

*Ai
Signori Clienti
Loro Sedi*

Informativa n. 03 del 04 ottobre 2021.

- 1) **Aggiornato il modello OT23 per la riduzione del premio INAIL 2022;***
- 2) **DURC di congruità in edilizia dal 1° novembre 2021;***
- 3) **Nuovi adempimenti per la verifica del possesso della certificazione verde Covid – 19 nei luoghi di lavoro del settore privato.***

1) Aggiornato il modello OT23 per la riduzione del premio INAIL 2022.

L'INAIL ha rilasciato il nuovo modulo per la richiesta di **riduzione** del tasso medio di tariffa per le aziende che abbiano effettuato interventi per il **miglioramento** delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, in aggiunta a quelli previsti dalla normativa in materia.

La riduzione si ottiene attraverso la presentazione del **modello OT23** che è stato, come ogni anno, aggiornato e rinnovato.

Al fine di ottenere la riduzione occorre aver posto in essere un *quid pluris* rispetto alle norme obbligatorie in materia di sicurezza sul lavoro. È l'INAIL che definisce gli **interventi rilevanti** e vi assegna un **punteggio**, riportandolo all'interno del modulo che è articolato in diverse sezioni.

Il datore di lavoro che ha effettuato tali interventi deve attestarne la compilazione sul modulo e procedere all'invio della richiesta entro il termine del **28 febbraio 2022**.

Gli interventi devono essere effettuati nell'anno solare precedente a quello di presentazione della domanda, ovverosia entro il **31 dicembre 2021**.

A ogni intervento è assegnato un punteggio e per ottenere la riduzione del premio è necessario avere effettuato interventi tali che la somma dei punteggi sia pari a **100**, con la precisazione che – per alcuni interventi – è previsto un **bonus di 10 punti** ove le posizioni assicurative territoriali (PAT) siano classificate ai riferimenti tariffari previsti nel modulo stesso.

Per le aziende è particolarmente importante, fin da ora, predisporre la **documentazione probante** che – già da alcuni anni – deve essere inviata all'INAIL contestualmente alla domanda. Tale documentazione, come illustrato all'interno della guida alla compilazione del modulo, deve riportare la **data** e la **firma** (in genere del datore di lavoro ma, a seconda degli interventi, anche di altri soggetti idonei, ad esempio, ad attestare un'emissione formale da parte dell'azienda, a comprovare l'effettiva condivisione da parte delle figure previste dalla legge, ecc.).

La riduzione potrà essere ottenuta se l'Istituto, in sede di controllo, verificherà che gli interventi siano stati davvero posti in essere e sussistano anche i cosiddetti **prerequisiti**, vale a dire:

- la regolarità contributiva;
- l'osservanza delle norme in materia di prevenzione infortuni e di salute sul lavoro.

Con riferimento a tale ultimo requisito, si ribadisce che i datori di lavoro, per ottenere il beneficio, devono avere posto in essere un *quid pluris* rispetto alle norme obbligatorie e quindi il rispetto di queste ultime è assolutamente **necessario** per potere aspirare al riconoscimento dello sconto.

La domanda può essere presentata a prescindere dall'**anzianità dell'attività** (minore, uguale o maggiore di un biennio) e fa riferimento sempre all'art. 23 delle MAT, diversamente da quanto avveniva con la vecchia tariffa.

Diverse sono tuttavia le percentuali di riduzione, in quanto:

- ove ci si trovi nel primo biennio dalla data di inizio attività della PAT, la riduzione è applicata nella misura fissa dell'**8%**;
- successivamente (dopo il primo biennio di attività) è determinata in relazione al numero dei **lavoratori-anno** del triennio della medesima PAT.

Nel dettaglio, la riduzione sul tasso medio è percentualmente più elevata ove la PAT abbia un minor numero di lavoratori, secondo il seguente schema:

- fino a 10 lavoratori-anno per PAT, **28%**;
- da 10,01 a 50, **18%**;
- da 50,01 a 200, **10%**;
- oltre 200, **5%**.

Ove l'istanza in esito ai controlli tecnici e amministrativi disposti dall'Istituto venga accolta, la riduzione è riconosciuta con effetto per l'anno in corso alla data di presentazione ed è applicata in sede di **regolazione** del premio assicurativo dovuto per lo stesso anno.

