligo di vaccinazione sono: in forza dei D.L. n. 44/2021 e n. 172/2021, la sospensione non disciplinare dal servizio e dalla retribuzione fino a intervenuta regolarizzazione; in forza del D.L. n. 1/2022, l'assenza ingiustificata fino a regolarizzazione, senza conseguenze disciplinari e con conservazione del posto, con possibilità, dopo il quinto giorno di assenza ingiustificata, di sospendere il lavoratore e sostituirlo per un periodo non superiore a giorni dieci rinnovabili fino al 31.03.2022.

Questo panorama normativo, tuttora mutevole e in fieri, ha alimentato sia il dibattito sulla legittimità dell'obbligo di vaccinazione e sulle conseguenti restrizioni adottate in ambito lavorativo sia le vertenze giudiziarie da parte di quei lavoratori che si sono opposti con urgenza ai provvedimenti datoriali di sospensione dal servizio rispetto ai quali, in alcuni casi, la giurisprudenza di merito si è già pronunciata.

L'orientamento giurisprudenziale affermatosi ancor prima che fosse introdotto l'obbligo vaccinale e che tuttora risulta preminente è diretto ad avvallare la legittimità dei provvedimenti di sospensione dal lavoro adottati nei confronti di quei lavoratori che hanno rifiutato di sottoporsi alla profilassi vaccinale anti COVID. In questa linea si colloca la recente ordinanza del Tribunale di Catanzaro - Sezione Lavoro - 17 Dicembre 2021 nel procedimento n. 1637 - 1/2021 R.G., chiamato a pronunciarsi sul ricorso cautelare, ex art. 700 c.p.c., di una infermiera, addetta al reparto pediatrico, avverso il provvedimento di sospensione dal servizio e dalla retribuzione erogato nei suoi confronti dalla struttura ospedaliera di appartenenza, fino al 31 Dicembre 2021 o fino ad avvenuta regolarizzazione per essersi, per l'appunto, rifiutata di sottoporsi a vaccinazione.

*"Il diritto soggettivo individuale al lavoro ed alla conseguente retribuzione è sì meritevole di protezione, ma solo fino all'estremo limite in cui la sua tutela non sia suscettibile di arrecare un pregiudizio all'interesse generale (nella specie, la salute pubblica), di fronte al quale è destinato inesorabilmente a soccombere, sicché, ove il singolo intenda consapevolmente tenere comportamenti potenzialmente dannosi per la collettività, violando una disposizione di legge che quell'interesse mira specificamente a proteggere, deve sopportarne le inevitabili conseguenze".* Con tale principio di diritto il Giudice del Lavoro di Catanzaro ha rigettato il ricorso della lavoratrice, confermando che, nella valutazione di bilanciamento tra i diritti costituzionali coinvolti, la tutela della salute pubblica prevale sul diritto al lavoro e alla retribuzione, risultando, pertanto, insussistente la questione di legittimità costituzionale sollevata nel medesimo ricorso,

anche alla luce della decisione del Consiglio di Stato (n. 7045/2021), richiamata in seno alla stessa ordinanza, in forza della quale si ritiene prevalente la logica secondo cui i benefici offerti dalla introduzione del vaccino superano il rischio derivante dal fatto che sono tuttora necessari dati supplementari e che non sarebbe stato altrimenti possibile evitare il diffondersi della pandemia rispettando i lunghissimi tempi richiesti dalla sperimentazione clinica tenuto, altresì, conto che, in ogni caso, il vaccino, così come, del resto, tutti i medicinali, non può mai essere del tutto esente da rischi.

