



STUDIO PIRINU
Consulenti del Lavoro

DOTT. GIUSEPPE PIRINU Tel. 079/670790 – 079/630021 – 079671571
CONSULENTE DEL LAVORO Fax: 079/634212
VIA GIOVANNI XXIII, 13 Codice Fiscale: PRNGPP61P29I452D
07029 TEMPIO PAUSANIA (OT) Partita IVA: 01287790909

E-mail: studiopirinu@tin.it

P.E.C.: g.pirinu@consulentidellavoropec.it

n° 346 Albo Consulenti del Lavoro della Provincia di Sassari

www.studiopirinu.it

Ai Sig.ri Clienti dello Studio

Le informative per l'azienda

Le <i>news</i> di settembre	pag.	2
Istruzioni Inps per gli ammortizzatori sociali dei decreti 73/2021, 99/2021 e 103/2021	pag.	5
Tutela per quarantena, lavoratori fragili e malattia conclamata da COVID-19	pag.	16
Contratto di rioccupazione	pag.	18
Prime indicazioni Inps sul contratto di rioccupazione	pag.	20
Il nuovo Durc di congruità nel settore edile	pag.	26
Nuove disposizioni Inps sulla classificazione previdenziale delle aziende	pag.	28
Esonero contributivo autonomi: novità	pag.	29
Sgravio contributivo integrale per apprendistato di I livello	pag.	30
Fruizione in modalità oraria del congedo 2021 per genitori	pag.	34
Nuovi servizi Inps	pag.	36
Accredito figurativo per cariche pubbliche elettive e sindacali	pag.	38
Trattamento fiscale dei contributi erogati dall'ente bilaterale ai lavoratori	pag.	39
Adempimenti del sostituto d'imposta estero	pag.	40
La tassazione del lavoro in <i>smart working</i>	pag.	41

Le informative per l'azienda

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Dismissione del Pin Inps prorogata al 1° ottobre

L'Inps, con messaggio n. 2926 del 25 agosto 2021, ha reso noto che è consentito l'accesso ai servizi *on line* mediante PIN, per tutti i profili, fino al 30 settembre 2021 (e non più fino al 31 agosto 2021, come comunicato con circolare n. 95/2021).

(Inps, messaggio, 25/8/2021, n. 2926)

Servizi *on line*: introdotta la delega dell'identità digitale

L'Inps, con circolare n. 127 del 12 agosto 2021, ha confermato la data del 30 settembre 2021 per la dismissione per i cittadini del Pin Inps in favore delle identità digitali Spid, Cie e Cns e l'autenticazione e l'accesso ai servizi *web* Inps.

Inoltre, dal 16 agosto 2021, il cittadino impossibilitato a utilizzare in autonomia i servizi *on line* Inps può delegare un'altra persona di sua fiducia all'esercizio dei propri diritti nei confronti dell'Istituto attraverso lo strumento della delega dell'identità digitale. La delega dell'identità digitale è anche lo strumento attraverso il quale i tutori, i curatori, gli amministratori di sostegno ed esercenti la potestà genitoriale possono esercitare i diritti dei rispettivi soggetti rappresentati e dei minori.

La richiesta può essere effettuata direttamente dal delegante presso una qualsiasi sede territoriale dell'Inps, esibendo il modulo di richiesta di registrazione delega dell'identità digitale e la copia del documento di riconoscimento del delegante.

Dopo la registrazione a sistema della delega, il delegato può accedere ai servizi Inps in luogo del delegante, autenticandosi con le proprie credenziali Spid/Cie/Cns e potrà scegliere, quindi, se operare in prima persona oppure in luogo e per conto del delegante.

(Inps, circolare, 12/8/2021, n. 127)

Decreto Semplificazioni-bis convertito in legge

È stata pubblicata nella G.U. n. 181 del 30 luglio 2021, S.O. n. 26, la L. 108 del 29 luglio 2021, di conversione, con modificazioni, del D.L. 77/2021, recante *governance* del Piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure.

(L. 29/7/2021, n. 108, G.U. 30/7/2021, n. 181)

IMPOSTE, CONTRIBUTI E PREMI

Esonero contributivo autonomi e professionisti: presentazione istanze

L'Inps, con circolare n. 124 del 6 agosto 2021, ha fornito indicazioni sulla fruizione del beneficio *ex* articolo 1, commi da 20 a 22-*bis*, L. 178/2020, che ha previsto per l'anno 2021 l'esonero parziale della contribuzione previdenziale e assistenziale dovuta dai lavoratori autonomi e dai liberi professionisti iscritti alle Gestioni Inps e alle Casse previdenziali professionali autonome.

Con il messaggio n. 2909 del 20 agosto 2021 l'Istituto ha comunicato che la presentazione della domanda di esonero avviene a decorrere dal 25 agosto 2021, attraverso distinti modelli che sono resi disponibili da tale data per ogni Gestione. La presentazione delle domande deve avvenire a pena di decadenza entro il 30

settembre 2021, come indicato nel messaggio n. 2761/2021 e confermato nella circolare n. 124/2021.

L'esonero deve essere richiesto a un solo ente previdenziale e per una sola forma di previdenza obbligatoria.

(Inps, circolare, 6/8/2021, n. 124; Inps, messaggio, 25/8/2021, n. 2909)

Sospensione dei termini di prescrizione dei contributi: chiarimenti Inps

L'Inps, con circolare n. 126 del 10 agosto 2021, ha illustrato gli effetti dell'articolo 11, D.L. 183/2020, che aveva stabilito la sospensione dei termini di prescrizione dei contributi fino al 30 giugno 2021; pertanto, la decorrenza è ripresa in modo ordinario a partire dal 1° luglio 2021. In particolare, erano stati previsti 2 periodi di sospensione: dal 23 febbraio 2020 al 30 giugno 2020 (129 giorni) e dal 31 dicembre 2020 al 30 giugno 2021 (182 giorni).

La circolare analizza alcune fattispecie che derivano dall'applicazione di queste disposizioni:

- prescrizione che doveva maturare nel periodo compreso tra il 23 febbraio 2020 e il 30 giugno 2020;
- prescrizione che doveva maturare successivamente alla data del 30 giugno 2020, termine finale del periodo di sospensione compreso tra il 23 febbraio 2020 e il 30 giugno 2020;
- prescrizione che matura dal 31 dicembre 2020.

L'Istituto, inoltre, analizza gli effetti della sospensione della prescrizione sulle gestioni previdenziali esclusive, Fondi per i trattamenti di previdenza, Tfr e Tfs cui sono iscritti i lavoratori dipendenti pubblici e privati.

(Inps, circolare, 10/8/2021, n. 126)

Fondo per il sostegno alle grandi imprese in temporanea difficoltà: criteri e modalità di accesso

È stato pubblicato nella G.U. n. 184 del 3 agosto 2021 il Decreto Misure 5 luglio 2021, recante "Criteri, modalità e condizioni per l'accesso al Fondo per il sostegno alle grandi imprese in temporanea difficoltà finanziaria in relazione alla crisi economica connessa con l'emergenza epidemiologica da Covid-19".

(Misure, decreto 5/7/2021, G.U. 3/8/2021, n. 184)

PRESTAZIONI ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI

Assegno temporaneo per figli minori: legge in Gazzetta

È stata pubblicata nella G.U. n. 188 del 7 agosto 2021, la L. 112 del 30 luglio 2021, di conversione, con modificazioni, del D.L. 79/2021, recante misure urgenti in materia di assegno temporaneo per i figli minori. Sulla medesima G.U. è pubblicato anche il testo del D.L. 79/2021, coordinato con la legge di conversione 112/2021.

(L. 30/7/2021, G.U. 7/8/2021, n. 188)

NASpI: riduzioni mensili sospese fino al 31 dicembre 2021

L'Inps, con circolare n. 122 del 6 agosto 2021, ha fornito le istruzioni amministrative per l'attuazione della disposizione di cui all'articolo 38, Decreto Sostegni-bis, e della riduzione della prestazione NASpI di cui all'articolo 4, comma 3, D.Lgs. 22/2015.

L'articolo 38, D.L. 73/2021, prevede che, dal 1° giugno al 31 dicembre 2021, non devono essere operate ulteriori riduzioni mensili del 3% sulle indennità di disoccupazione NASpI. Pertanto, per le NASpI in corso di erogazione alla data del 1° giugno 2021, a partire dalla mensilità di giugno, non verrà più scalato ogni mese il 3% sull'indennità spettante.

La disposizione prevede anche che il suddetto meccanismo di riduzione della prestazione non trovi applicazione per le indennità di disoccupazione con data di decorrenza dal 1° giugno 2021 al 30 settembre 2021. Le NASpI con la suddetta data di decorrenza verranno, pertanto, erogate fino al 31 dicembre 2021.

senza procedere alla riduzione della prestazione nella misura del 3% a partire dal primo giorno del quarto mese di fruizione, nella misura determinata secondo le ordinarie disposizioni di cui all'articolo 4, commi 1 e 2, D.Lgs. 22/2015.

Nella circolare sono, inoltre, precisate le istruzioni contabili per la rideterminazione dell'importo spettante per le mensilità del 2022: il meccanismo di riduzione della prestazione, infatti, troverà nuovamente piena applicazione a decorrere dal 1° gennaio 2022.

(Inps, circolare, 6/8/2021, n. 122)

Compartecipanti familiari e piccoli coloni: prestazioni di malattia, maternità/paternità e tubercolosi

L'Inps, con circolare n. 121 del 5 agosto 2021, ha comunicato gli importi giornalieri sulla cui base dovranno essere determinate, per l'anno in corso, le prestazioni economiche di malattia, di maternità/paternità e di tubercolosi per i piccoli coloni e i compartecipanti familiari.

(Inps, circolare, 5/8/2021, n. 121)

SALUTE E SICUREZZA

COVID-19: ridotto il periodo di quarantena per le persone vaccinate

Il Ministero della salute, con circolare n. 36254 dell'11 agosto 2021, ha ridotto a 7 giorni (prima erano 10) la durata del periodo di quarantena per le persone vaccinate che hanno un contatto con una persona positiva al COVID-19. Al termine del periodo di quarantena il soggetto dovrà fare un tampone molecolare.

(Ministero della salute, circolare, 11/8/2021, n. 36254)

Le informative per l'azienda

Oggetto: ISTRUZIONI INPS PER GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI DEI DECRETI 73/2021, 99/2021 E 103/2021

Con la circolare n. 125/2021, l'Inps ha illustrato le novità introdotte dai D.L. 73/2021, 99/2021 e 103/2021, in materia di tutele previste in costanza di rapporto di lavoro, riepilogando le relative istruzioni operative e fornendo indicazioni sulla proroga del trattamento di integrazione salariale straordinaria per cessazione dell'attività in favore delle aziende operanti nel settore aereo.

Si ricorda che i D.L. 73/2021 e 99/2021, intervenendo, tra l'altro, in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, hanno previsto nuove misure in favore dei datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione della Cigo, che riducono o sospendono l'attività lavorativa a far tempo dal 1° luglio 2021, dato che gli interventi già previsti dal D.L. 41/2021 (c.d. Decreto Sostegni), per la generalità dei citati datori di lavoro, hanno cessato la loro copertura al 30 giugno 2021. In sede di conversione del D.L. 73/2021 è stato abrogato il D.L. 99/2021, facendone, però, salvi gli effetti e i rapporti giuridici sorti sulla base del medesimo e recependo le relative disposizioni. Infine, il D.L. 103/2021 contiene misure in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro in favore delle imprese, con un numero di dipendenti non inferiore a 1.000 unità, che gestiscono almeno uno stabilimento industriale di interesse strategico nazionale.

Cigs ex articolo 40, D.L. 73/2021

Il D.L. 73/2021 (c.d. Sostegni-*bis*), all'articolo 40, comma 1, prevede, per determinate categorie di datori di lavoro, la possibilità di ricorrere – in alternativa agli ordinari ammortizzatori sociali di cui al D.Lgs. 148/2015 (Cigo/Cigs) – a un particolare trattamento straordinario di integrazione salariale caratterizzato da criteri di calcolo della misura e da una durata massima diversi rispetto a quelli previsti dalla disciplina generale.

Datori di lavoro destinatari	La norma fa riferimento ai “ <i>datori di lavoro privati di cui all'articolo 8, comma 1 del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 maggio 2021, n. 69</i> ”, quindi, si rivolge ai datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione del trattamento ordinario di integrazione salariale secondo quanto previsto dall'articolo 10, D.Lgs. 148/2015, a prescindere dalle dimensioni dell'organico aziendale, perciò anche i datori di lavoro che occupano mediamente fino a 15 dipendenti nel semestre precedente alla presentazione della domanda e che, quindi, non rientrano nel campo di applicazione della Cigs.
Condizioni di accesso	I datori di lavoro devono: <ul style="list-style-type: none">• avere subito, nel primo semestre dell'anno 2021, un calo del fatturato di almeno il 50% rispetto al corrispondente periodo del 2019;• avere sottoscritto accordi collettivi aziendali, ex articolo 51, D.Lgs. 81/2015, di riduzione dell'attività lavorativa dei dipendenti in forza al 26 maggio 2021, finalizzati al mantenimento dei livelli occupazionali nella fase di ripresa delle attività successivamente all'emergenza epidemiologica.