È tuttavia possibile che l'Istituto, anche una volta riconosciuta la riduzione, possa procedere all'**annullamento** ove riscontri che i requisiti prescritti non erano presenti; in tal caso saranno richieste anche le sanzioni civili, oltre ai premi dovuti.

2) DURC di congruità in edilizia dal 1° novembre 2021.

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha comunicato, sul proprio sito internet, la pubblicazione in G.U. n. 180 del comunicato relativo Decreto 143/2021, che introduce la **verifica della congruità della manodopera impiegata nella realizzazione di lavori edili**. Il Decreto è stato emanato ai sensi dell'articolo 8, comma 10-bis, D.L. 76/2020 (convertito con modificazioni nella L. 120/2020), anche in attuazione di quanto previsto dall'accordo collettivo del 10 settembre 2020, sottoscritto dalle organizzazioni più rappresentative per il settore edile. Il Decreto modifica la data di inizio di effettiva applicazione della norma: **l'attestato di congruità dell'incidenza della manodopera dovrà essere richiesto per verificare congruità del costo del lavoro sostenuto dal datore di lavoro negli appalti edili con denuncia di inizio lavori alla Cassa edile successiva al 1° novembre 2021**. Verranno di seguito analizzate le novità di maggior rilievo.

Premessa

La verifica della congruità è un'esigenza sentita da tempo sia dal Legislatore sia dalle parti sociali stipulanti gli accordi collettivi del settore edile.

Rispetto al Durc, l'applicazione degli indici di congruità consente di determinare una regolarità che non è solo formale, ossia presentazione delle denunce obbligatorie e pagamento dei contributi precedentemente denunciati, ma anche sostanziale. La congruità della manodopera è la valutazione, attraverso indici e parametri, dell'adeguatezza dell'importo del costo del lavoro in rapporto al costo di un'opera o un servizio in un contratto di appalto.

Attraverso questa correlazione si cerca di stabilire se la forza lavoro occupata sia coerente dal punto di vista:

- quantitativo, misurando il numero ore e lavoratori addetti;
- qualitativo, valutando il rispetto dei minimi retributivi riferibili al Ccnl maggiormente rappresentativo,

rispetto al valore dell'opera da realizzare.

La fase di prima applicazione dell'attestazione della congruità della manodopera.

Il decreto, per espressa previsione contenuta nell'articolo 1, definisce "*in fase di prima applicazione*" un sistema di verifica della congruità dell'incidenza della manodopera impiegata nella realizzazione di lavori edili, pubblici e privati, recependo e attuando quanto previsto dall'accordo collettivo del 10 settembre 2020. Si stabilisce, così, un legame tra quanto previsto dalla norma di

legge e quanto deciso dalle parti sociali più rappresentative nel settore edile, legame che, a una prima lettura, non era scontato. L'ambito di applicazione, per ora, è limitato esclusivamente ai lavori edili e non anche ai servizi e alle forniture pubbliche, come confermato nella nota n. 5223/2021 dell'INL. La temporaneità delle previsioni recentemente introdotte è confermata anche dall'articolo 6, comma 4, D.M., ove si prevede che lo stesso potrà essere oggetto di eventuali disposizioni integrative e correttive, da emanarsi sempre con decreto, in considerazione delle evidenze attuative nel frattempo emerse.

L'ambito di applicazione del decreto.

La verifica della congruità dell'incidenza della manodopera si applica agli interventi realizzati nel settore edile, sia nell'ambito dei lavori pubblici sia di quelli privati, eseguiti da parte di imprese affidatarie, in appalto o subappalto, ovvero da lavoratori autonomi coinvolti a qualsiasi titolo nella loro esecuzione. Al fine di definire il perimetro del settore edile, il D.M. all'articolo 2, comma 2, fa riferimento a:

- quanto riportato nell'allegato X, D.lgs. 81/2008, che elenca i lavori edili o di ingegneria civile svolti in un cantiere temporaneo o mobile;
- imprese per le quali trova applicazione la contrattazione collettiva edile, nazionale e territoriale, stipulata dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Con riferimento ai **lavori privati**, si conferma che la richiesta di congruità si applica esclusivamente alle **opere il cui valore risulti complessivamente di importo pari o superiore a 70.000 euro**, mentre non si applica ai lavori affidati per la ricostruzione delle aree territoriali colpite da eventi sismici del 2016, per la quale siano già state adottate specifiche ordinanze del Commissario straordinario del Governo.