Se questo è, dunque, l'indirizzo giurisprudenziale prevalente, non mancano, tuttavia, statuizioni che hanno accolto le istanze dei lavoratori, assumendo posizioni più prudenti, in quanto giustificate dal ricorrere di determinate condizioni, come la decisione 14.12.2021, emessa dal Tribunale di Velletri, che, sempre con riferimento al personale sanitario, ha disposto la revoca del provvedimento datoriale di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, sulla motivazione che il datore di lavoro aveva ommesso di verificare la possibilità di ricollocare la lavoratrice, espressamente esentata dall'obbligo di vaccinazione per ragioni di salute, in mansioni diverse, nella specie amministrative, ordinando, per l'effetto, alla struttura sanitaria di affidare alla ricorrente lo svolgimento di compiti compatibili con l'esigenza di tutela della salute pubblica e con modalità adeguate alle condizioni di sicurezza delle prestazioni di cura e assistenza. E ancora, la decisione del Tribunale di Milano 26.11.2021 ha accolto il ricorso di una infermiera avverso il provvedimento di sospensione erogato, ritenendolo illegittimo, sulla base del fatto che, al momento dell'adozione, la lavoratrice si trovava in aspettativa, per cui non svolgendo, in concreto, alcuna prestazione nemmeno avrebbe potuto essere sospesa. Tale decisione, a prescindere dal caso specifico, ben potrebbe essere foriera di una regola generale applicabile a tutti i casi in cui il provvedimento di sospensione per mancato rispetto dell'obbligo vaccinale vada a interessare rapporti di lavoro che, per qualsiasi altro motivo, risultino già sospesi, come nell'ipotesi del lavoratore in malattia che verrebbe così a prevalere su un provvedimento di sospensione adottato successivamente al suo insorgere e fino al persistere del suddetto stato. Con l'espandersi della platea dei lavoratori, assoggettati per espressa previsione normativa all'obbligo vaccinale, nei prossimi mesi, sarà inevitabile assistere alla ulteriore proliferazione del contenzioso giudiziario, nonché di tutte quelle questioni preliminari connesse alla legittimità di tale obbligo e conseguenti restrizioni, rispetto alle quali la presa di posizione della giurisprudenza, di merito e di legittimità, potrà rivelarsi dirimente.

a cura di  **NEXUM LEGAL**  
*Stefania Bernuzzi*



## LE ASSENZE DEL LAVORATORE DOVUTE AL CONTAGIO DA COVID-19 SONO COMPUTABILI NEL PERIODO DI COMPORTO? LE RECENTI PRESE DI POSIZIONE DELLA GIURISPRUDENZA DI MERITO

Due recentissime pronunce della giurisprudenza di merito contribuiscono a risolvere alcune questioni d'interpretazione della legislazione emergenziale in materia giuslavoristica d'indubbio rilievo pratico, intervenendo in particolare sulla delicata questione della computabilità, ai fini del periodo di comportamento, dei periodi di astensione dal lavoro riconducibili al contagio da COVID-19. Per cogliere appieno la portata dei provvedimenti in questione, occorre prendere le mosse dal modo in cui la normativa emergenziale ha affrontato il delicato tema delle assenze dal lavoro riconducibili all'epidemia in atto nel Paese.

L'art. 26 del D.L. n. 18/2020 (oramai più noto come "Decreto Cura Italia"), infatti, aveva equiparato i periodi trascorsi dal lavoratore subordinato in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria alla condizione di malattia, ai fini del trattamento economico, ed aveva espressamente stabilito che essi non potessero essere computati, fino al 31 dicembre 2021, ai fini del periodo di comportamento.

Quest'ultimo istituto, come noto, tutela il lavoratore subordinato in stato di malattia e consiste nel lasso di tempo massimo durante il quale questi può assentarsi dal lavoro, per tale ragione, mantenendo al contempo il diritto alla conservazione del posto: decorso tale termine senza che il dipendente abbia ripreso l'attività lavorativa, l'impresa può procedere al suo licenziamento senza addurre altra motivazione che il superamento dello stesso.

La normativa emergenziale, tuttavia, non aveva espressamente escluso anche la computabilità dei giorni di assenza dal lavoro dovuti alla condizione di accertato contagio – e cioè alla malattia da COVID-19 – ai fini del periodo di comportamento; il risultato era una situazione di evidente incertezza, posto che i giorni di astensione dovuti al contagio – essendo, a tutti gli effetti, la conseguenza di una forma di malattia – ben avrebbero potuto essere ricompresi nel periodo in questione in via interpretativa, tenendo presente la ratio e la funzione dell'istituto.

Le controversie giunte all'attenzione del Tribunale di Asti e del Tribunale di Palmi traevano origine proprio dall'impugnazione di licenziamenti disposti per l'avvenuto superamento del periodo di comportamento, nei confronti di lavoratori le cui assenze per malattia risultavano causate, almeno in parte, dall'avvenuto contagio da COVID-19.