	<p>Il trattamento di integrazione salariale straordinaria in parola è una misura alternativa agli ordinari strumenti del D.Lgs. 148/2015 e svincolata dalla normativa emergenziale.</p> <p>Riguardo agli accordi da sottoscrivere, l'Inps precisa che le intese devono essere stipulate con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero con la Rsu o la Rsa. Gli accordi, inoltre, devono rispettare le seguenti condizioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la riduzione media oraria convenuta non può essere superiore all'80% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati; • per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 90% nell'arco dell'intero periodo oggetto dell'accordo; • nelle intese devono essere specificate le modalità attraverso le quali l'impresa, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, possa modificare in aumento l'orario - nei limiti del normale orario di lavoro - con corrispondente riduzione del trattamento di integrazione salariale di cui trattasi.
<p>Durata e caratteristiche del trattamento</p>	<p>Il trattamento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • può essere richiesto per una durata massima di 26 settimane nel periodo ricompreso tra il 26 maggio e il 31 dicembre 2021; • non rientra nel computo dei limiti complessivi di durata previsti dall'articolo 4, D.Lgs. 148/2015. <p>L'ammontare del trattamento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • è pari al 70% della retribuzione globale che sarebbe spettata ai lavoratori per le ore non lavorate, senza l'applicazione dei massimali mensili previsti dall'articolo 3, comma 5, D.Lgs. 148/2015, e con il riconoscimento della relativa contribuzione figurativa; • va determinato inizialmente non tenendo conto degli aumenti retributivi previsti da contratti collettivi aziendali nel periodo di 6 mesi antecedente la stipula dell'accordo collettivo ed è ridotto in corrispondenza di eventuali successivi aumenti retributivi intervenuti in sede di contrattazione aziendale. <p>Per il trattamento in esame, i datori di lavoro non sono tenuti al pagamento del contributo addizionale <i>ex</i> articolo 5, D.Lgs. 148/2015.</p> <p>L'Inps consentirà il recupero delle somme anticipate dai datori di lavoro con il sistema del conguaglio contributivo ovvero provvederà al pagamento diretto ai lavoratori della prestazione, secondo le indicazioni contenute nel D.M. di concessione e ai successivi conseguenti pagamenti.</p> <p>Si ricorda che il conguaglio delle integrazioni corrisposte deve essere effettuato, a pena di decadenza, entro 6 mesi alla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento di concessione se successivo (articolo 7, D.Lgs. 148/2015), assolvendo agli adempimenti informativi e ai correlati adempimenti contributivi. Il termine di decadenza si applica anche laddove la denuncia UniEmens generi un saldo a credito per l'azienda.</p> <p>Durante i periodi di integrazione salariale le quote di Tfr maturate restano a carico del datore di lavoro, che, se soggetto alla disciplina del Fondo di Tesoreria, dovrà versare al predetto fondo tali quote.</p>
<p>Risorse e monitoraggio</p>	<p>La potestà concessoria del trattamento fa capo al Ministero del lavoro, limitandosi l'Inps ad autorizzare l'erogazione dei trattamenti secondo le modalità (pagamento diretto ovvero conguaglio) stabilite nel decreto di concessione.</p>

	<p>Il trattamento è concesso nel limite massimo di spesa pari a 557,8 milioni di euro per l'anno 2021, che l'Inps dovrà monitorare sulla base dei D.M. emanati e, qualora emerga che è stato raggiunto anche in via prospettica il limite di spesa, non prenderà in considerazione ulteriori domande.</p>
--	---

Integrazione salariale senza obbligo di versamento del contributo addizionale

I datori di lavoro privati *ex* articolo 8, comma 1, D.L. 41/2021, che - a decorrere dal 1° luglio 2021 - sospendono o riducono l'attività lavorativa e presentano domanda di accesso ai trattamenti di Cigo o Cigs, *ex* articoli 11 e 21, D.Lgs. 148/2015, sono esonerati dal pagamento del contributo addizionale fino al 31 dicembre 2021.

Datori di lavoro destinatari	<p>La previsione deve intendersi rivolta ai datori di lavoro destinatari della disciplina in materia di Cigo, nonché a quelli - sempre appartenenti al settore industriale - che, in relazione al requisito occupazionale (media superiore ai 15 dipendenti nel semestre precedente la richiesta di intervento), rientrano nel campo di applicazione della Cigs.</p> <p>Non sono, invece, contemplati i datori di lavoro destinatari unicamente della Cigs (ad esempio, le imprese esercenti attività commerciali e le agenzie di viaggio e turismo con più di 50 dipendenti, i partiti politici e le imprese del trasporto aereo), a prescindere dal numero dei dipendenti.</p>
Risorse finanziarie e attività di monitoraggio	<p>L'esonero dal versamento del contributo addizionale è riconosciuto nel limite di spesa di 163,7 milioni di euro per il 2021, perciò l'Inps provvederà al monitoraggio e, qualora emerga il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, rispetto al predetto limite di spesa, non saranno adottati altri provvedimenti concessori.</p>
Periodo di trattamenti <i>ex</i> articolo 40, comma 3, D.L. 73/2021	<p>La decorrenza del 1° luglio 2021 non consente di accedere alle previste misure in regime di continuità con quelle del D.L. 41/2021, ma l'Inps informa che, fermo restando il citato limite di spesa, il periodo di trattamenti in discussione potrà essere richiesto a decorrere dal 28 giugno 2021, purché siano state interamente autorizzate, fino al 27 giugno 2021, le 13 settimane con causale "COVID-19 DL 41/21".</p> <p>Laddove, invece, non siano state interamente richieste e autorizzate le 13 settimane citate, sarà possibile accedere ai trattamenti senza obbligo di versamento del contributo addizionale dal 1° luglio, o da data successiva, e fino al 31 dicembre 2021.</p>
Caratteristiche degli interventi e disciplina di riferimento	<p>Riguardo alla Cigo, rientrano nella previsione di esonero dal versamento del contributo addizionale tutte le richieste di intervento diverse da quelle collegate a eventi oggettivamente non evitabili (EONE), che sono in ogni caso esclusi da tale obbligo.</p> <p>Le sole deroghe alla disciplina generale del D.Lgs. 148/2015 sono il mancato obbligo del versamento del contributo addizionale e, con riferimento alla Cigs, la possibilità di derogare ai termini procedurali <i>ex</i> articoli 24 e 25, D.Lgs. 148/2015. Ne consegue che permangono tutte le altre regole che governano l'accesso ai trattamenti, come, ad esempio: l'incidenza dei periodi richiesti sui limiti massimi complessivi e singoli dei trattamenti; per la Cigo il rispetto della tempistica per l'invio delle domande di accesso al trattamento, nonché l'obbligo di produrre una relazione tecnica dettagliata che fornisca gli elementi probatori indispensabili per la concessione.</p> <p>Inoltre, l'Inps ribadisce l'applicazione delle disposizioni che disciplinano le modalità di pagamento di cui all'articolo 7, D.Lgs. 148/2015.</p> <p>Si ricorda che tutti gli interventi di integrazione salariale connessi all'emergenza epidemiologica non rientrano nel computo dei limiti complessivi e singoli di durata dei trattamenti di cui</p>

	<p>rispettivamente agli articoli 4 e 12, D.Lgs. 148/2015, e che gli stessi sono neutralizzati ai fini delle richieste di Cigo in argomento.</p> <p>Ai datori di lavoro che si avvalgono dei trattamenti senza obbligo di versamento del contributo addizionale resta precluso l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo per la durata del trattamento di integrazione salariale autorizzato entro il 31 dicembre 2021 e restano, altresì, sospese, nel medesimo periodo, le procedure pendenti avviate successivamente al 23 febbraio 2020, fatte salve le particolari situazioni previste dalla norma. Restano, altresì, sospese la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo e le procedure di licenziamento in corso ai sensi dell'articolo 7 della stessa legge, fatte salve le particolari situazioni previste.</p>
Termini di trasmissione delle domande	<p>Per la trasmissione delle domande di accesso alla Cigo si applica la disposizione dell'articolo 15, D.Lgs. 148/2015, ma in sede di prima applicazione della norma le istanze relative a sospensioni/riduzioni di attività decorrenti dal 28 giugno 2021 o da "luglio 2021", devono essere trasmesse entro e non oltre il 31 agosto 2021.</p> <p>In caso di invio successivo, troveranno applicazione le disposizioni contenute nell'articolo 15 commi 3 e 4, D.Lgs. 148/2015. Gli importi eventualmente corrisposti, per una somma equivalente all'integrazione salariale non percepita, costituiscono imponibile contributivo.</p>

Ulteriore trattamento Cigs ex articolo 40-bis, D.L. 73/2021

Il D.L. 99/2021 ha previsto l'inserimento, dopo l'articolo 40, D.L. 73/2021, dell'articolo 40-bis, che prevede un ulteriore trattamento di Cigs in favore dei datori di lavoro di cui all'articolo 8, comma 1, D.L. 41/2021, che non possono ricorrere ai trattamenti di integrazione salariale di cui al D.Lgs. 148/2015. Il D.L. 99/2021 è stato abrogato, ma sono fatti salvi gli effetti e i rapporti giuridici sorti in forza delle sue disposizioni, poi recepite nel D.L. 73/2021.

Datori di lavoro destinatari	<p>La norma fa riferimento ai "datori di lavoro privati di cui all'articolo 8, comma 1 del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 maggio 2021, n. 69", quindi, si rivolge ai datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione del trattamento ordinario di integrazione salariale, secondo quanto previsto dall'articolo 10, D.Lgs. 148/2015, a prescindere dalle dimensioni dell'organico aziendale, perciò anche ai datori di lavoro che occupano mediamente fino a 15 dipendenti nel semestre precedente alla presentazione della domanda e che, quindi, non rientrano nel campo di applicazione della Cigs.</p>
Condizioni di accesso	<p>La disposizione si rivolge ai datori di lavoro che, avendo raggiunto i limiti massimi di durata complessiva dei trattamenti nel quinquennio mobile – come stabiliti dall'articolo 4 e dall'articolo 22, comma 5, D.Lgs. 148/2015 - non possono accedere ai trattamenti di integrazione salariale (Cigo/Cigs) di cui al medesimo decreto legislativo.</p>
Caratteristiche e durata del trattamento	<p>Il trattamento, concesso in deroga agli articoli 4, 5, 12 e 22, D.Lgs. 148/2015, può avere una durata massima di 13 settimane fruibili nel periodo dal 1° luglio al 31 dicembre 2021.</p> <p>I datori di lavoro non sono tenuti al pagamento del contributo addizionale.</p> <p>L'Inps autorizzerà il recupero delle somme anticipate dai datori di lavoro con il sistema del conguaglio contributivo ovvero provvederà al pagamento diretto ai lavoratori della prestazione, secondo le indicazioni contenute nel decreto ministeriale di concessione.</p> <p>Durante i periodi di integrazione salariale le quote di Tfr maturate restano a carico del datore di lavoro, che, se soggetto alla disciplina del Fondo di Tesoreria, dovrà versare al predetto Fondo tali</p>

	<p>quote.</p> <p>Ai datori di lavoro che accedono alla misura resta precluso l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo per la durata del trattamento di integrazione salariale autorizzato entro il 31 dicembre 2021 e restano, altresì, sospese nel medesimo periodo le procedure pendenti avviate successivamente al 23 febbraio 2020, fatte salve le particolari situazioni previste dalla norma.</p> <p>Restano, altresì, sospese la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo e le procedure di licenziamento in corso ai sensi dell'articolo 7, L. 604/1966, fatte salve le particolari situazioni previste.</p>
Risorse e monitoraggio	<p>L'ulteriore trattamento è riconosciuto nel limite di spesa di 351 milioni di euro per l'anno 2021; l'Inps svolgerà il monitoraggio, così che, qualora emerga il raggiungimento anche in via prospettica del limite di spesa, non siano prese in considerazione ulteriori domande.</p>

Proroga Cigs per cessazione dell'attività di aziende con particolare rilevanza strategica

Dal 26 maggio al 31 dicembre 2021 è possibile prorogare ulteriormente, per un massimo di 6 mesi, il trattamento straordinario di integrazione salariale in favore delle aziende con particolare rilevanza strategica che cessano l'attività produttiva, qualora le attività necessarie al completamento del processo di cessazione aziendale avviato e alla salvaguardia occupazionale abbiano incontrato fasi di particolare complessità, previa stipula di un ulteriore accordo aziendale in sede governativa presso il Ministero del lavoro, con la partecipazione del Mise e della Regione interessata.

Il trattamento Cigs in questione rappresenta una fattispecie autonoma di ricorso alle integrazioni salariali straordinarie e valgono le indicazioni del messaggio n. 4265/2018.