Termini e modalità di verifica della congruità.

La verifica della congruità della manodopera deve essere effettuata applicando i parametri e gli indici minimi riportati nella tabella allegata al citato accordo collettivo del 10 settembre 2020. Si riporta la tabella delle incidenze, ricordando che per determinare il costo della manodopera occorre moltiplicare l'imponibile Cassa edile per il coefficiente di 2,5.

Le percentuali di incidenza del costo del lavoro previste dalla tabella:

- comprendono contributi Inps, Inail e Casse edili;
- costituiscono percentuali di incidenza minime, al di sotto delle quali scatta la presunzione di non congruità dell'impresa;

- includono le ore impiegate per l'apprestamento del cantiere, per gli obblighi di sicurezza, le ore di lavoro degli artigiani e dei loro collaboratori familiari.

Gli indici di congruità potranno essere aggiornati in futuro, ma sempre con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sentite le parti sociali.

La verifica e l'attestazione della congruità viene rilasciata dalla Cassa edile/Edilcassa territorialmente competente attraverso un portale messo a disposizione dalla Commissione nazionale delle Casse edili. Il sistema, raggiungibile a questo indirizzo <https://www.congruitanazionale.it/Home/EdilConnect>, sarà unico su base nazionale e si integrerà con i sistemi informatici delle singole Casse edili territorialmente competenti, in modo da poter gestire i cantieri tramite un "codice univoco di congruità cantiere". I cantieri già in essere prima del 1° novembre 2021, non codificati in CNCE_EdilConnect, continueranno a essere gestiti, fino alla loro conclusione, con le modalità adottate in precedenza da ogni singola Cassa edile.

Una volta creato il nuovo cantiere, lo stesso verrà inserito automaticamente nella denuncia mensile alla Cassa edile dell'appaltatore/impresa principale e dei vari subappaltatori coinvolti nella realizzazione del cantiere.

Il rilascio dell'attestazione di congruità non è automatico, deve essere richiesto dall'impresa affidataria o dal committente, anche per il tramite un soggetto delegato ai sensi dell'articolo 1, L. 12/1979. L'attestazione dovrà poi essere rilasciata dalla Cassa edile territorialmente competente in tempi brevi: entro 10 giorni dalla presentazione dell'istanza.

Per i lavori pubblici, la congruità dell'incidenza della manodopera sull'opera complessiva è richiesta dal committente o dall'impresa affidataria in occasione della presentazione dell'ultimo stato di avanzamento dei lavori da parte dell'impresa, prima di procedere al saldo finale dei lavori.

Per i lavori privati, la congruità dell'incidenza della manodopera deve essere dimostrata prima dell'erogazione del saldo finale da parte del committente. A tal fine, l'impresa affidataria presenta l'attestazione riferita alla congruità dell'opera complessiva.

La Cassa edile, per la verifica, terrà conto delle informazioni dichiarate dall'impresa principale, con riferimento a:

- il valore complessivo dell'opera;
- il valore dei lavori edili previsti per la realizzazione della stessa;
- la committenza;
- le eventuali imprese subappaltatrici e subaffidatarie dei lavori.

In caso di variazioni da parte del committente riferite ai lavori oggetto di verifica, l'impresa è tenuta a dimostrare la congruità in relazione al nuovo valore determinato dalle varianti apportate.

Gli esiti delle verifiche di congruità della manodopera impiegata saranno condivisi con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, l'INL, l'Inps, l'Inail e la Cnce. Verranno resi disponibili anche i dati relativi a:

- l'oggetto e alla durata del contratto di appalto;
- i lavoratori impiegati e alle relative retribuzioni;

necessari al recupero dei contributi e dei premi di pertinenza dei rispettivi Istituti, nonché ai fini della programmazione di eventuali attività di vigilanza e verifiche di competenza dell'INL.