In ambo i casi, le società datrici di lavoro contestavano la dedotta invalidità dei licenziamenti sostenendo, tra l'altro, che il periodo trascorso dal lavoratore in stato di effettiva malattia da coronavirus non potesse essere escluso dal computo del comportamento, dal momento che l'art. 26 del Decreto Cura Italia si riferiva esclusivamente alle ipotesi di quarantena ed isolamento fiduciario.

Nello sconfessare entrambi le tesi interpretative patrociniate delle datrici di lavoro, i giudici hanno seguito ragionamenti differenti, l'uno volto a valorizzare l'assoluta peculiarità della malattia da COVID-19 e l'eccezionalità delle misure disposte per arginarne la diffusione e l'altro imperniato su una lettura scrupolosa della normativa emergenziale.

A giudizio del Tribunale di Asti, infatti, l'art. 26 del Decreto Cura Italia dev'essere interpretato in senso estensivo, comprensivo anche delle assenze dovute alla condizione di effettivo contagio; e ciò alla luce del suo fondamento, che è quello "*...di non far ricadere sul lavoratore le*



*conseguenze dell'assenza dal lavoro che sia riconducibile causalmente alle misure di prevenzione e di contenimento previste dal legislatore e assunte con provvedimento dalle autorità al fine di limitare la diffusione del virus Covid-19, in tutte le ipotesi di possibile o accertato contagio dal virus e a prescindere dallo stato di malattia, che – come ormai noto – può coesistere o meno con il contagio (caso dei positivi asintomatici)“.*

Tra le misure in questione, rileva il giudice, non può che rientrare l'impossibilità di rendere la prestazione lavorativa per effetto dell'accertato contagio, che non segue necessariamente ad una condizione d'inabilità fisica quanto, piuttosto, ad un vero e proprio divieto normativo: secondo la pronuncia in esame, infatti, *"...anche in caso di contagio con malattia, ciò che contraddistingue la malattia da Covid-19 dalle altre malattie è l'impossibilità, imposta autoritativamente, per il lavoratore di rendere la prestazione lavorativa e per il datore di lavoro di riceverla per i tempi normativamente e amministrativamente previsti, tempi che...prescindono dall'evoluzione della malattia ma dipendono dalla mera positività o meno al virus“.*

Secondo il Tribunale di Palmi, invece, l'impossibilità di computare nel periodo di comportamento i periodi di assenza riconducibili alla condizione di accertato contagio da COVID-19 risiede proprio nell'interpretazione letterale del citato art. 26, nella parte in cui esso fa riferimento ai concetti di "quarantena con sorveglianza attiva" e di "permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva“.

Ai sensi della normativa emergenziale, infatti, risultano esser soggetti a tali misure anche coloro che sono sottoposti a *"divieto assoluto di allontanarsi dalla propria abitazione o dimora per le persone sottoposte alla misura della quarantena, applicata dal sindaco quale autorità sanitaria locale, perché risultate positive al virus“*; posto che, nel caso sottoposto al suo esame, il lavoratore era stato effettivamente destinatario di apposita ordinanza sindacale perché risultato positivo al coronavirus, il periodo di assenza dal lavoro doveva ritenersi riconducibile esattamente alla previsione normativa che ne escludeva la computabilità dal comportamento.

Sulla scorta dei diversi ma convergenti principi interpretativi ora richiamati, entrambi i Tribunali hanno ritenuto che in entrambi i due casi il periodo di comportamento – una volta detratti i giorni non computabili, perché riconducibili all'infezione da COVID-19 – non fosse stato effettivamente superato e hanno conseguentemente accolto i ricorsi proposti dai lavoratori, annullando i licenziamenti e disponendone la reintegrazione nel posto di lavoro.

a cura di  **NEXUM LEGAL**  
Valerio Laganà

## MOCOA, IL DOCUMENTO INPS PER LA CONGRUITÀ DEGLI APPALTI: COS'È E COME FUNZIONA

Un nuovo strumento per monitorare la correttezza nella filiera degli appalti.

Con il messaggio 428 del 27.01.2022 l'Istituto dà il via al progetto Monitoraggio Congruità Occupazionale degli appalti (**MoCOA**) per consentire ai committenti attraverso l'applicativo messo a disposizione su sito web di poter verificare puntualmente il rispetto delle regole da parte di appaltatori nella filiera degli appalti. Tale strumento si aggiunge al ben più noto **DURC**, circa la regolarità e correttezza dei versamenti previdenziali ed assicurativi, e, a ben vedere, al **DURF**, in merito alla correttezza degli adempimenti fiscali.