Si ricorda, inoltre, che i datori di lavoro beneficiari dell'integrazione salariale in argomento possono accedere alle misure e agli esoneri contributivi di cui all'articolo 43-bis, D.L. 109/2018, e, al riguardo, verranno successivamente fornite indicazioni di prassi e operative, ferme restando le istruzioni di cui al messaggio n. 3920/2020.

Datori di lavoro delle industrie tessili, confezione di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia e fabbricazione di articoli in pelle e simili

L'articolo 50-bis, comma 2, D.L. 73/2021, ha introdotto un ulteriore periodo di trattamenti di Cigo, connesso all'emergenza epidemiologica da COVID-19, in favore dei datori di lavoro appartenenti ai settori delle industrie tessili, confezione di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia e fabbricazione di articoli in pelle e simili, per interruzioni o riduzioni dell'attività produttiva nel periodo collocato tra il 1° luglio e il 31 ottobre 2021.

Inoltre, per i datori di lavoro sopraindicati resta precluso - fino al 31 ottobre 2021 - l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo e restano, altresì, sospese, nel medesimo periodo, le procedure pendenti avviate successivamente al 23 febbraio 2020, fatte salve le particolari situazioni previste dalla norma. Restano, altresì, sospese la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo e le procedure di licenziamento in corso ai sensi dell'articolo 7, L. 604/1966, fatte salve le particolari situazioni previste.

Datori di lavoro destinatari	<p>Datori di lavoro appartenenti ai settori delle industrie tessili, confezione di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia e fabbricazione di articoli in pelle e simili, individuati tramite i codici ATECO 13, 14 e 15 (classificazione attività economiche ATECO2007), che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica che possono richiedere la concessione dei trattamenti di Cigo ai sensi dell'articolo 19, D.L. 18/2020, per periodi</p>
------------------------------	---

	<p>decorrenti dal 1° luglio al 31 ottobre 2021, per una durata massima di 17 settimane, prescindendo dal ricorso ai trattamenti di integrazione salariale emergenziale previsti dalle vigenti disposizioni.</p> <p>Per tali trattamenti non è dovuto alcun contributo addizionale a carico dei datori di lavoro richiedenti.</p> <p>L'Inps consentirà il recupero delle somme anticipate dai datori di lavoro con il sistema del conguaglio contributivo ovvero provvederà al pagamento diretto ai lavoratori della prestazione.</p> <p>Durante i periodi di integrazione salariale le quote di Tfr maturate restano a carico del datore di lavoro, che, se soggetto alla disciplina del Fondo di Tesoreria, dovrà versare al predetto Fondo tali quote.</p> <p>La norma richiama, altresì, l'articolo 20, D.L. 18/2020, quindi anche le imprese - appartenenti ai settori sopra indicati - che al 30 giugno 2021 avevano in corso un trattamento di Cigs e che lo devono ulteriormente sospendere a causa dell'interruzione dell'attività produttiva per effetto dell'emergenza epidemiologica in atto, possono accedere al trattamento di Cigo, per una durata massima di 17 settimane, per periodi decorrenti dal 1° luglio al 31 ottobre 2021.</p> <p>Anche per tale richiesta, i datori di lavoro seguiranno l'ordinario <i>iter</i> procedurale già descritto nella circolare Inps n. 47/2020, che prevede la preventiva richiesta di sospensione del trattamento di integrazione salariale straordinaria al Ministero del lavoro. A seguito dell'adozione del relativo decreto direttoriale, l'Istituto provvederà ad autorizzare le istanze di Cigo per i periodi stabiliti dal decreto medesimo.</p> <p>Si ricorda che anche per i trattamenti di integrazione salariale in argomento non è dovuto alcun contributo addizionale e si applicano, inoltre, le più volte citate disposizioni in materia di conguaglio delle prestazioni anticipate ai lavoratori e quelle relative alle quote di Tfr maturate durante il periodo di integrazione salariale.</p>
Lavoratori cui si rivolgono le tutele	<p>I trattamenti trovano applicazione ai lavoratori che risultino alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione al 30 giugno 2021.</p> <p>Nelle ipotesi di trasferimento d'azienda ai sensi dell'articolo 2112, cod. civ., e nei casi di lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto, si computa anche il periodo durante il quale il lavoratore stesso è stato impiegato presso il precedente datore di lavoro.</p>
Periodo di trattamento richiedibile e modalità di trasmissione delle domande	<p>La decorrenza del 1° luglio 2021 non consente l'accesso alle previste misure di sostegno in regime di continuità con quelle del D.L. 41/2021, ma, ferma restando la durata massima complessiva dei trattamenti pari a 17 settimane, il nuovo periodo di trattamenti potrà essere richiesto dal 28 giugno 2021, purché siano state richieste e autorizzate fino al 27 giugno 2021 le 13 settimane con causale "COVID-19 DL 41/21". Se non sono state interamente richieste e autorizzate le 13 settimane, <i>ex</i> D.L. 41/2021, la prestazione sarà riconosciuta dal 1° luglio 2021.</p> <p>Sono state istituite apposite nuove causali: "COVID 19 - DL 99/21" o "COVID 19 - DL 99/21 - sospensione CIGS".</p>
Termini di trasmissione delle domande e dei modelli SR41- UniEmens- CIG	<p>Il termine per la presentazione delle domande relative ai trattamenti Cigo è fissato entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa, perciò le istanze decorrenti da "luglio 2021", comprese quelle per cui è possibile anticipare il trattamento dal 28 giugno 2021, devono essere trasmesse, a pena di decadenza, entro il 31 agosto 2021.</p> <p>Anche con riferimento ai termini decadenziali di trasmissione dei dati necessari per il pagamento o per il saldo dei trattamenti, in caso di pagamento diretto da parte dell'Inps, il datore di lavoro è</p>

	<p>tenuto a inviare tutti i dati necessari entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale ovvero entro 30 giorni dalla notifica della Pec contenente l'autorizzazione, qualora questo termine sia più favorevole all'azienda. Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri a essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.</p>
<p>Risorse finanziarie e attività di monitoraggio</p>	<p>I trattamenti sono concessi nel limite massimo complessivo di spesa di 185,4 milioni di euro, inclusa la relativa contribuzione figurativa.</p> <p>Il monitoraggio del tetto di spesa è affidato all'Inps, che, qualora riscontri l'avvenuto raggiungimento, anche in via prospettica, dell'importo stanziato, non potrà più emettere ulteriori provvedimenti di autorizzazione.</p>

Trattamento di integrazione salariale per imprese di rilevante interesse strategico nazionale

Il D.L. 103/2021 ha introdotto un ulteriore periodo di trattamenti di integrazione salariale ordinaria di tipo emergenziale in favore delle imprese, con un numero di dipendenti non inferiore a 1.000 unità, che gestiscono almeno uno stabilimento industriale di interesse strategico nazionale.

Inoltre, per i datori di lavoro sopraindicati, resta precluso l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo per la durata del trattamento di integrazione salariale fruito entro il 31 dicembre 2021 e restano, altresì, sospese la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo e le procedure di licenziamento in corso ai sensi dell'articolo 7, L. 604/1966, fatte salve le particolari situazioni previste.

<p>Datori di lavoro destinatari</p>	<p>I datori di lavoro che gestiscono almeno uno stabilimento industriale di interesse strategico nazionale possono richiedere, in via eccezionale, un ulteriore periodo di trattamenti di Cigo di tipo emergenziale, se sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica, ai sensi dell'articolo 19, D.L. 18/2020, per una durata massima di ulteriori 13 settimane fruibili fino al 31 dicembre 2021, anche in continuità rispetto a quelli previsti dal D.L. 41/2021, senza che sia dovuto alcun contributo addizionale.</p> <p>L'Inps consentirà il recupero delle somme anticipate dai datori di lavoro con il sistema del conguaglio contributivo ovvero provvederà al pagamento diretto ai lavoratori della prestazione, secondo le indicazioni contenute nel decreto ministeriale di concessione e ai successivi conseguenti pagamenti.</p> <p>Durante i periodi di integrazione salariale le quote di Tfr maturate restano a carico del datore di lavoro, che, se soggetto alla disciplina del Fondo di Tesoreria, dovrà versare al predetto Fondo tali quote.</p>
<p>Ulteriore trattamento per aziende in Cigs</p>	<p>Le imprese che hanno in corso un trattamento di Cigs e che devono ulteriormente sospendere il programma a causa dell'interruzione dell'attività produttiva per effetto dell'emergenza epidemiologica in atto, possono accedere al trattamento di Cigo, per una durata massima di 13 settimane, fino al 31 dicembre 2021, senza che sia dovuto il contributo addizionale, previa richiesta di sospensione del trattamento Cigs al Ministero del lavoro. A seguito dell'adozione del relativo decreto direttoriale, l'Inps provvederà ad autorizzare le istanze di Cigo per i periodi stabiliti dal decreto medesimo.</p>
<p>Lavoratori destinatari</p>	<p>Lavoratori che risultino alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione al 21 luglio 2021.</p> <p>Nelle ipotesi di trasferimento d'azienda ai sensi dell'articolo 2112, cod. civ., e nei casi di lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto, si computa anche il periodo</p>

	durante il quale il lavoratore stesso è stato impiegato presso il precedente datore di lavoro.
Modalità e termini di trasmissione delle domande e dei modelli SR41- UniEmens - CIG	<p>Per richiedere l'ulteriore periodo massimo di 13 settimane di integrazione salariale occorre trasmettere domanda di concessione dei trattamenti con la nuova causale, denominata "COVID 19 – DL 103/21" o "COVID 19 - DL 103/21 –sospensione CIGS".</p> <p>Il termine per la presentazione delle domande è fissato entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa, quindi le istanze decorrenti da luglio 2021, comprese quelle per cui è possibile anticipare il trattamento dalla data del 28 giugno 2021, devono essere trasmesse, a pena di decadenza, entro il 31 agosto 2021.</p> <p>Anche con riferimento ai termini decadenziali di trasmissione dei dati necessari per il pagamento o per il saldo dei trattamenti, si conferma che, in caso di pagamento diretto da parte dell'Inps, il datore di lavoro è tenuto a inviare tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale ovvero entro 30 giorni dalla notifica della Pec contenente l'autorizzazione, qualora questo termine sia più favorevole all'azienda. Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri a essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.</p> <p>L'Inps consentirà il recupero delle somme anticipate dai datori di lavoro con il sistema del conguaglio contributivo ovvero provvederà al pagamento diretto ai lavoratori della prestazione, secondo le indicazioni contenute nel D.M. di concessione e ai successivi conseguenti pagamenti.</p> <p>Durante i periodi di integrazione salariale le quote di Tfr maturate restano a carico del datore di lavoro, che, se soggetto alla disciplina del Fondo di Tesoreria, dovrà versare al predetto Fondo tali quote.</p>
Risorse finanziarie e attività di monitoraggio	<p>I trattamenti sono concessi nel limite massimo complessivo di spesa di 21,4 milioni di euro per l'anno 2021, inclusa la relativa contribuzione figurativa.</p> <p>Il monitoraggio del tetto di spesa è affidato all'Inps, che, se riscontrasse l'avvenuto raggiungimento, anche in via prospettica, dell'importo stanziato, non potrà più emettere ulteriori provvedimenti di autorizzazione.</p>

Modalità di esposizione del conguaglio

Per quanto attiene alla compilazione dei flussi Uniemens, ai fini del conguaglio dei trattamenti di integrazione salariale anticipati, le aziende dovranno utilizzare il codice di conguaglio che verrà comunicato dall'Inps tramite il servizio "Comunicazione bidirezionale" presente all'interno del Cassetto previdenziale aziende, unitamente al rilascio dell'autorizzazione all'integrazione salariale.

Per tutti gli eventi di Cigs gestiti con il sistema del *ticket*, le aziende o i loro consulenti/intermediari dovranno indicare in <CodiceEventoGiorn> di <EventoGiorn> di <Giorno> il codice evento "CSR" ("Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria Richiesta"), sia in caso di cassa integrazione richiesta (non ancora autorizzata) sia dopo avere ricevuto l'autorizzazione; dovrà essere altresì indicato il codice "T" in "TipoEventoCIG" e il relativo *ticket* in <IdentEventoCig>.

Per tutti gli eventi di Cigo gestiti con il sistema del *ticket*, le aziende o i loro consulenti/intermediari dovranno indicare in <CodiceEventoGiorn> di <EventoGiorn> di <Giorno> il codice evento "COR" ("Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria Richiesta"), sia in caso di cassa integrazione richiesta (non ancora autorizzata) sia dopo aver ricevuto l'autorizzazione; dovrà essere altresì indicato il codice "T" in "TipoEventoCIG" e il relativo *ticket* in <IdentEventoCig>.

In caso di cessazione di attività, l'azienda potrà effettuare il conguaglio della prestazione erogata tramite flusso Uniemens di regolarizzazione riferito all'ultimo mese di attività e comunque entro i termini di decadenza delle autorizzazioni.