Assenza di congruità ed effetti sul Durc *on line*.

L'articolo 5 contiene le indicazioni relative ai possibili effetti negativi relativi alla mancanza di congruità.

Viene previsto un sistema di "*ravvedimento preventivo*": qualora non sia possibile attestare la congruità, la Cassa edile territorialmente competente, a cui è stata rivolta la richiesta, dovrà evidenziare analiticamente all'impresa affidataria le difformità riscontrate, invitandola a regolarizzare la propria posizione entro il termine di 15 giorni. È, infatti, possibile ottenere il rilascio dell'attestazione di congruità "*attraverso il versamento in Cassa Edile dell'importo corrispondente alla differenza di costo del lavoro necessaria per raggiungere la percentuale stabilita per la congruità*" entro il termine previsto dei 15 giorni.

Questa parte della norma potrebbe essere oggetto di ulteriori chiarimenti e istruzioni da parte degli organi ispettivi e degli enti previdenziali. In mancanza di chiarimenti la prescrizione contenuta nell'articolo 5 è da intendersi quale denuncia o emersione del maggior imponibile da denunciare alla Cassa edile. Occorre valutare se questo potrebbe comportare un ulteriore versamento/regolarizzazione da effettuare anche nei confronti degli enti previdenziali (Inps) e assicurativi (Inail).

L'impresa affidataria risultante non congrua potrà, inoltre, dimostrare il raggiungimento della percentuale di incidenza della manodopera mediante esibizione di documentazione idonea ad attestare costi non registrati presso la Cassa edile, relativi a lavoratori autonomi, altri subappaltatori, etc..

Qualora lo scostamento rispetto agli indici di congruità sia accertato in misura pari o inferiore al 5% della percentuale di incidenza della manodopera, la Cassa edile rilascia ugualmente l'attestazione di congruità, previa idonea dichiarazione del direttore dei lavori che giustifichi tale scostamento.

Decorso inutilmente il termine previsto per la regolarizzazione, l'esito negativo della verifica di congruità sarà comunicato ai soggetti che hanno effettuato la richiesta con indicazione degli importi a debito e delle cause di irregolarità e l'impresa affidataria sarà iscritta nella Banca nazionale delle

imprese irregolari (BNI). L'esito negativo della verifica di congruità riferita alla singola opera, pubblica o privata, incide, dalla data di emissione, sulle successive verifiche di regolarità contributiva finalizzate al rilascio per l'impresa affidataria del Durc *on line*.

A differenza di quanto avviene nella verifica della congruità prevista dalle imprese che lavorano nell'ambito del cratere del sisma del 2016 (la cui verifica di congruità viene effettuata per singola impresa), nel decreto la congruità è riferibile al singolo cantiere e solo all'impresa principale affidataria. Per l'attestazione ai fini del rilascio del Durc *on line* le altre imprese coinvolte nell'appalto non saranno interessate dal mancato rilascio dell'attestazione di congruità per il cantiere in cui hanno operato, ferme restando le disposizioni già previste dalla legislazione vigente per il rilascio del Durc *on line*.

La gestione operativa della verifica di congruità da parte dell'impresa principale.

Appare evidente come l'obiettivo del raggiungimento della congruità si determini anche con l'apporto di tutte le imprese subappaltatrici presenti nel cantiere. Fondamentale per l'ottenimento dell'attestazione di congruità sarà pertanto:

1. il corretto caricamento del cantiere nel sistema CNCE_Edilconnect;
2. il corretto caricamento di tutte le imprese che parteciperanno all'appalto e lavoreranno nel cantiere;
3. l'indicazione delle ore di manodopera dello specifico cantiere da parte di tutti i soggetti coinvolti;
4. la corretta indicazione della presenza di eventuali lavoratori autonomi e/o soci lavoratori;
5. il monitoraggio della percentuale di congruità raggiunta nei singoli mesi.

A tal fine, **l'impresa principale dovrà monitorare lo stato delle denunce di tutti i subappaltatori.** Si riporta una bozza di invito a provvedere alla corretta compilazione delle denunce mensili alla Cassa edile da parte dei subappaltatori:

Spett.le _____,

al fine di ottenere l'attestazione di congruità del cantiere siamo ad inviarvi il codice univoco del cantiere di _____, da utilizzare nel sistema CNCE_Edilconnect.