### MOCOA, IL COMMITTENTE AVRÀ UN RUOLO ATTIVO E CONSAPEVOLE NEL CONTRATTO DI APPALTO

Mediante la ricostruzione della catena dei soggetti coinvolti nelle fasi di esecuzione di un contratto di appalto di opere o di servizi, l'applicativo appena approntato ha quindi la finalità di potenziare i processi di verifica della congruità degli adempimenti contributivi delle imprese affidatarie e di eventuali imprese subappaltatrici in termini di manodopera regolarmente denunciata, con l'effetto di realizzare una maggiore tutela dei lavoratori impiegati nell'appalto. **Il committente ha ora un ruolo attivo e consapevole**, al fine di identificare in modo puntuale, una volta sottoscritto il contratto di appalto, tutti i soggetti che sono parti del contratto stesso e che operano in qualità di appaltatori e subappaltatori.

Ciò inerirà evidentemente al pari dei distaccati anche i **somministrati** messi a disposizione dalle Agenzie per il lavoro presso gli attori della filiera dell'appalto.

Le imprese committenti, durante l'appalto, avranno lo strumento di verifica con la possibilità di avere conferma o meno del rispetto degli impegni assunti dagli appaltatori all'atto del conferimento dell'appalto in termini di manodopera regolarmente denunciata. L'applicativo elabora un report mensile denominato "**Documento Congruità Occupazionale Appalti**" (**DoCOA**) che evidenzia eventuali discordanze e/o incongruenze nei dati dichiarati in UniEmens e quelli registrati in MoCOA.

Il monitoraggio della congruità occupazionale aiuta nel contrasto a fenomeni di dumping e a contenere il manifestarsi di fattori degenerativi dei normali rapporti economici, aiutando a ripristinare regole di correttezza del mercato a tutto vantaggio, oltre che dei committenti, anche di **tutti i soggetti datoriali appaltatori/subappaltatori che operano nel rispetto della normativa previdenziale**.

Le finalità di monitoraggio e di controllo puntuale, tese a individuare tempestivamente imprese affidatarie non meritevoli, interessano, evidentemente, anche i committenti pubblici, che, sebbene sottratti alla normativa in materia di responsabilità solidale, sono tenuti a perseguire, in un'ottica di buon andamento, l'economicità e l'efficienza della pubblica Amministrazione. L'applicativo è disponibile all'interno del Portale delle Agevolazioni (ex procedura DiResCo) accedendo con lo Spid. Dopo l'inserimento di tutti i dati obbligatori, la procedura registra l'appalto inserito e genera il Codice Identificativo Appalto (CIA), un codice univoco che verrà centralmente comunicato via PEC al committente, all'appaltatore e, se presente, anche al subappaltatore.

Per i lavoratori impiegati nell'appalto, sia diretti che somministrati/distaccati, l'appaltatore e il subappaltatore dovranno esporre il codice CIA nei flussi UniEmens - nell'Elemento <DenunciaIndividuale>, sezione <Gestione Appalti>, elemento <Appalto>, compilando l'elemento <IdentAppalto>; nel caso in cui il lavoratore operi in un subappalto, va compilato anche l'elemento <CFAppaltatore>, ciò al fine di permettere l'incrocio con le informazioni registrate nell'applicativo Monitoraggio Congruità Occupazionale Appalti e rendere possibile il controllo dell'appalto da parte del committente.

Il Documento di Congruità Occupazionale Appalto (DoCOA) viene elaborato dalla procedura ogni mese, dopo la scadenza del termine di trasmissione delle denunce mensili. Tale documento dichiarerà, ove presenti, **le anomalie inerenti i codici fiscali dei lavoratori, il totale dei contributi dichiarati e versati, posizioni debitorie.**

Per ciascuna delle tre casistiche viene inviata una comunicazione con l'evidenza degli alert rilevati; tale comunicazione sarà inviata comunque, anche in loro assenza, al fine di dare contezza dell'elaborazione mensile del DoCOA. Le comunicazioni saranno trasmesse all'indirizzo PEC inserito nell'applicativo, dando così al committente e all'appaltatore la possibilità di scegliere l'indirizzo presso cui intendono ricevere le stesse.