Tipologia di trattamento	Istruzioni UniEmens
Trattamento Cigs <i>ex</i> articolo 40, comma 1, D.L. 73/2021	Successivamente all'autorizzazione, per il conguaglio delle prestazioni anticipate, i datori di lavoro, all'interno dell'elemento CongCIGSAltCaus presente in DenunciaAziendale/ConguagliCIG/CIGAutorizzata/CIGStraord/CongCIGSACredito/CongCIGSAltre, valorizzeranno il codice di nuova istituzione "L066", avente il significato di "Conguaglio CIGS articolo 40 comma 1 DL 73/2021" e nell'elemento <CongCIGSAltImp> l'indicazione dell'indennità straordinaria posta a conguaglio relativa all'autorizzazione non soggetta al contributo addizionale.
Trattamento ordinario o straordinario di integrazione salariale senza obbligo di versamento del contributo addizionale (articolo 40, comma 3, D.L. 73/2021)	Per il conguaglio delle prestazioni anticipate, i datori di lavoro utilizzeranno i codici conguaglio già in uso (circolare Inps n. 9/2017).
Ulteriore trattamento Cigs in deroga ai sensi dell'articolo 40-bis, D.L. 73/2021	Per il conguaglio delle prestazioni anticipate, i datori di lavoro, all'interno dell'elemento CongCIGSAltCaus presente in DenunciaAziendale/ConguagliCIG/CIGAutorizzata/CIGStraord/CongCIGSACredito/CongCIGSAltre, valorizzeranno il codice di nuova istituzione "L067", avente il significato di "Conguaglio CIGS articolo 40-bis DL 73/2021", e nell'elemento <CongCIGSAltImp> l'indicazione dell'indennità straordinaria posta a conguaglio relativa all'autorizzazione non soggetta al contributo addizionale.
Ulteriore trattamento di Cigo in favore dei datori di lavoro delle industrie tessili, confezione di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia, e fabbricazione di articoli in pelle e simili (articolo 50-bis, D.L. 73/2021)	Per le prestazioni che eccedono i limiti di fruizione, successivamente all'autorizzazione, per il conguaglio delle prestazioni anticipate, i datori di lavoro, all'interno dell'elemento <CongCIGOAltCaus> presente in DenunciaAziendale/ConguagliCIG/CIGAutorizzata/CIGOrd/CongCIGOACredito/CongCIGOAltre, valorizzeranno il codice di nuova istituzione "L082", avente il significato di "Conguaglio CIGO Art.50-bis del decreto legge n.73/2021", e, nell'elemento <CongCIGOAltImp>, l'indicazione dell'indennità ordinaria posta a conguaglio relativa all'autorizzazione non soggetta al contributo addizionale. Per le prestazioni che non eccedono i limiti di fruizione, i datori di lavoro utilizzeranno il codice conguaglio già in uso L038 (circolare Inps n. 9/2017).
Ulteriore trattamento di Cigo per le aziende che si trovano in Cigs ai sensi dell'articolo 50-bis, D.L. 73/2021	Per le prestazioni che eccedono i limiti di fruizione, successivamente all'autorizzazione, per il conguaglio delle prestazioni anticipate, i datori di lavoro, all'interno dell'elemento <CongCIGOAltCaus> presente in DenunciaAziendale/ConguagliCIG/CIGAutorizzata/CIGOrd/CongCIGOACredito/CongCIGOAltre, valorizzeranno il codice di nuova istituzione "L083", avente il significato di "Conguaglio CIGO Art.50-bis del decreto

	<p>legge n.73/2021”, e, nell’elemento <CongCIGOAltImp>, l’indicazione dell’indennità ordinaria posta a conguaglio relativa all’autorizzazione non soggetta al contributo addizionale.</p> <p>Per le prestazioni che non eccedono i limiti di fruizione, i datori di lavoro utilizzeranno il codice conguaglio già in uso L038 (circolare Inps n. 9/2017).</p>
<p>Trattamento di Cigo in favore di imprese di rilevante interesse strategico nazionale (articolo 3, D.L. 103/2021)</p>	<p>Per le prestazioni che eccedono i limiti di fruizione, successivamente all’autorizzazione, per il conguaglio delle prestazioni anticipate, i datori di lavoro, all’interno dell’elemento <CongCIGOAltCaus> presente in DenunciaAziendale/ConguagliCIG/CIGAutorizzata/CIGOrd/CongCIGOACredito/CongCIGOAltre, valorizzeranno il codice di nuova istituzione “L084”, avente il significato di “Conguaglio CIGO art 3 Decreto – legge 20 luglio 2021, n. 103”, e, nell’elemento <CongCIGOAltImp>, l’indicazione dell’indennità ordinaria posta a conguaglio relativa all’autorizzazione non soggetta al contributo addizionale.</p> <p>Per le prestazioni che non eccedono i limiti di fruizione, i datori di lavoro utilizzeranno il codice conguaglio già in uso L038 (circolare Inps n. 9/2017).</p>
<p>Ulteriore trattamento di integrazione salariale ordinaria per le aziende che si trovano in Cigs ai sensi dell’articolo 3, D.L. 103/2021</p>	<p>Per le prestazioni che eccedono i limiti di fruizione, successivamente all’autorizzazione, per il conguaglio delle prestazioni anticipate, i datori di lavoro, all’interno dell’elemento <CongCIGOAltCaus> presente in DenunciaAziendale/ConguagliCIG/CIGAutorizzata/CIGOrd/CongCIGOACredito/CongCIGOAltre, valorizzeranno il codice di nuova istituzione “L085”, avente il significato di “Conguaglio CIGO Art. 3 decreto-legge n. 103/2021”, e, nell’elemento <CongCIGOAltImp>, l’indicazione dell’indennità ordinaria posta a conguaglio relativa all’autorizzazione non soggetta al contributo addizionale.</p> <p>Per le prestazioni che non eccedono i limiti di fruizione, i datori di lavoro utilizzeranno il codice conguaglio già in uso L038 (circolare Inps n. 9/2017).</p>

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

Oggetto: TUTELA PER QUARANTENA, LAVORATORI FRAGILI E MALATTIA CONCLAMATA DA COVID-19

Con il messaggio n. 2842/2021, l'Inps ha fornito ulteriori indicazioni in merito alle tutele di cui all'articolo 26, D.L. 18/2020, che diverse questioni hanno già determinato con riguardo al riconoscimento delle prestazioni che la norma ha previsto fino a concorrenza dei limiti degli importi stanziati e nell'ambito di durate temporali precise.

Istituto	Anni	Indicazioni Inps
Quarantena articolo 26, comma 1	2020	Per il 2020 sono valide le certificazioni attestanti la quarantena con isolamento fiduciario redatte dai medici curanti, anche nei casi in cui non sia stato possibile reperire alcuna indicazione riguardo al provvedimento emesso dall'operatore di sanità pubblica. L'Istituto ha avviato le attività necessarie ai fini della regolarizzazione dei certificati di competenza, prima sospesi per mancanza del provvedimento. Le tutele saranno riconosciute entro i limiti di spesa previsti.
	2021	Il Legislatore attualmente non ha previsto, per l'anno 2021, appositi stanziamenti volti alla tutela della quarantena, perciò l'Inps non potrà riconoscere la tutela previdenziale per gli eventi riferiti al 2021 (quindi con effetti retroattivi).
Lavoratori fragili articolo 26, comma 2	2020	Saranno riconosciute le prestazioni nel limite degli importi stanziati.
	2021	Visto lo specifico stanziamento, la prestazione verrà riconosciuta per gli eventi fino al 30 giugno 2021, perché per tale tutela non sono state previste ulteriori proroghe, se non quella fino al 31 ottobre 2021 delle misure ai fini dello svolgimento di norma della prestazione lavorativa in modalità agile, 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.
Malattia conclamata articolo 26, comma 6	2020	L'Inps riconosce la tutela della malattia secondo l'ordinaria gestione.
	2021	

Quindi, la valorizzazione dei periodi nell'estratto conto del lavoratore assicurato si determina, nei limiti degli stanziamenti previsti, per l'anno 2020, sia in relazione al codice evento MV6 (quarantena) che al codice evento MV7 (tutela dei lavoratori fragili), mentre, per l'anno 2021, solo per il primo semestre 2021 e limitatamente al codice evento MV7 (tutela dei lavoratori fragili).

Inoltre, l'Istituto provvede al riconoscimento delle indennità economiche per le tutele di cui al citato articolo 26, commi 1 e 2, e al relativo accredito figurativo, entro i limiti di spesa e i periodi sopra richiamati, provvedendo, pertanto, al recupero delle eventuali prestazioni di malattia indebitamente conguagliate e al conseguente aggiornamento degli estratti conto previdenziali dei lavoratori interessati.

UniEmens e quarantena

Con nota n. 6709/2021, l'Inps ha, inoltre, risposto a una sollecitazione del Consiglio nazionale dei consulenti del lavoro in merito alla rielaborazione degli UniEmens richiesta dall'Inps al fine di conguagliare le indennità di malattia anticipate ai sensi dell'articolo 26, D.L. 18/2020, che non sarà più necessaria.

Con il messaggio n. 3871/2020, l'Istituto aveva, infatti, fornito istruzioni operative in riferimento alle somme anticipate dai datori di lavoro per conto dell'ente, che richiedevano la rielaborazione degli UniEmens già presentati a seguito delle attività di verifica dell'Inps sulle certificazioni di malattia presentate.

A seguito della richiesta ricevuta, che evidenziava anche profili non proprio rispettosi della normativa in materia di *privacy*, l'ente di previdenza ha reso noto con la citata nota di aver individuato una differente soluzione, che non richiede alle aziende la rielaborazione degli UniEmens. È atteso un nuovo apposito messaggio operativo, che integrerà il n. 3871/2020, e con il quale sarà prevista la sola restituzione dell'importo già conguagliato come indennità di malattia con codice causale "E775" e la contestuale valorizzazione dell'importo spettante per quarantena con i codici indicati dal messaggio citato nelle denunce con periodo di competenza da agosto a dicembre 2021.

Quanto, invece, al recupero degli oneri a carico del datore di lavoro previsto dalla norma, ancora nessuna novità.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Oggetto: CONTRATTO DI RIOCCUPAZIONE

L'articolo 41, D.L. 73/2021 (c.d. D.L. Sostegni-*bis*), convertito ad opera della L. 106/2021, ha introdotto una nuova tipologia contrattuale di natura subordinata a tempo indeterminato che non ha una natura strutturale (essendo stipulabile dal 1° luglio al 31 ottobre 2021), finalizzata a incentivare, con uno sgravio contributivo totale, l'occupazione dei disoccupati che hanno offerto la propria disponibilità a essere inseriti nel mondo del lavoro nella fase successiva al superamento della pandemia.

Si propone, di seguito, una tabella che illustra la citata disposizione normativa identificandone i tratti salienti.

Contratto di rioccupazione	
Definizione	Contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato diretto a incentivare l'inserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 19, D.Lgs. 150/2015, nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza epidemiologica stipulabile dal 1° luglio al 31 ottobre 2021.
Forma	Scritta ai fini della prova.
Progetto di inserimento	È condizione per l'assunzione con il contratto di rioccupazione la definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento con durata di 6 mesi, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al nuovo contesto lavorativo.
Recesso al termine dell'inserimento	Durante il periodo di inserimento trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo. Al termine del periodo di inserimento le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118, cod. civ., con preavviso decorrente dal medesimo termine e durante il quale continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di rioccupazione. Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
Disciplina applicabile	Per quanto non espressamente previsto, si applica la disciplina ordinaria in materia di rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
Agevolazione contributiva	Ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo e del lavoro domestico, che assumono lavoratori con il contratto di rioccupazione è riconosciuto, per un periodo massimo di 6 mesi, l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

	<p>Fermi restando i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'articolo 31, D.Lgs. 150/2015, l'esonero contributivo spetta ai datori di lavoro privati che, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo (articolo 3, L. 604/1966) o a licenziamenti collettivi (L. 223/1991) nella medesima unità produttiva.</p> <p>Il licenziamento intimato durante o al termine del periodo di inserimento, o il licenziamento collettivo o individuale per giustificato motivo oggettivo di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con lo stesso livello e categoria legale di inquadramento del lavoratore assunto con l'esonero, effettuato nei 6 mesi successivi all'assunzione, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito.</p> <p>Ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero, la predetta revoca non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore con contratto di rioccupazione.</p> <p>In caso di dimissioni del lavoratore, il beneficio viene riconosciuto per il periodo di effettiva durata del rapporto.</p>
Cumulabilità	<p>Il beneficio dell'esonero contributivo è cumulabile, per il periodo di durata del rapporto successivo ai 6 mesi, con gli esoneri contributivi previsti a legislazione vigente e nei casi di recesso dal contratto al termine del periodo di inserimento con preavviso, lo stesso è oggetto di recupero da parte dell'ente previdenziale.</p>
Autorizzazione UE	<p>Il beneficio dell'esonero contributivo è concesso ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione Europea C(2020) 1863 <i>final</i>, del 19 marzo 2020, recante un "<i>Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del Covid-19</i>", e nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima comunicazione, pertanto l'efficacia delle disposizioni è subordinata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, Tfu, all'autorizzazione della Commissione Europea.</p>
Limite di spesa	<p>Il beneficio contributivo è riconosciuto nel limite di minori entrate contributive pari a 585,6 milioni di euro per l'anno 2021 e a 292,8 milioni di euro per l'anno 2022.</p> <p>L'Inps provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa e, qualora emerga il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, rispetto al predetto limite di spesa, non sono adottati altri provvedimenti concessori.</p>

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Oggetto: PRIME INDICAZIONI INPS SUL CONTRATTO DI RIOCCUPAZIONE

Con la circolare n. 115/2021, l'Inps ha fornito le prime indicazioni per la gestione degli adempimenti previdenziali per l'esonero contributivo connesso al c.d. contratto di rioccupazione, istituito dall'articolo 41, D.L. 73/2021 c.d. Sostegni-*bis*.