Le chiediamo gentilmente, qualora non l'avesse già fatto, di indicare le ore lavorate dalla manodopera presente in cantiere nelle denunce mensili inviate alla cassa edile e di comunicarci il totale delle ore ivi indicate al fine del monitoraggio preventivo.

Essendo un cantiere soggetto a verifica di congruità le ore e gli importi denunciati concorreranno al raggiungimento dell'importo necessario al superamento della verifica di congruità.

Vi chiediamo inoltre di indicarci le ore lavorate da parte del titolare e/o di soci partecipanti all'attività produttiva aziendale.

A disposizione per eventuali chiarimenti si porgono distinti saluti.

Data _____ firma _____

Esempio di stima preventiva del calcolo della congruità.

In base all'attività da svolgersi nel cantiere e denunciata in CNCE_Edilconnect, è **consigliabile effettuare questi calcoli preventivi al fine di stimare le ore e le giornate da indicare in denuncia:**

- Attività svolta: OG1 – Nuova edilizia civile compresi Impianti e Forniture
- Percentuale incidenza minima della manodopera sul valore dell'opera: 14,28%
- Importo complessivo cantiere: 150.000 euro
- Importo complessivo lavori edili: 150.000 euro
- Importo costo manodopera congruo: 21.420 euro (dato da 150.000 euro x 14,28%)
- Imponibile C.E. ritenuto congruo: 8.568 euro (dato da 21.420 diviso 2,5 – N.B.: divisore fisso per tutte le categorie di lavori)
- Stima costo orario medio dei lavoratori coinvolti: 10,50 euro (N.B: da verificare cantiere per cantiere, azienda per azienda)
- Ore stimate da denunciare sul cantiere: $8.568 \text{ euro} \div 10,50 \text{ euro} = 816$ ore minime da raggiungere
- Giornate stimate da denunciare sul cantiere: $816 \text{ ore} \div 8 \text{ ore} = 102$ giornate/uomo

Restano, pertanto, esclusi i datori di lavoro che, per la natura dell'attività svolta, applicano altri Ccnl, pur svolgendo attività all'interno di un cantiere edile: si pensi alle imprese di installazione di impianti, che applicano Ccnl Metallmeccanica, o a quelle che effettuano lavori di rifinitura e completamento di edifici, e che applicano il Ccnl Legno.

3) Nuovi adempimenti per la verifica del possesso della certificazione verde Covid – 19 nei luoghi di lavoro del settore privato.

È entrato in vigore il decreto legge n. 127/2021 che introduce misure urgenti per assicurare lo svolgimento in sicurezza del lavoro privato e pubblico mediante l'estensione dell'ambito applicativo della certificazione verde COVID-19.

Il decreto, appena emanato, presenta alcune criticità interpretative e si provvederà a inviare ulteriori integrazioni e precisazioni non appena vi saranno i necessari chiarimenti.

Questa è la disciplina:

- a) I datori di lavoro privati devono assicurare il rispetto delle prescrizioni del decreto;
- b) Nel periodo **dal 15 ottobre 2021 al 31 dicembre 2021**, termine di cessazione dello stato di emergenza dovuto al COVID-19, **a chiunque svolge un'attività lavorativa nel settore privato è fatto obbligo, per accedere ai luoghi di lavoro in cui si effettua la prestazione, di possedere ed esibire su richiesta la certificazione verde Covid-19 (cosiddetto green pass)**;
- c) La disposizione del punto precedente si applica anche a coloro che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa o di formazione o di volontariato nei luoghi di lavoro, anche sulla base di contratti esterni. Quindi, ad esempio, anche il professionista che accede al luogo di lavoro, l'amministratore, il socio, stagisti, tirocinanti, il lavoratore somministrato/distaccato, dipendenti di ditte esterne che entrano in azienda in forza di contratti di appalto/subappalto, ecc., devono essere in possesso della certificazione verde;
- d) Nell'ambito degli obblighi e delle funzioni di **datore di lavoro, entro il 15 ottobre 2021**, bisogna definire le modalità operative per l'organizzazione delle verifiche del possesso della certificazione verde da parte dei lavoratori. Pur potendo procedere anche con controlli a campione, **si consiglia** di fare una verifica del possesso del Certificato Verde, **a tutta la popolazione lavorativa**. A tal fine potrai procedere sia con l'acquisizione del certificato in forma cartacea e sia utilizzando l'App da scaricare (*Verifica C19*).
- e) Il soggetto dedicato a svolgere i controlli, può essere il datore di lavoro o un delegato. È consigliabile, al fine di evitare sanzioni, di redigere un registro delle verifiche effettuate, firmato dal soggetto incaricato del controllo. Chi controlla può chiedere l'esibizione del documento d'identità ma non può né fotocopiare né conservare il documento.
- f) Nel caso in cui i lavoratori comunicano di non essere in possesso della certificazione verde o siano privi della stessa al momento dell'accesso al luogo di lavoro, sono considerati assenti ingiustificati fino alla presentazione della predetta certificazione e, comunque, non oltre il 31