I report sui punti indicati rappresentano indici utili al committente per monitorare la situazione aziendale dell'appaltatore e del subappaltatore; tuttavia è possibile trarre indicazioni importanti sul comportamento e sull'affidabilità dell'appaltatore e del subappaltatore anche da altre informazioni quali il numero rapporti par time, il numero di operatori che non hanno lavorato nel mese sull'appalto, il numero dei distaccati e dei somministrati.

a cura di *Michele Regina*

## **RAPPORTO AZIENDALE SULLE PARI OPPORTUNITÀ, PREVISTO UNO SGRAVIO CONTRIBUTIVO PER LE AZIENDE CERTIFICATE**

La legge 5 novembre 2021, n. 162 è intervenuta circa i criteri per il raggiungimento della parità di genere prevedendo un obbligo biennale di presentazione del rapporto sulle pari opportunità per le aziende con oltre 50 dipendenti (in precedenza tale obbligo era previsto per le aziende con oltre 100 dipendenti) e lasciando la facoltà di redigere tale documento anche alle aziende con meno di 50 dipendenti.

Il rapporto dovrà essere compilato telematicamente, attraverso il portale telematico del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali. Successivamente, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali darà evidenza sul proprio sito web dell'elenco delle aziende che hanno trasmesso il rapporto e l'elenco di quelle che non lo hanno trasmesso.

L'Ispettorato nazionale del lavoro verificherà la completezza e la correttezza del rapporto, in caso di violazioni potrà comminare una sanzione amministrativa pecuniaria da euro 1.000 a euro 5.000. Resta vigente la sanzione amministrativa prevista per l'omesso invio, da euro 515 a euro 2.580.

L'intervento di legge ha previsto, inoltre, una nuova "certificazione della parità di genere" finalizzata ad attestare le azioni volte a ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità. I criteri per l'ottenimento della certificazione saranno definiti con specifici decreti attuativi.

Con lo scopo di incentivare le aziende ad una maggiore sensibilità circa il tema della parità di genere, sono stati stanziati 50 milioni di euro per finanziare uno sgravio per il 2022 pari all'1% dei contributi previdenziali a carico dell'azienda, fino ad un massimo di euro 50.000. Tale beneficio sarà riservato alle aziende che risulteranno in possesso della certificazione della parità di genere alla data del 31 dicembre.

Infine, le aziende private che, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente quello di riferimento, risulteranno in possesso della certificazione della parità di genere, vedranno riconoscersi un punteggio premiale per la valutazione, da parte di autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, di proposte progettuali ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti.

a cura di *Lorenzo Sagulo*

# STRUMENTI PER GESTIRE LA PRODUTTIVITÀ NELL'INDUSTRIA MATALMECCANICA

Parlare di produttività e di come aumentarla in un periodo pandemico può sembrare aver poco senso. Ma considerato la diminuzione dei contagi che stiamo registrando, questa eventualità può presentarsi alle Aziende fin dai prossimi mesi. Ci sono settori industriali che notoriamente hanno un impatto di labour intensive sulla propria produzione. Ad esempio, nel settore automotive. In queste aziende la produzione è organizzata spesso su 15 turni. Vuol dire che ogni giorno, dal lunedì al venerdì, si lavora H24, con un turno al mattino (dalle 6 alle 14), con un turno pomeridiano (dalle 14 alle 22) e un turno notturno (dalle 22 alle 6). Questo ciclo continuo riassume 15 turni lavorativi.

Quando si ha la necessità di aumentare la produttività, si può ricorrere ad alcuni strumenti previsti dal CCNL, ad esempio si può fare ricorso a turni straordinari. Il CCNL prevede però dei limiti al ricorso al lavoro straordinario:

|                                    |  |
|------------------------------------|--|
| Azienda con più di 200 dipendenti  | Massimo 200 ore annuali per ciascun lavoratore |
| Azienda con meno di 200 dipendenti | Massimo 260 ore annuali per ciascun lavoratore |