In particolare, l'Istituto chiarisce l'ambito di applicazione dell'esonero, rimandando ad apposito successivo messaggio le istruzioni per la fruizione della misura di legge, con particolare riguardo al procedimento di richiesta di ammissione all'esonero, che sarà reso disponibile all'inizio del mese di settembre 2021, e alle modalità di compilazione delle dichiarazioni contributive da parte dei datori di lavoro.

Previsioni normative

In via eccezionale, dal 1° luglio e fino al 31 ottobre 2021, è istituito il contratto di rioccupazione quale contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato diretto a incentivare l'inserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 19, D.Lgs. 150/2015, nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza epidemiologica, in subordine alla definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento di 6 mesi.

In parallelo è introdotto un esonero per i datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo e del lavoro domestico, che assumono lavoratori con il suddetto contratto di rioccupazione, riconosciuto per un periodo massimo di 6 mesi, pari al 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

L'efficacia delle disposizioni è subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea, già intervenuta con la decisione C(2021) 5352 *final* del 14 luglio 2021.

Contratto di rioccupazione

Possono accedere all'esonero i datori di lavoro privati che assumano lavoratori con contratto di rioccupazione, con la conseguenza che, qualora l'assunzione venga effettuata mediante il ricorso ad altre tipologie contrattuali ancorché a tempo indeterminato, l'incentivo in oggetto non può trovare applicazione. Nello specifico, non legittima la fruizione dell'esonero:

- l'instaurazione di un rapporto di lavoro nelle forme del contratto di apprendistato;
- la trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine in corso.

Sono considerati disoccupati i soggetti privi di impiego che dichiarano, in forma telematica, al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione a misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l'impiego.

Il contratto di rioccupazione prevede, con il consenso del lavoratore, un progetto individuale di inserimento finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al nuovo contesto lavorativo che ha una durata di 6 mesi, durante i quali trovano applicazione le sanzioni previste dalla

normativa vigente per il licenziamento illegittimo con la conseguenza che il recesso datoriale anticipato dal rapporto comporta la possibile reintegra del lavoratore o la corresponsione di una indennità risarcitoria.

Al termine del periodo di inserimento le parti possono recedere dal contratto con preavviso decorrente dal medesimo termine e durante il quale continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di rioccupazione. Se, al termine del periodo di inserimento, nessuna delle parti recede dal contratto, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Per quanto non espressamente previsto dall'articolo 41, Decreto Sostegni-*bis*, al contratto in trattazione si applica la disciplina ordinaria in materia di rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Datori di lavoro che possono accedere al beneficio

Possono accedere al beneficio i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, con esclusione del settore agricolo e del lavoro domestico, che abbiano effettuato nuove assunzioni mediante il contratto di rioccupazione nel periodo compreso tra il 1° luglio e il 31 ottobre 2021.

La misura in trattazione non si applica nei confronti:

- della P.A. (nozione ed elencazione *ex* articolo 1, comma 2, D.Lgs. 165/2001);
- delle imprese del settore finanziario (codici ATECO a 6 cifre rientranti nelle divisioni 64, 65 e 66).

Assetto, misura e durata dell'incentivo

L'agevolazione spetta nei limiti delle risorse specificatamente stanziare e l'Inps autorizzerà la fruizione della misura solo dopo averne verificato la sufficiente capienza.

L'importo dell'esonero è pari, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, al 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro su base annua, da riparametrare e applicare su base mensile. La soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è, pertanto, pari a 500 euro (6.000 euro/12), da riproporzionare per rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, assumendo a riferimento la misura di 16,12 euro (500 euro/31) per ogni giorno. Nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto.

Nella determinazione delle contribuzioni oggetto dello sgravio, che opera sulla contribuzione effettivamente dovuta, è necessario fare riferimento alla contribuzione datoriale che può essere effettivamente esonerabile. In particolare, non sono oggetto di sgravio, oltre ai premi e ai contributi dovuti all'Inail, le seguenti contribuzioni Inps:

- il contributo, ove dovuto, al "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120, cod. civ.";
- il contributo, ove dovuto, ai Fondi di cui agli articoli 26, 27, 28 e 29, D.Lgs. 148/2015, al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento e al Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige, nonché il contributo al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale;
- il contributo dello 0,30% della retribuzione imponibile per il finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua;
- le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento (contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria; contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo e per gli sportivi professionisti).

Il contributo aggiuntivo Ivs, destinato al finanziamento dell'incremento delle aliquote contributive del Fpld in misura pari allo 0,50% della retribuzione imponibile, è soggetto all'applicazione dell'esonero contributivo, con contestualmente abbattimento della quota annua del Tfr in misura pari al predetto incremento contributivo. Pertanto, una volta applicato l'esonero dal versamento del contributo aggiuntivo IVS, il datore di lavoro non dovrà operare l'abbattimento della quota annua del Tfr ovvero dovrà effettuare detto abbattimento in misura pari alla quota del predetto contributo esclusa, per effetto dell'applicazione del massimale annuo di 6.000 euro, dalla fruizione dell'esonero contributivo.

In caso di applicazione delle misure compensative per la destinazione del Tfr ai Fondi pensione e al Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei Tfr di cui all'articolo 2120, cod. civ., l'esonero è calcolato sulla contribuzione previdenziale dovuta, al netto delle riduzioni che scaturiscono dall'applicazione delle predette misure compensative.

Inoltre, nei casi di assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato entro 6 mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine, si applica la previsione riguardante la restituzione del contributo aggiuntivo dell'1,40% prevista per i contratti a tempo determinato.

La misura spetta per un periodo massimo di 6 mesi a partire dalla data dell'evento incentivato e il periodo di fruizione dell'incentivo può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, inclusa l'interdizione anticipata, con differimento temporale del periodo di godimento del beneficio.

Condizioni di spettanza dell'incentivo

Il diritto alla legittima fruizione dell'esonero è subordinato al rispetto, da un lato, dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione, dall'altro, delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori e, infine, da taluni presupposti specificamente previsti dal Decreto Sostegni-*bis*.

Condizioni generali

L'esonero contributivo non spetta ove ricorra una delle seguenti condizioni:

- l'assunzione viola il diritto di precedenza;
- presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale non COVID (l'azienda interessata da sospensioni per causali collegate all'emergenza epidemiologica in atto, può comunque procedere a nuove assunzioni mediante contratto di rioccupazione e accedere all'agevolazione), salvi i casi in cui l'assunzione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati a un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione.

Con riferimento al contratto di somministrazione, i benefici economici legati all'assunzione sono trasferiti in capo all'utilizzatore.

L'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti all'instaurazione e alla modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione produce la perdita della parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la data di decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

La portata dell'agevolazione ha una natura speciale e, in quanto tale, prevale sulle previsioni dell'articolo 31, comma 1, lettera a), D.Lgs. 150/2015, quindi:

- per le assunzioni con contratto di rioccupazione, si può fruire dell'esonero contributivo anche se le stesse costituiscono attuazione di un obbligo stabilito da norme di legge o di contratto collettivo di

	<p>lavoro;</p> <ul style="list-style-type: none"> • non trova applicazione il disposto secondo il quale l'incentivo non spetta qualora l'assunzione riguardi lavoratori licenziati, nei 6 mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, alla data del licenziamento, presentava elementi di relazione con il datore di lavoro che assume, sotto il profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari ovvero della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento, considerando però che il beneficio, per il successivo rapporto, è riconoscibile per la durata dell'eventuale periodo residuo; • deve considerarsi assorbito anche il principio del cumulo delle agevolazioni secondo il quale, ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato. <p>La fruizione dell'esonero contributivo è, inoltre, subordinata al rispetto delle seguenti condizioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> • regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale (Durec); • assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge; • rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
<p>Condizioni specifiche</p>	<p>Il diritto alla legittima fruizione della misura è subordinato alla sussistenza, alla data dell'assunzione, delle seguenti condizioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il lavoratore deve trovarsi in stato di disoccupazione <i>ex</i> articolo 19, D.Lgs. 150/2015; • i datori di lavoro non devono avere proceduto, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, a licenziamenti individuali per gm.o (articolo 3, L. 604/1966, salvo i licenziamenti effettuati per sopravvenuta inidoneità assoluta al lavoro e per superamento del periodo di comporta) o a licenziamenti collettivi (L. 223/1991), nella medesima unità produttiva; <p>Decadono dal beneficio dell'esonero e devono restituire quanto fruito i datori di lavoro che procedono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • al licenziamento del lavoratore per cui si beneficia dell'agevolazione durante o al termine del periodo di inserimento; • al licenziamento collettivo o individuale per gmo di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con lo stesso livello e categoria legale del lavoratore assunto con l'esonero in trattazione, nei 6 mesi successivi all'assunzione agevolata. <p>Inoltre, se il lavoratore per il quale è stata già parzialmente fruita l'agevolazione viene nuovamente assunto dal medesimo o da altro datore di lavoro con contratto di rioccupazione nel periodo dal 1° luglio al 31 ottobre 2021, per il nuovo rapporto si può fruire dell'esonero per i mesi residui spettanti e il precedente periodo di fruizione, anche se revocato, deve essere comunque computato per il calcolo del periodo residuo spettante.</p> <p>In caso di dimissioni del lavoratore, il beneficio contributivo trova applicazione per il periodo di effettiva durata del rapporto di lavoro.</p>

Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato

Il beneficio è concesso ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione Europea C(2020) 1863 *final*, del 19 marzo 2020 (c.d. *Temporary framework*), e nei limiti e alle condizioni di cui alla

medesima comunicazione, in base alla quale la Commissione considera aiuti di Stato compatibili con il mercato interno quelli che rispettino, tra le altre, le seguenti condizioni:

- siano di importo non superiore a 1.800.000 euro (per impresa e al lordo di qualsiasi imposta o altro onere) o non superiore a 270.000 euro per impresa operante nel settore della pesca e dell'acquacoltura;
- siano concessi a imprese che non fossero già in difficoltà al 31 dicembre 2019;
- in deroga al punto precedente, siano concessi a microimprese o piccole imprese che risultavano già in difficoltà al 31 dicembre 2019, purché non siano soggette a procedure concorsuali per insolvenza ai sensi del diritto nazionale e non abbiano ricevuto aiuti per il salvataggio o aiuti per la ristrutturazione;
- siano concessi entro il 31 dicembre 2021.

Inoltre, rilevato che per l'aiuto trova applicazione la c.d. clausola Deggendorf, i soggetti beneficiari di agevolazioni di cui è obbligatorio il recupero in esecuzione di una decisione della Commissione Europea possono comunque accedere agli aiuti al netto dell'importo dovuto e non rimborsato, comprensivo degli interessi maturati fino alla data dell'erogazione.

L'Inps registrerà la misura nel Registro nazionale degli aiuti di Stato. Per le assunzioni a scopo di somministrazione l'onere di non superare il massimale sarà a carico dell'utilizzatore.

Coordinamento con altri incentivi

L'esonero è cumulabile, per il periodo di durata del rapporto successivo ai 6 mesi, con gli esoneri contributivi previsti a legislazione vigente, quindi la fruizione del beneficio non osta al riconoscimento di ulteriori esoneri contributivi. Tuttavia, per tutta la durata di fruizione del beneficio in oggetto pari al 100% della contribuzione datoriale dovuta, troverà applicazione soltanto il suddetto esonero. Dal mese successivo a quello in cui ha termine il periodo di fruizione dell'agevolazione, avente durata massima pari a 6 mesi, potranno applicarsi gli ulteriori esoneri o agevolazioni eventualmente spettanti, ma al netto del periodo di fruizione dell'esonero contributivo previsto dal decreto Sostegni-bis. Pertanto, qualora il datore di lavoro interessato intenda avvalersi prima dell'esonero per l'instaurazione del contratto di rioccupazione e, successivamente:

- dell'esonero per l'assunzione di donne svantaggiate, avrà diritto all'agevolazione in trattazione per 6 mesi e, a decorrere dal mese successivo, potrà avvalersi dell'esonero per l'assunzione di donne svantaggiate previsto dalla Legge di Bilancio 2021 per ulteriori 12 mesi;
- dell'incentivo per assunzione di disabili, per i primi 6 mesi del rapporto potrà accedere all'esonero rioccupazione e al termine, qualora vi sia una specifica autorizzazione al riguardo, all'ulteriore incentivo per il periodo residuo utile;
- degli incentivi per l'assunzione di giovani previsti dalle Leggi di Bilancio 2018 e 2021, potrà accedere prima all'esonero in trattazione per un periodo massimo di 6 mesi e, dal mese successivo, accedere per il periodo residuo (30 mesi o, nelle ipotesi di assunzioni di giovani nelle regioni del Mezzogiorno, per il solo esonero di cui alla Legge di Bilancio 2021, 42 mesi) all'esonero giovani.