dicembre 2021, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro. Per il periodo di assenza ingiustificata non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominato;

- g) Per le imprese con meno di quindici dipendenti, dopo il quinto giorno di assenza ingiustificata, il datore di lavoro può sospendere il lavoratore per la durata corrispondente a quella del contratto di lavoro stipulato per la sostituzione, comunque per un periodo non superiore a dieci giorni, rinnovabili per una sola volta, e non oltre il predetto termine del 31 dicembre 2021;
- h) È pertanto possibile per le aziende con meno di 15 dipendenti, sostituire temporaneamente il lavoratore privo della certificazione verde, stipulando un contratto a tempo determinato per sostituzione anche se di durata molto limitata;
- i) Ad ogni buon conto è necessario evidenziare che **l'accesso dei lavoratori nei luoghi di lavoro in violazione dell'obbligo del possesso della certificazione verde è punito con la sanzione da euro 600 ad euro 1.500**, raddoppiata in caso di recidiva;
- j) Ai **datori di lavoro** che non svolgessero le dovute verifiche secondo le prescrizioni, ovvero che non adottassero le misure organizzative per accertare il possesso da parte dei lavoratori della certificazione verde entro il 15 ottobre, **si applica una sanzione da euro 400 ad euro 1.000**, raddoppiata in caso di recidiva;
- k) Le sanzioni possono essere accertate dai tutti gli organi di controllo incaricati e sono irrogate dal Prefetto.

Il green pass si ottiene:

- Vaccinandosi (con validità del green pass dal 15° giorno dalla prima somministrazione);
- Effettuando un Test antigenico rapido o molecolare con esito negativo (validità del green pass 48 ore).
- Avvenuta guarigione da Covid19 (validità del green pass 180 giorni).

Sono **esclusi** solamente i **soggetti** che per condizione medica non possono ricevere o completare la vaccinazione per ottenere una certificazione verde Covid-19 (*vedi Circolare del Ministero della Salute del 4 agosto 2021*).

Il datore di lavoro **deve continuare** ad attuare le **misure di distanziamento e di prevenzione** in essere (fornire gel disinfettanti e mascherine, fornire le raccomandazioni ai lavoratori e a chi accede agli uffici, ecc.).

Inoltre, con l'introduzione del Green pass obbligatorio nei luoghi di lavoro, il Governo ha emanato le relative **FAQ** in materia, al seguente link: <https://www.governo.it/it/articolo/domande-frequenti-sulle-misure-adottate-dal-governo/15638#zone>

A fronte di tali obblighi normativi e delle problematiche connesse agli aspetti operativi dei controlli a carico dei datori di lavoro, si consiglia di contattare il proprio consulente in sicurezza nei luoghi di lavoro. Lo Studio fornisce comunque un supporto nell'assolvimento degli adempimenti previsti dalla legislazione sul green pass.

Si ricorda che la presente Circolare è consultabile e scaricabile anche sul nostro sito www.studiosartoritn.it.

A Vostra disposizione per eventuali approfondimenti e delucidazioni necessarie, porgiamo cordiali saluti.

Lo Studio