Se la produzione dell'azienda è programmata su 15 turni, vuol dire che ci sono 3 squadre di lavoratori che si alternano sul posto di lavoro. Per aumentare la produttività, l'azienda potrà far ricorso agli **straordinari di sabato**, creando un 16esimo turno al mattino e magari un 17esimo turno al pomeriggio. Ma questa metodologia ha molti limiti, in quanto è difficile per il lavoratore sostenere turni straordinari continuativi, perché mal si conciliano con la vita privata e familiare del lavoratore stesso. E per l'azienda ci sono molte controindicazioni, quali il logoramento e il malcontento del lavoratore (spesso si nota un aumento di malattie e purtroppo di infortuni), nonché un aumento sensibile del costo del lavoro aziendale, visto che gli straordinari effettuati nella giornata di sabato sono maggiorati del 50%. Questo strumento si può utilizzare quindi per gestire dei picchi produttivi davvero imprevisti e di breve durata.

Qualora il picco produttivo fosse contenuto in un periodo delimitato, è preferibile sottoscrivere un accordo sindacale che preveda l'accantonamento delle ore lavorate in eccesso alle 40 settimanali in una **banca ore**, che permetterà al lavoratore di percepire immediatamente il 50% della maggiorazione prevista dal CCNL e di usufruire delle ore accantonate in riposi retribuiti, da godere nei mesi successivi.

Ma come affrontare invece una produzione molto intensa un lungo periodo? Abbiamo recentemente sottoscritto degli **accordi sindacali che prevedono un orario di lavoro con 20 turni settimanali**. Con questo accordo, le tecnologie aziendali vengono saturate al massimo, in quanto lavorano H24 per quasi sette giorni. Quasi, perché la domenica pomeriggio, dalle 14 alle 22, entrano in gioco i manutentori che devono assicurare la corretta revisione dei macchinari per poter riprendere alle 22 della domenica il ciclo di produzione.

Per organizzare un orario di lavoro su 20 turni settimanali, occorre che alle tre squadre esistenti

per l'orario su 15 turni, ne vada aggiunta una quarta, che si alternerà nella settimana, in base ad un orario di lavoro governato da un algoritmo che assicura ad ogni lavoratore un orario massimo settimanale di 40 ore. Questo evita il ricorso al lavoro straordinario, tutti i lavoratori lavoreranno 40 ore a settimana. Chiaramente alcuni turni lavorativi saranno previsti al sabato e alla domenica. Ma questa metodologia consente ai lavoratori di conciliare lavoro ed esigenze familiari. Dall'altra parte, l'azienda non dovrà sostenere extra costi per il lavoro straordinario e potrà sfruttare le proprie tecnologie al 100%. L'azienda dovrà riconoscere le maggiorazioni per lavoro svolto in notturno, che ricordo essere pari al 20% per le ore lavorate dalle 18 alle 22 e pari al 25% per il turno dalle 22 alle 6 del mattino, più un bonus contenuto per i turni disagiati. Questa metodologia è molto equilibrata ed è stata apprezzata anche dai lavoratori, che all'inizio mal digerivano il dover fare ogni mese un paio di turni di sabato e uno di domenica; poi però hanno valutato positivamente avere, ad esempio, libero un martedì e un mercoledì, perché permette loro di gestire esigenze familiari e personali che nel week end non possono essere affrontate.

Le assunzioni necessarie per creare la quarta squadra potranno essere gestite con strumenti flessibili e a carattere temporaneo, esempio ricorrendo a lavoratori somministrati e/o lavoratori con contratto diretto a tempo determinato. Nell'accordo sindacale potranno essere inserite clausole in deroga al CCNL che prevedano l'ampiamento delle percentuali per il ricorso a contratti a termine e la possibilità di utilizzare nuove causali per poter arrivare in sicurezza a 24 mesi di durata temporanea dei contratti stessi.

Infine, segnaliamo che è possibile sottoscrivere un accordo di 20 turni settimanali anche solo per alcuni reparti o alcune postazioni di lavoro, prevedendo a priori una scadenza dell'accordo che potrà comunque essere prorogata o meno a seconda dei programmi produttivi aziendali futuri.