Ciò vale anche nelle ipotesi in cui si intenda avvalersi di agevolazioni non rientranti nell'alveo degli incentivi all'assunzione e, in particolare, con riferimento alla c.d. Decontribuzione Sud, che potrà trovare applicazione, per il medesimo lavoratore, solo dal mese successivo rispetto al termine di fruizione dell'esonero rioccupazione e per il periodo di durata della suddetta Decontribuzione Sud.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.
Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Oggetto: IL NUOVO DURC DI CONGRUITÀ NEL SETTORE EDILE

Seguendo quanto disposto dal c.d. Decreto Semplificazioni (D.L. 76/2020), il Ministero del lavoro ha emanato un proprio Decreto di attuazione del c.d. Durc di congruità (D.M. 143/2021) per il settore edile. Tale strumento, che sarà operativo dal prossimo 1° novembre (da intendersi quale data della denuncia di inizio lavori alla Cassa Edile territorialmente competente), si propone di eliminare il fenomeno del lavoro irregolare ed il problema legato all'applicazione dei Ccnl di settore sottoscritti da OO.SS. non maggioritarie. Tale novità implica, di fatto, una verifica riguardo all'incidenza della manodopera che le imprese andranno a utilizzare per realizzare lavori in edilizia, sia in appalto che in subappalto, nell'ambito di lavori pubblici ovvero di lavori riguardanti il settore privato, ma, in questo caso, solo se di ammontare pari o superiore a 70.000 euro.

Detta verifica, che verrà operata dalle Casse edili competenti, riguarderà il costo del lavoro sostenuto dall'impresa, per specifiche tipologie di lavori operati, a mezzo dei c.d. indici minimi di congruità. Questi ultimi, di seguito riportati, sono ricavabili dall'accordo collettivo siglato il 10 settembre 2020 dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative.

Tabella indici di congruità

Categorie		Percentuali di incidenza minima della manodopera sul valore dell'opera
1	OG1 - nuova edilizia civile compresi Impianti e Forniture	14,28%
2	OG1 - nuova edilizia industriale esclusi Impianti	5,36%
3	ristrutturazione di edifici civili	22,00%
4	ristrutturazione di edifici industriali esclusi impianti	6,69%
5	OG2 - restauro e manutenzione di beni tutelati	30,00%
6	OG3 - opere stradali, ponti, etc., ...	13,77%
7	OG4 - opere d'arte nel sottosuolo	10,82%
8	OG5 - dighe	16,07%
9	OG6 - acquedotti e fognature	14,63%
10	OG6 - gasdotti	13,66%
11	OG6 - oleodotti	13,66%
12	OG6 - opere di irrigazione ed evacuazione	12,48%
13	OG7 - opere marittime	12,16%
14	OG8 - opere fluviali	13,31%
15	OG9 - impianti per la produzione di energia elettrica	14,23%
16	OG10 - impianti per la trasformazione e distribuzione	5,36%
17	OG12 - OG13 - bonifica e protezione ambientale	16,47%

Ai fini della verifica anzidetta, si terrà conto delle informazioni dichiarate dall'impresa alla Cassa edile territorialmente competente.

L'attestazione di congruità sarà rilasciata entro 10 giorni dalla richiesta, dell'impresa o del committente. Ove non sia possibile attestare la congruità, la Cassa edile evidenzierà le difformità riscontrate, invitando l'impresa a regolarizzare la propria posizione entro il termine di 15 giorni; tale regolarizzazione avverrà a mezzo del versamento, alla stessa Cassa edile, dell'importo corrispondente alla differenza, di costo del lavoro, necessaria per raggiungere la percentuale stabilita per la congruità. In mancanza di regolarizzazione si procederà ad iscrivere l'impresa nella Banca nazionale delle imprese irregolari (Bni).

Viene stabilito che ove si ravvisi uno scostamento, rispetto agli indici di congruità, in misura pari o inferiore al 5% della percentuale di incidenza della manodopera, la Cassa edile rilascerà ugualmente l'attestazione di congruità, previa idonea dichiarazione del direttore dei lavori che giustifichi tale scostamento.

Da notare che, per i lavori privati, la congruità dell'incidenza della manodopera deve essere dimostrata prima dell'erogazione del saldo finale da parte del committente.

L'impresa potrà dimostrare, con idonea documentazione, il motivo della mancata congruità.

In mancanza di regolarizzazione, l'esito negativo incide, dalla data di emissione, sulle successive verifiche per il rilascio del Durc *on-line*.

Nel citato D.M. 143/2021 viene, inoltre, specificato che rientrano nel settore edile tutte le attività, comprese quelle affini, direttamente e funzionalmente connesse all'attività resa dall'impresa affidataria dei lavori, 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.

Dette indicazioni sono state ribadite anche dall'INL (nota n. 5223/2021), dove viene specificato che sarà attivata, entro 12 mesi, una convenzione tra le istituzioni coinvolte (INL, Ministero del lavoro, Inps, Inail e Cnce) per la definizione delle modalità di interscambio delle informazioni, con la creazione di una apposita banca dati condivisa.

Sono esclusi dall'applicazione del decreto i lavori per la ricostruzione nelle aree colpite da sisma nel 2016.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Oggetto: NUOVE DISPOSIZIONI INPS SULLA CLASSIFICAZIONE PREVIDENZIALE DELLE AZIENDE

Con la recente circolare n. 113/2021, l'Inps rivede la propria posizione in tema di classificazione dei datori di lavoro ai fini previdenziali, sulla scorta di un nuovo orientamento giurisprudenziale. La questione è essenzialmente rivolta a identificare la corretta data di efficacia di eventuali variazioni del settore di inquadramento del datore di lavoro. Si ricorda, infatti, che, in linea generale, i provvedimenti di variazione adottati d'ufficio dall'Inps in relazione alla classificazione dei datori di lavoro ai fini previdenziali, con conseguente trasferimento nel settore economico corrispondente all'effettiva attività svolta, producono i propri effetti dal periodo di paga in corso alla data di notifica del provvedimento stesso, fatta eccezione per i casi in cui l'inquadramento iniziale sia stato determinato da inesatte dichiarazioni del datore di lavoro.

Per il caso, invece, di variazione richiesta dall'azienda, gli effetti del provvedimento decorrono dal periodo di paga in corso alla data della richiesta stessa.

L'Inps ebbe modo di evidenziare, in tema di retroattività della variazione di inquadramento, che *“il provvedimento di variazione produrrà, al contrario, i suoi effetti sin dalla data dell'inquadramento iniziale nell'ipotesi in cui tale inquadramento sia stato determinato da inesatte dichiarazioni del datore di lavoro”*.

Tale situazione veniva a verificarsi, tuttavia, anche nel caso di omessa comunicazione di eventuali mutamenti intervenuti nel tempo nell'attività svolta dall'azienda, tali da comportare una diversa classificazione ai fini previdenziali; detta fattispecie era, dunque, equiparabile all'ipotesi di dichiarazioni inesatte espresse in fase di dichiarazione d'inizio attività. Proprio in tema di omessa dichiarazione di variazione attività, che comporti un differente inquadramento previdenziale, si è assistito di recente a un mutamento nell'orientamento giurisprudenziale. Secondo la Suprema Corte, infatti, tale fattispecie è presidiata da una propria specifica sanzione (D.L. 352/1978), collegata all'obbligo datoriale di comunicare agli enti previdenziali le variazioni relative all'attività svolta, il cui inadempimento non comporta, tuttavia, alcuna conseguenza sotto il profilo della decorrenza della variazione di classificazione. La retrodatazione della variazione di inquadramento, quindi, risulta valevole soltanto in caso di errata dichiarazione iniziale dell'attività svolta.

L'Inps, prendendo atto della nuova tesi appena esposta, conferma che l'effetto retroattivo della variazione di inquadramento previdenziale potrà avvenire soltanto *“in caso di inesatte dichiarazioni del datore di lavoro rese al momento dell'iniziale inquadramento ai sensi dell'articolo 3, comma 8, della legge n. 335/1995”*. La mancata comunicazione di una variazione di attività, comportante un diverso inquadramento, non comporterà, quindi, alcuna retrodatazione dei propri effetti, ma sarà soggetta soltanto alla sanzione amministrativa già citata.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Oggetto: ESONERO CONTRIBUTIVO AUTONOMI - NOVITÀ

Come noto, la Legge di Bilancio 2021, al fine di ridurre gli effetti negativi causati dall'emergenza sanitaria, aveva previsto una misura di esonero parziale dal pagamento dei contributi previdenziali dovuti dai lavoratori autonomi (artigiani, commercianti, coltivatori diretti, coloni e mezzadri, professionisti e collaboratori iscritti dalla gestione separata) iscritti alle Gestioni previdenziali dell'Inps e dai professionisti iscritti alle Casse private di previdenza.

Si ricorda che tale esonero parziale, nella misura massima di 3.000 euro annui da riparametrare a mese, spetta a quei soggetti che abbiano percepito nel periodo d'imposta 2019 un reddito complessivo non superiore a 50.000 euro e che abbiano subito un calo del fatturato, o dei corrispettivi, nell'anno 2020 non inferiore al 33% rispetto a quelli dell'anno 2019. Tale somma riguarderà la contribuzione minimale in scadenza entro il 31 dicembre 2021. Sono naturalmente ricompresi anche i soci di società e i professionisti partecipanti a uno studio associato.

Ulteriori condizioni di spettanza sono legate a: regolarità contributiva; non essere titolari di pensione diretta o di assegno di invalidità; non essere lavoratori dipendenti.

Erano, quindi, previsti 2 distinti termini di invio della domanda, a pena di decadenza:

- 31 luglio 2021 per gli iscritti alle Gestioni Inps;
- 31 ottobre 2021 per gli iscritti alle casse professionali.

Il tutto era, però, subordinato all'emanazione di un apposito Decreto Ministeriale di attuazione.

Tale decreto, pronto fin dal 17 maggio scorso, è stato tuttavia pubblicato, sul sito ministeriale, soltanto in data 27 luglio. Da ciò l'inevitabile postergazione della scadenza prevista, per il 31 luglio 2021, dato anche che l'Inps avrebbe dovuto indicare, con apposita circolare, le istruzioni per la domanda.

Con messaggio n. 2761/2021, l'Inps, considerati i tempi anzidetti, comunica che tale scadenza viene spostata al 30 settembre 2021, preannunciando l'uscita di una prossima circolare, a mezzo della quale saranno dettate le modalità di inoltro della richiesta.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Oggetto: SGRAVIO CONTRIBUTIVO INTEGRALE PER APPRENDISTATO DI I LIVELLO

L'articolo 1, comma 8, L. 160/2019, ha disposto uno sgravio contributivo integrale per le assunzioni con contratto di apprendistato finalizzato al raggiungimento della qualifica e del diploma professionale, del diploma di istruzione secondaria superiore e del certificato di specializzazione tecnica superiore (detto anche apprendistato di primo livello) in favore dei datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9.

Lo sgravio di cui trattasi, prorogato anche per il 2021, si applica per i periodi contributivi maturati nei primi 3 anni di contratto; per gli anni di contratto successivi al terzo, invece, resta ferma l'aliquota contributiva del 10%.

Le assunzioni con contratto di apprendistato di I livello sono possibili in tutti i settori di attività, sia privati che pubblici, per i giovani che hanno compiuto il quindicesimo anno di età e fino al compimento del venticinquesimo.

Per i giovani ancora soggetti all'obbligo scolastico, il datore di lavoro che intenda stipulare il contratto di apprendistato deve sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può essere superiore a 3 anni ovvero a 4 nel caso di diploma professionale quadriennale. Alcune specifiche eccezioni sono previste dalla norma, in particolare:

- per gli studenti, a partire dal secondo anno di scuola secondaria superiore, è possibile stipulare contratti di durata non superiore a 4 anni *“per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, di ulteriori competenze tecnico-professionali rispetto a quelle già previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore”*;
- per i giovani che frequentano il corso annuale integrativo, di cui all'articolo 6, comma 5, D.P.R. 87/2010, è prevista la possibilità di stipulare contratti di apprendistato di durata non superiore a due anni.

Nelle Regioni e nelle Province autonome di Trento e Bolzano, qualora abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, i contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e da quelle dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono regolare, per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, le modalità di svolgimento del contratto, prevedendo anche il ricorso alla forma a tempo determinato.