*a cura di Paolo Distrutti  
Partner di Nexumstp spa*

## **SUPER GREEN PASS E OBBLIGO VACCINALE OVER 50: AL VIA I CONTROLLI DEI DATORI DI LAVORO**

Dal 15 febbraio, i lavoratori over 50 soggetti all'obbligo vaccinale sono tenuti a possedere ed esibire il super green pass per accedere ai luoghi di lavoro. I datori di lavoro possono effettuare i controlli con l'app Verifica C-19, e le altre funzionalità previste dalla legge, onde evitare il rischio di incorrere in una sanzione da 400 a 1.000 euro. Nel caso in cui lavoratori soggetti all'obbligo vaccinale siano sprovvisti della certificazione verde rafforzata, sono considerati assenti ingiustificati senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del posto di lavoro, non oltre il 15 giugno 2022. In quali casi è possibile effettuare la sostituzione del lavoratore? Quando non occorre il controllo del super green pass?

A far data da oggi, 15 febbraio, tutti i lavoratori del settore pubblico e privato che hanno compiuto 50 anni di età, soggetti quindi (dallo scorso 8 gennaio 2022) all'obbligo di vaccinazione per la prevenzione dell'infezione da Covid-19, per accedere al luogo di lavoro, devono possedere e sono tenuti ad esibire il green pass rafforzato.

### **OBBLIGO VACCINALE OVER 50 E SANZIONI**

Ricordiamo che l'obbligo vaccinale è esteso, a far data dal 8 gennaio 2022 e fino al 15 giugno 2022, a tutti i cittadini italiani e a tutti i cittadini di altri stati membri dell'Unione Europea residenti in Italia, che abbiano compiuto i 50 anni di età (o che compiano 50 anni di età entro il 15 giugno 2022).

L'obbligo di vaccinazione non sussiste in caso di accertato pericolo per la salute, in relazione a specifiche condizioni cliniche documentate o per immunizzazione a seguito di malattia naturale, comprovata dalla notifica effettuata dal medico curante. In tali casi la vaccinazione può essere omessa o differita.

Il mancato rispetto dell'obbligo vaccinale espone, a far data dal 1° febbraio 2022, a una sanzione pari a 100 euro comminata dal Ministero della Salute per il tramite dell'Agenzia delle Entrate.

### **COME SI OTTIENE IL GREEN PASS RAFFORZATO**

La certificazione verde Covid-19 rafforzata, ai sensi dell'art. 9 comma 2 lett. a), b) e c-bis) del D.L. n. 52/2021 viene rilasciata a seguito di:

- » avvenuta vaccinazione anti-SARS-CoV-2, al termine del ciclo vaccinale primario o a seguito della somministrazione della relativa dose di richiamo;
- » avvenuta guarigione da Covid-19, con contestuale cessazione dell'isolamento prescritto in seguito ad infezione da SARS-CoV-2, disposta in ottemperanza ai criteri stabiliti con le circolari del Ministero della salute;
- » avvenuta guarigione da Covid-19 dopo la somministrazione della prima dose di vaccino o al termine del ciclo vaccinale primario o a seguito della somministrazione della relativa dose di richiamo.

### **LAVORATORI CHE DEVONO POSSEDERE ED ESIBIRE IL GREEN PASS RAFFORZATO**

L'obbligo di possesso del green Pass rafforzato da parte dei soggetti (over 50) sottoposti all'obbligo di vaccinazione, riguarda tutti i lavoratori (siano essi lavoratori subordinati o autonomi ma anche soggetti che svolgono attività di formazione o volontariato) che, a qualsiasi titolo,



accedono al luogo di lavoro per svolgere una prestazione lavorativa.

Come già per il green pass base, l'obbligo di possesso del green pass rafforzato è esteso, ad esempio, anche ai lavoratori (over 50 e soggetti all'obbligo vaccinale) dipendenti dell'appaltatore che accedono al luogo di lavoro per svolgere il servizio previsto dal contratto di appalto o ai lavoratori somministrati il cui controllo del green pass rafforzato è rimesso, come per il green pass base, al soggetto utilizzatore, fermo restando l'onere per il somministratore di informare i lavoratori circa la sussistenza dell'obbligo.

## **COSA DEVE FARE IL DATORE DI LAVORO**

I datori di lavoro privati devono verificare il possesso del green pass rafforzato da parte dei lavoratori over 50 tenuti all'obbligo vaccinale, che accedono al luogo di lavoro. Le verifiche devono essere effettuate secondo le modalità previste dalla legge (app Verifica C-19 e le altre funzionalità di verifica previste dalla legge).