È possibile prorogare il contratto di un ulteriore anno:

- per gli assunti che abbiano conseguito la qualifica triennale o il diploma quadriennale al fine di acquisire ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo;
- per gli assunti che non abbiano positivamente conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma statale di maturità professionale dopo l'anno integrativo.

La retribuzione dell'apprendista è articolata come di seguito specificato:

- nessun obbligo retributivo per le ore di formazione presso l'ente formativo;
- 10% del valore della retribuzione che gli sarebbe dovuta per le ore di formazione presso il datore di lavoro, fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi;
- misura della retribuzione basata sul sistema del sotto-inquadramento o della percentualizzazione per le ore di effettivo lavoro.

Per gli apprendisti di I livello, costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi.

Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ferma restando, durante il periodo di preavviso, l'applicazione della disciplina del contratto di apprendistato. In caso di mancato recesso, il contratto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. È, altresì, possibile trasformare l'apprendistato di I livello in contratto di apprendistato professionalizzante, ma solo successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma di istruzione professionale o del diploma di scuola secondaria superiore. La durata massima dei 2 periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva.

L'Inps, con circolare n. 87/2021, ha riepilogato il regime contributivo cui deve essere sottoposto l'apprendista di I livello. È bene ricordare, prima di chiarire la portata dello sgravio contributivo previsto anche per il 2021, che non sussistono obblighi contributivi per le ore di formazione svolte presso istituzioni formative, quindi all'esterno della sede aziendale, per le quali il datore di lavoro non è tenuto a corrispondere alcuna retribuzione. Conseguentemente, il calcolo della contribuzione dovuta per gli assunti con contratto di apprendistato è effettuato in relazione alla misura della retribuzione effettivamente corrisposta, fermo restando il rispetto delle retribuzioni stabilite dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e da quelle dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria. La retribuzione non si adegua al minimale giornaliero.

Come detto, per i datori di lavoro che occupano alle dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9 e che stipulano contratti di apprendistato di I livello, rispettivamente, nell'anno 2020 e nell'anno 2021, è riconosciuto uno sgravio contributivo del 100%, con riferimento alla contribuzione dovuta per i periodi contributivi maturati nei primi 3 anni di contratto, fermo restando il livello di aliquota del 10% per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo.

L'Istituto ricorda che lo sgravio in argomento trova applicazione qualora ricorrano entrambe le seguenti condizioni:

- datori di lavoro che abbiano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9;
- assunzioni con contratto di apprendistato ai sensi dell'articolo 43, D.Lgs. 81/2015, effettuate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2020 e il 31 dicembre 2020 o tra il 1° gennaio 2021 e il 31 dicembre 2021.

Per la fruizione dello sgravio contributivo in argomento, il requisito dimensionale del datore di lavoro deve sussistere al momento dell'assunzione dell'apprendista di primo livello.

Conseguentemente, il beneficio contributivo permane anche se successivamente il datore di lavoro supera il predetto limite dimensionale.

Lo sgravio comporta, per i primi 36 mesi di contratto di apprendistato (tenendo conto, però, di eventuali precedenti periodi di apprendistato di I livello già svolti dal lavoratore), l'azzeramento dell'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro. Per l'apprendista l'aliquota rimane, invece, pari al 5,84%.

Nelle ipotesi di contratto di apprendistato di primo livello – stipulato nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2020 e il 31 dicembre 2020 oppure nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 31 dicembre 2021 –

trasformato in contratto di apprendistato professionalizzante, i benefici contributivi in argomento si applicano limitatamente ai periodi di lavoro svolti antecedentemente alla trasformazione.

Pertanto, a decorrere dal mese della trasformazione del contratto di apprendistato di I livello in contratto di apprendistato professionalizzante troverà applicazione, in ragione dell'anno di vigenza del contratto, lo specifico regime contributivo previsto per le assunzioni in contratto di apprendistato professionalizzante.

Il datore di lavoro non avrà diritto all'applicazione dello sgravio contributivo nel caso di violazione delle disposizioni previste dall'articolo 31, D.Lgs. 150/2015.

Ai fini dell'applicazione dello sgravio contributivo il datore di lavoro deve risultare in possesso del Durc ed è tenuto al rispetto delle norme a tutela delle condizioni di lavoro e degli altri obblighi di legge, nonché degli accordi e contratti collettivi nazionali e di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

È utile precisare che, sulla base degli orientamenti espressi dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, lo sgravio contributivo in argomento può essere legittimamente fruito da parte del datore di lavoro interessato, nel rispetto delle previsioni e dei massimali di aiuto di cui al Regolamento (UE) 1407/2013, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108, T.fue, agli aiuti *de minimis*, nonché degli altri Regolamenti disciplinanti gli aiuti *de minimis* per le imprese che forniscono servizi di interesse economico generale, che operano nel settore della pesca e nella produzione primaria di prodotti agricoli.

Si evidenzia che i suddetti massimali devono essere rispettati avuto riguardo al momento dell'assunzione dell'apprendista, in quanto, a decorrere dall'assunzione, sorge il diritto del datore di lavoro alla fruizione dello sgravio.

Lo sgravio contributivo in argomento potrà essere fruito solo se l'intero importo – quantificato tenendo conto di tutto il periodo di tempo in cui lo stesso è utilizzabile – non supera il massimale concedibile previsto dai Regolamenti comunitari *de minimis* di settore nell'arco di 3 esercizi finanziari (l'esercizio finanziario in corso e i 2 esercizi finanziari precedenti).

Per le assunzioni con decorrenza gennaio 2020, per i lavoratori interessati allo sgravio, i datori di lavoro compileranno il flusso UniEmens sempre valorizzando, nell'elemento <Qualifica1> il codice "5", avente il significato di "Apprendista" e nell'elemento <TipoLavoratore> il codice "PA" avente il significato di "Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore".

Per i primi 3 anni di apprendistato, nell'elemento <TipoContribuzione> si dovranno, invece, riportare codici differenti, a seconda dell'anno di godimento dello sgravio, come di seguito riportati:

JA	Apprendista per cui spetta lo sgravio del 100% dei contributi a carico del datore di lavoro (articolo 1, comma 8, L. 160/2019 e dal comma 12 dell'articolo 15-bis, D.L. 137/2020) – primo anno di sgravio.
JB	Apprendista per cui spetta lo sgravio del 100% dei contributi a carico del datore di lavoro (articolo 1, comma 8, L. 160/2019 e dal comma 12 dell'articolo 15-bis, D.L. 137/2020) – secondo anno di sgravio.
JC	Apprendista per cui spetta lo sgravio del 100% dei contributi a carico del datore di lavoro (articolo 1, comma 8, L. 160/2019 e dal comma 12 dell'articolo 15-bis, D.L. 137/2020) – terzo anno di sgravio.

I sopra esposti codici andranno utilizzati anche per gli apprendisti iscritti al Fondo minatori, ma occupati in superficie.

Al contrario, per i soli apprendisti occupati in sotterraneo, iscritti al Fondo minatori, il codice tipo contribuzione è caratterizzato dalla prima lettera “K”, secondo l’elenco che segue:

KA	Apprendista occupato in sotterraneo iscritto al Fondo minatori per cui spetta lo sgravio del 100% dei contributi a carico del datore di lavoro (articolo 1, comma 8, L. 160/2019 e dal comma 12 dell’articolo 15-bis, D.L. 137/2020) – primo anno di sgravio.
KB	Apprendista occupato in sotterraneo iscritto al Fondo minatori per cui spetta lo sgravio del 100% dei contributi a carico del datore di lavoro (articolo 1, comma 8, L. 160/2019 e dal comma 12 dell’articolo 15-bis, D.L. 137/2020) – secondo anno di sgravio.
KC	Apprendista occupato in sotterraneo iscritto al Fondo minatori per cui spetta lo sgravio del 100% dei contributi a carico del datore di lavoro (articolo 1, comma 8, L. 160/2019 e dal comma 12 dell’articolo 15-bis, D.L. 137/2020) – terzo anno di sgravio.

Per gli apprendisti assunti da gennaio 2020, i datori di lavoro interessati, che abbiano utilizzato codici tipo contribuzione impropri, per il recupero di differenze contributive valorizzeranno all’interno di <DenunciaIndividuale> <DatiRetributivi> <AltreACredito> <CausaleACredito> il codice causale di nuova istituzione “L603”, avente il significato di "*Rec. eccedenza contribuzione apprendisti art.1, comma 8, L. 160/2019*", in <ImportoACredito> l’importo dell’eccedenza contributiva da recuperare. La valorizzazione del predetto codice causale può essere effettuata esclusivamente nei flussi UniEmens di competenza luglio e agosto 2021.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Oggetto: FRUIZIONE IN MODALITÀ ORARIA DEL CONGEDO 2021 PER GENITORI

La L. 61/2021, di conversione del D.L. 30/2021, ha introdotto la possibilità di fruire del congedo 2021 per genitori lavoratori dipendenti del settore privato, con figli affetti da SARS CoV-2, in quarantena da contatto o con attività didattica o educativa in presenza sospesa o con centri diurni assistenziali chiusi anche in modalità oraria dal 13 maggio 2021, data di entrata in vigore della citata legge, e fino al 30 giugno 2021.

Con la circolare n. 96/2021, l'Inps ha fornito le indicazioni operative per la fruizione in modalità oraria del congedo in oggetto e ora, con il messaggio n. 2754/2021 e a termini di godimento scaduti, fornisce le indicazioni sulla modalità di presentazione delle domande.

Si ricorda che, nella circolare n. 96/2021, l'Istituto aveva ritenuto fruibile il congedo 2021 per genitori in modalità oraria, in attesa dei necessari aggiornamenti informatici, presentando la relativa richiesta al proprio datore di lavoro e regolarizzando poi la medesima, inoltrando l'apposita domanda telematica all'Inps, non appena questa fosse stata disponibile sul sito dell'Istituto.

Per tali motivi, i lavoratori che avessero fruito del congedo in oggetto in modalità oraria dovranno provvedere a inoltrare all'Inps l'apposita domanda esclusivamente in modalità telematica, attraverso uno dei seguenti canali, utilizzando la procedura per la presentazione delle domande di congedo parentale a ore ordinario:

- portale *web* Inps, nei servizi per presentare le domande di Maternità e congedo parentale lavoratori dipendenti, autonomi, gestione separata, se si è in possesso del codice Pin rilasciato dall'Istituto (oppure di Spid, Cie, Cns), utilizzando gli appositi servizi raggiungibili direttamente dalla *home page* del sito www.inps.it. Si ricorda che, a decorrere dal 1° ottobre 2020, l'Istituto non rilascia più nuovi Pin;
- *Contact center* integrato, chiamando il numero verde 803.164 (gratuito da rete fissa) o il numero 06 164.164 (da rete mobile a pagamento, in base alla tariffa applicata dai diversi gestori);
- patronati, utilizzando i servizi offerti gratuitamente dagli stessi.

Il flusso di acquisizione della domanda di congedo parentale su base oraria è stato integrato con la possibilità di indicare la richiesta di congedo 2021 per genitori in modalità oraria, spuntando il “sì” in corrispondenza dell'opzione “Richiesta per congedo 2021 per genitori con figli conviventi minori di anni 14 o senza limiti di età per figli con disabilità iscritti in scuole di ogni ordine e grado o a centri diurni assistenziali”.

Nella domanda, il genitore dichiara:

- il numero di giornate di congedo 2021 per genitori da fruire in modalità oraria;
- il periodo all'interno del quale tali giornate intere di congedo 2021 per genitori sono fruiti in modalità oraria.

Il periodo all'interno del quale si intende fruire delle ore congedo 2021 per genitori, nell'intervallo temporale che intercorre dal 13 maggio al 30 giugno 2021, dovrà essere contenuto all'interno di un mese solare: nel caso in cui il periodo all'interno del quale si intende fruire delle ore di congedo 2021 per genitori sia a cavallo tra il mese di maggio 2021 e il mese di giugno 2021, dovranno essere presentate 2 domande.

Considerato, infine, che l'indennizzo del congedo 2021 per genitori continua a essere erogato in modalità giornaliera, la fruizione oraria deve comunque essere ricondotta a una giornata intera di congedo: se le ore che compongono un giorno di congedo 2021 per genitori sono fruiti su più giornate di lavoro, nella domanda

che si presenta all'Istituto dovrà essere dichiarato di fruire di un giorno di congedo 2021 per genitori all'interno di un arco temporale di riferimento (dalla data x alla data y) nello stesso mese solare.

Come per il congedo 2021 per genitori a giornata intera, anche nel caso di congedo 2021 per genitori con fruizione in modalità oraria, le domande possono avere ad oggetto periodi di fruizione antecedenti la presentazione delle domande stesse, purché ricadenti all'interno dell'arco temporale previsto dalla norma (dal 13 maggio 2021 al 30 giugno 2021).