La legge n. 165/2021 (di conversione del D.L. n. 127/2021) ha inoltre previsto che i lavoratori possano consegnare al datore di lavoro una copia della propria certificazione verde Covid-19 (anche rafforzata), così da essere esonerati da successivi controlli. La mancata effettuazione delle verifiche comporta per il datore di lavoro una sanzione amministrativa da 400 a 1.000 euro.

Permangono evidentemente in essere tutte le attività di controllo e verifica già previste per i soggetti under 50 che accedono al lavoro. Nessun controllo dovrà, e potrà, essere svolto per attività non rese in un luogo di lavoro (smart working, lavoro a domicilio, telelavoro), ovviamente qualora il lavoratore fosse chiamato a svolgere prestazioni nei locali aziendali si attiverebbe invece l'obbligo di verifica.

## **LAVORATORI SENZA GREEN PASS RAFFORZATO**

Nel caso i lavoratori soggetti all'obbligo vaccinale comunicano di non essere in possesso della certificazione verde Covid-19 rafforzata o ne fossero trovati sprovvisti al momento dell'accesso nel luogo di lavoro, saranno considerati assenti ingiustificati senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del posto di lavoro, fino alla presentazione del green pass rafforzato, e comunque non oltre il 15 giugno 2022.

Per i giorni di assenza ingiustificata non è dovuta la retribuzione né altro compenso o emolumento. I lavoratori over 50 privi di green pass rafforzato perché non soggetti all'obbligo vaccinale o il cui obbligo è differito per motivazioni medico-sanitarie, possono essere adibiti a mansioni anche diverse, ovvero in modalità agile, senza decurtazione della retribuzione, in modo da evitare il rischio di contagio.

## **SOSTITUZIONE DEL LAVORATORE SPROVVISTO DI GREEN PASS RAFFORZATO**

Fino al 15 giugno 2022 i datori di lavoro privati (indipendentemente dalla dimensione aziendale) dopo 5 giorni di assenza ingiustificata, possono sospendere i lavoratori over 50 sprovvisti di green pass rafforzato (senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del posto di lavoro) per tutta la durata del contratto di lavoro stipulato per la sostituzione, comunque per un periodo non superiore a dieci giorni lavorativi, rinnovabili fino al già menzionato termine del 15 giugno 2022.

## **SANZIONI**

La violazione dell'obbligo di green pass per accedere ai luoghi di lavoro è punita con una sanzione amministrativa comminata dal Prefetto da euro 600 a euro 1.500 oltre che soggetto a possibili sanzioni disciplinari da parte del datore di lavoro.

A cura di *Paolo Stern e Gianluca Petricca*  
*Articolo pubblicato su IPSOA*





## **NexumStp S.p.A.**

Società tra Professionisti

P. Iva 13262641007

Tel +39.06.5916078

Mail [info@nexumstp.it](mailto:info@nexumstp.it)

[www.nexumstp.it](http://www.nexumstp.it)

## **Milano**

Via Borromei, 2

Via Giovanni Pascoli, 10 - Bollate (MI)

Via Raffaello Sanzio, 5 - Cesano Boscone (MI)

## **Bergamo**

Via Pradello, 17

## **Monza Brianza**

Via Gorizia, 3 - Lissone (MB)

## **Mantova**

Via Sandro Pertini, 2/15 - Marmirolo (MN)

## **Torino**

Corso Matteotti, 42

## **Genova**

Piazza Vittorio Veneto, 2

## **Padova**

Via San Crispino, 106

Via Filipetto, 2 - Camposampiero

## **Vicenza**

Piazzetta Risorgive, 21 - Brendola (VI)

## **Ferrara**

Via Darsena, 67

## **Bologna**

Via G. Amendola, 14

Via G. Papini, 18

## **Perugia**

Viale Centova, 6

Via della Vignola, 5 - Umbertide (PG)

## **Roma**

Piazzale delle Belle Arti, 2

Via Nairobi, 40

Via G. Paisiello, 55

Via della Magliana, 65/R

Via Nomentana, 935

## **Olbia**

Via Georgia, 41 - Torre 3

## **Napoli**

Via G. Porzio, 4 - Isola G8 - C.D.N.

## **Oristano**

Via Tharros, 96