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Oggetto: NUOVI SERVIZI INPS

Con i messaggi n. 2666/2021 e n. 2668/2021, l'Inps informa, rispettivamente, del rilascio del nuovo servizio *internet* "Consultazione flussi UniEmens" e del nuovo Cruscotto di monitoraggio degli ammortizzatori sociali, denominato DASMO (prima versione: integrazioni salariali COVID-19), quest'ultimo a uso interno dell'Istituto.

Consultazione flussi UniEmens

Nella sezione "Servizi per le Aziende e Consulenti" del sito *internet* Inps, è in linea l'aggiornamento dei servizi di consultazione dei flussi UniEmens. La nuova funzionalità, denominata "Consultazione flussi UniEmens", è accessibile dal menu di sinistra di "Servizi per le Aziende e Consulenti", selezionando la voce "UniEmens", e si affianca alla precedente versione, rinominata "Consultazione Denunce Individuali-DM10", che rimarrà disponibile per la consultazione dei DM delle aziende della Gestione privata.

La nuova funzionalità "Consultazione flussi UniEmens" consente di visualizzare le informazioni di dettaglio riferite a ciascuna gestione veicolate tramite il flusso UniEmens:

- Gestione privata – nodo PosContributiva;
- Denunce Uniemens CIG a pagamento diretto - nodo PosContributiva (TipoComposizione = "41");
- Gestione separata – nodo ListaCollaboratori;
- Gestione pubblica – nodo ListaPosPa;
- Lavoratori agricoli OTI, OTD – nodo PosAgri;
- Denunce spettacolo ante 2015 – nodo PosSportSpet.

Tale nuova funzionalità offre la possibilità di visualizzare:

- i dati della ricevuta riguardanti la nuova gestione UniEmens Cig a pagamento diretto (etichetta "PagDiretto41"), relativa ai flussi "UniEmens-Cig";
- le informazioni sullo stato di elaborazione delle denunce "PosAgri" e, in particolare, se le denunce delle Gestioni afferenti alle Aziende Agricole (PosAgri) contenute in una trasmissione dei flussi UniEmens siano state trasferite alla relativa Gestione o se le operazioni di trasferimento siano ancora in corso (nel primo caso l'utente può accedere in maniera diretta all'applicativo gestionale dell'Area Aziende Agricole, selezionando l'apposito *link*, dove potrà ottenere ulteriori informazioni sui DMAG ricostruiti dal sistema, ai fini della tariffazione e per la gestione degli "Elenchi").

Ulteriori interventi saranno effettuati sul servizio, con l'obiettivo di fornire maggiori informazioni sullo stato di ciascuna tipologia di denunce UniEmens verso le Gestioni di interesse, nonché di permettere la consultazione dei flussi UniEmens sulla base delle deleghe che l'utente al momento possiede nei confronti delle posizioni contributive contenute nei flussi.

DASMO

Il nuovo cruscotto di monitoraggio degli ammortizzatori sociali, denominato DASMO, nasce per chi governa i processi Inps, dirigenti e responsabili di posizione organizzativa. Il cruscotto è accessibile dall'*intranet*

dell'Istituto ed è riservato ai Direttori regionali e di coordinamento metropolitano, ai Direttori di sede e a tutti i dirigenti e funzionari titolari di posizione organizzativa che si occupano di ammortizzatori sociali. La profilazione è unica per ogni Regione, per cui ciascun utente avrà la possibilità di visualizzare tutti i dati riferiti alla propria Regione di appartenenza.

I dati esposti sul cruscotto vengono aggiornati con cadenza giornaliera e si riferiscono al giorno precedente. In questa prima versione del cruscotto è stata prevista l'implementazione delle sezioni di monitoraggio delle domande di integrazione salariale COVID-19 e dei relativi flussi di pagamento SR41 COVID-19. Con successivi rilasci verrà data separata evidenza delle domande di Cigd plurilocalizzate e, successivamente, saranno inserite sezioni dedicate al monitoraggio delle integrazioni salariali con causali ordinarie, non COVID-19.

L'applicativo si prefigge l'obiettivo di fornire un'informazione, la più completa e chiara possibile, dei volumi da gestire, anche su eventuali giacenze "croniche", ossia molto risalenti nel tempo, che probabilmente presentano anomalie gestionali.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Oggetto: ACCREDITO FIGURATIVO PER CARICHE PUBBLICHE ELETTIVE E SINDACALI

Con il messaggio n. 3971/2019, l'Inps ha individuato gli adempimenti a cui è tenuto il datore di lavoro nel caso in cui il rapporto risulti sospeso per distacco o aspettativa non retribuita sindacale o per cariche pubbliche elettive e ha fornito le prime istruzioni operative in ordine alle nuove modalità di comunicazione delle informazioni legate allo *status* del lavoratore.

Nei casi di aspettativa sindacale o per cariche pubbliche elettive, al fine di semplificare e rendere più tempestivo il processo sotteso all'istruttoria delle domande di accredito figurativo, con il messaggio n. 4835/2019 l'Inps ha precisato che i dati dichiarati nel flusso UniEmens sostituiranno, in futuro, le attestazioni cartacee (modello AP 123) attualmente prodotte dal datore all'ente previdenziale per la gestione delle fattispecie sopra richiamate.

Conseguentemente, per tutto il 2020, è stato intrapreso un periodo di sperimentazione, che consentisse l'allineamento procedurale e operativo alle citate istruzioni per cui è stato reso comunque possibile acquisire il modello AP 123 debitamente compilato, allegato alla domanda, presentata annualmente, di accredito della contribuzione figurativa.

È stata, altresì, prevista la sottoposizione di detto modello alla prescritta validazione dell'ITL.

Con il messaggio n. 2733/2021, l'Inps ora comunica che restano valide, anche per il 2021, le indicazioni fornite nel messaggio n. 4835/2019 sopra richiamato, quindi i datori di lavoro devono continuare a compilare e consegnare ai lavoratori il modello AP 123.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Oggetto: TRATTAMENTO FISCALE DEI CONTRIBUTI EROGATI DALL'ENTE BILATERALE AI LAVORATORI

È noto che gli Enti bilaterali, finanziati dai contributi contrattuali a carico di aziende e lavoratori, svolgono attività di sostegno dei lavoratori dipendenti e aziende aderenti in difficoltà economica. Tra queste attività rientra l'erogazione di contributi liberali a favore di lavoratori e imprese, dettate da situazioni eccezionali, come ad esempio quelle determinatesi per l'anno 2020, caratterizzato dalla pandemia.

In relazione ai contributi erogati ai lavoratori (un *bonus* economico straordinario in denaro e in valore fisso), l'Agenzia delle entrate, rispondendo a interpello n. 492/E/2021, chiarisce che, essendo somme sostitutive, ovvero integrative del reddito di lavoro dipendente, essi concorrono alla formazione del reddito imponibile ai fini Irpef, con obbligo di applicazione della ritenuta e rilascio della CU.

I tecnici dell'Agenzia chiariscono, poi, che i contributi erogati nei confronti di soggetti esercenti impresa, arte o professione, nonché di lavoratori autonomi, non concorrono alla formazione del reddito di tali soggetti per effetto delle disposizioni emergenziali volte a contenere l'impatto economico negativo connesso all'emergenza COVID-19, in particolare sulle imprese. Per questo motivo l'Ente bilaterale non sarà tenuto ad indicare i contributi erogati nei confronti delle imprese nel modello di dichiarazione dei sostituti di imposta e degli intermediari (modello 770).

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Oggetto: ADEMPIMENTI DEL SOSTITUTO D'IMPOSTA ESTERO

L'Agenzia delle entrate, con risposta a interpello n. 449/E/2021, ha fornito importanti indicazioni in merito al ruolo del sostituto d'imposta estero.

In particolare, a parere dell'Amministrazione finanziaria, possono essere sostituti d'imposta anche i soggetti non residenti nel territorio dello Stato, limitatamente, tuttavia, ai redditi corrisposti da una loro stabile organizzazione o base fissa in Italia. Pertanto, solo laddove l'istante abbia istituito in Italia una stabile organizzazione ovvero una base fissa il medesimo sarà tenuto a richiedere il codice fiscale e ad adempiere ai conseguenti obblighi in qualità di sostituto d'imposta (effettuazione e versamento delle ritenute, certificazione degli emolumenti e di presentazione del modello 770, quello dei sostituti d'imposta).

Laddove, poi, il sostituto non abbia operato, né versato, in tutto o in parte, le ritenute, ferma l'applicazione della sanzione di cui all'articolo 14, D.Lgs. 471/1997 (pari al 20% delle ritenute non eseguite, ravvedibile ai sensi dell'articolo 13, D.Lgs. 472/1997), troveranno applicazione:

- la sanzione di cui all'articolo 13, D.Lgs. 471/1997 (pari al 30% delle ritenute non versate, ravvedibile ai sensi dell'articolo 13, D.Lgs. 472/1997);
- ovvero, in alternativa, nell'ipotesi di omessa o infedele dichiarazione (da presentare entro il 31 ottobre 2021) la sanzione di cui all'articolo 2, D.Lgs. 471/1997 (rispettivamente dal 120 al 240% in caso di omissione, oppure dal 90 al 180% in caso di infedeltà, delle ritenute non versate, con un minimo di 250 euro) - risultando, in tale evenienza, assorbita la sanzione di cui al citato articolo 13 - nonché, in aggiunta la sanzione amministrativa di 50 euro per ogni percipiente non indicato nella dichiarazione presentata o che avrebbe dovuto essere presentata, entrambe ravvedibili ai sensi dell'articolo 13, D.Lgs. 472/1997.

Come precisato dal Fisco, si applica, altresì, per ogni certificazione prevista dall'articolo 4, comma 6-ter, D.P.R. 322/1998 (CU), omessa, tardiva o errata, la sanzione di 100 euro con un massimo di 50.000 euro per sostituto d'imposta, di cui all'articolo 4, comma 6-quinquies.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Oggetto: LA TASSAZIONE DEL LAVORO IN *SMART WORKING*

L'Agenzia delle entrate, con risposta a interpello n. 458/E/2021, ha fornito indicazioni in merito alla tassazione del reddito da lavoro svolto in *smart working* da lavoratori distaccati dall'Italia all'estero.

Il quesito affrontato dall'Agenzia delle entrate riguarda la gestione tributaria di lavoratori distaccati dall'Italia in Cina, costretti a ritornare in Italia a causa dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.

La società istante, visto il combinato disposto dell'articolo 2, comma 2, Tuir, e dell'articolo 23, Tuir, chiede all'Agenzia delle entrate di chiarire quali siano gli obblighi del sostituto d'imposta nei confronti di quei dipendenti che, trovandosi per via delle restrizioni dovute al COVID fisicamente in Italia, hanno continuato la loro attività a esclusivo beneficio della distaccataria cinese tramite *smart working*.

In particolare, l'Istante chiede:

- se per i dipendenti che abbiano trascorso in Italia, durante l'anno bisestile 2020, meno di 184 giorni, il compenso relativo ai giorni di lavoro svolti in Italia sia da considerare come reddito prodotto nel territorio dello Stato da soggetti non residenti e, in quanto tale, sia da assoggettare a imposizione in Italia;
- se la permanenza in Italia per più di 184 giorni durante il 2020, dei dipendenti della società istante abbia comportato, in linea di principio, una modifica nel loro *status* di residenza fiscale;
- qualora questi ultimi dipendenti fossero da considerare residenti in Italia, se la base imponibile di lavoro dipendente possa essere determinata ai sensi dell'articolo 51, comma 8-*bis*, Tuir, considerando fittiziamente di fonte estera il reddito derivante da attività svolta in Italia, per cause imputabili all'emergenza sanitaria e definibili di forza maggiore, con relativa spettanza del credito per le imposte assolte all'estero;

In merito ai predetti quesiti l'Agenzia delle entrate specifica che:

- poiché gli stipendi sono pagati da una società residente nello Stato italiano, gli importi devono essere assoggettati in entrambi gli Stati, salvo il riconoscimento del credito d'imposta da parte della Cina in qualità di Stato di residenza dei lavoratori;
- ai fini dell'individuazione della residenza fiscale di un individuo, secondo il diritto interno e in assenza di una disposizione normativa specifica che tenga conto dell'emergenza COVID, occorre fare riferimento ai criteri indicati nel citato articolo 2, Tuir, la cui applicazione prescinde dalla circostanza che un'eventuale permanenza della persona fisica nel nostro Paese sia dettata da motivi legati alla pandemia. Infatti, ai sensi dell'articolo 2, comma 2, Tuir, “*si considerano residenti le persone che per la maggior parte del periodo d'imposta sono iscritte nelle anagrafi della popolazione residente o hanno nel territorio dello Stato il domicilio o la residenza ai sensi del codice civile*”;
- qualora i dipendenti della società istante fossero da considerare residenti in Italia, la disciplina fiscale prevista dall'articolo 51, comma 8-*bis*, Tuir, non può trovare applicazione, dal momento che tale disposizione richiede il soggiorno all'estero per più di 183 giorni nell'arco di 12 mesi da parte del lavoratore residente in Italia.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.
Distinti saluti.