



**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 TEMPPIO PAUSANIA (OT) Partita IVA: 01287790909

E-mail: [studiopirinu@tin.it](mailto:studiopirinu@tin.it)

P.E.C.: [g.pirinu@consulentidellavoropec.it](mailto:g.pirinu@consulentidellavoropec.it)

*n° 346 Albo Consulenti del Lavoro della Provincia di Sassari*

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

**Ottobre 2021**

### **Le informative per l'azienda**

---

Le <i>news</i> di ottobre	pag. 2
Dal 15 ottobre 2021 <i>green pass</i> obbligatorio per accedere ai luoghi di lavoro	pag. 6
Ulteriori indicazioni per il <i>ticket</i> di licenziamento	pag. 9
Convertito in legge il D.L. 103/2021	pag. 12
Modifiche alla disciplina del contratto a termine causa COVID-19	pag. 14
Rilascio del modulo di richiesta dell'esonero contributivo per assunzioni con contratto di rioccupazione	pag. 15
Sanzione amministrativa per omessa o tardata denuncia di infortunio	pag. 18
Aziende e professionisti: accesso ai servizi Inps dal 1° ottobre	pag. 20
Decontribuzione turismo, stabilimenti termali, commercio, settore creativo, culturale e dello spettacolo	pag. 23
Riduzione premi e contributi aziende agricole	pag. 27
Esonero contributivo autonomi: le ultime novità	pag. 28
Prestazione economica di malattia nel settore spettacolo	pag. 30
Agevolazioni contributive per assunzioni di donne vittime di violenza di genere	pag. 34
Nota interpretativa dell'Anpal in riferimento al Fondo nuove competenze	pag. 35
Regime fiscale delle somme recuperate al dipendente	pag. 36
Agevolazioni in agricoltura: le ultime novità dall'Inps	pag. 37
Gestione dei permessi elettorali	pag. 40

## Le informative per l'azienda

### GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

#### **In G.U. la legge di conversione del D.L. 105/2021**

È stata pubblicata nella G.U. n. 224 del 18 settembre 2021, la L. 126 del 16 settembre 2021, di conversione, con modificazioni, del D.L. 105/2021, recante “misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19 e per l'esercizio in sicurezza di attività sociali ed economiche”, che proroga lo stato di emergenza da COVID-19 al 31 dicembre 2021 e prevede l'accesso a specifici servizi e attività in zona bianca per i soggetti muniti della certificazione verde COVID-19. Nella medesima G.U. è stato pubblicato anche il testo del D.L. 105/2021 coordinato con la L. 126/2021.

((L. 16/9/2021, n. 126, G.U. 18/9/2021, n. 224)

#### **Ispezioni: vigilanza straordinaria in edilizia**

L'INL, con nota n. 6023 del 27 agosto 2021, ha comunicato che, in attuazione del Documento di programmazione della vigilanza per il 2021, ha attivato una campagna straordinaria di vigilanza in edilizia, da svilupparsi nell'ultimo quadrimestre dell'anno in corso, sia verso le realtà produttive oggetto di fondate segnalazioni/richieste d'intervento, sia verso obiettivi individuati mediante un'accurata attività di controllo preventivo del territorio e di *intelligence*, che tenga conto delle risultanze delle analisi di rischio ricavabili dall'elaborazione dei dati contenuti nelle notifiche preliminari (natura dell'opera, importo lavori, numero presunto di lavoratori presenti, autonomi) e dallo scambio di dati e informazioni con le Casse edili.

(INL, nota, 27/8/2021, n. 6023)

#### **Distacco transnazionale: il nuovo modello UNI\_Distacco\_UE**

Il Ministero del lavoro ha emanato il D.M. 170 del 6 agosto 2021, che definisce i nuovi *standard* e le nuove regole per la trasmissione telematica della comunicazione obbligatoria di distacco transazionale, di cui al D.Lgs. 136/2016. Il decreto fornisce il nuovo modello UNI\_Distacco\_UE, che dovrà essere utilizzato dal “prestatore di servizi” dalla data di entrata in vigore del provvedimento, per effettuare sia la comunicazione preventiva di distacco sia la notifica motivata del distacco c.d. di lunga durata.

Il nuovo decreto è in attesa di registrazione da parte della Corte dei Conti ed entrerà in vigore dal giorno successivo alla pubblicazione nella sezione Pubblicità legale del sito del Ministero del lavoro, abrogando il precedente D.M. 10 Agosto 2016

(Ministero del lavoro e delle politiche sociali, D.M. 6/8/2021, n. 170)

### IMPOSTE, CONTRIBUTI E PREMI

#### **Fondo nuove competenze: riaperte le istruttorie delle istanze presentate fino al 25 maggio 2021**

L'Anpal, con notizia del 17 settembre 2021, facendo seguito al comunicato del 16 giugno 2021, con il quale rendeva noto l'impegno totale delle risorse programmate per il Fondo nuove competenze con il finanziamento delle istanze pervenute fino alla data del 13 maggio, ore 18:29,

ha informato che nelle prossime settimane sarà possibile rifinanziare il Fondo.

Inoltre, ha comunicato che, nelle more del rifinanziamento, sulla base dei dati di attuazione della misura, allo stato sono emerse economie derivanti da rinunce o minori rendicontazioni presentate dalle aziende. A valere su tali risorse è stato, pertanto, già possibile emanare il decreto 64 del 16 settembre 2021, con il quale Anpal ha disposto la riapertura, in ordine cronologico, dell'istruttoria delle istanze presentate fino alle ore 10.38 del 25 maggio 2021: ne consegue l'immediata possibilità di finanziamento per oltre 700 aziende.

(Anpal, notizia, 17/9/2021)

#### **Agenzia delle entrate: accesso ai servizi telematici dal 1° ottobre**

L'Agenzia delle entrate, con comunicato stampa del 15 settembre 2021, ha ricordato che dal 1° ottobre 2021 l'accesso dei cittadini ai servizi on line di Agenzia delle entrate e di Agenzia delle entrate-Riscossione potrà avvenire solo con Spid, Cie (Carta di identità elettronica) e Cns (Carta nazionale dei servizi). La dismissione di username e password Fisconline, come previsto dal Decreto Semplificazioni (D.L. 76/2020), avverrà alla mezzanotte del 30 settembre 2021 e da quel momento le 3 chiavi digitali - Spid, Cie e Cns - saranno le uniche valide per i servizi telematici. Nulla cambia, invece, per professionisti e imprese, che potranno continuare a utilizzare le loro attuali credenziali.

Dal 1° ottobre prossimo restano invariate le modalità di accesso ai servizi disponibili senza bisogno di registrazione, come la verifica del codice fiscale, la verifica della partita Iva e la prenotazione appuntamenti.

(Agenzia delle entrate, comunicato stampa, 15/9/2021)

#### **Bando Isi 2020: pubblicate le regole tecniche per l'accesso allo sportello informatico**

L'Inail, in data 14 settembre 2021, ha pubblicato, nella pagina informativa dedicata al bando Isi 2020, le regole tecniche di funzionamento dello sportello informatico, gli aspetti tecnici e i comportamenti da tenere da parte dell'utente.

La pubblicazione dell'allegato "Tabella temporale" è stata, invece, rimandata al 30 settembre 2021.

(Inail, avviso, 15/9/2021)

#### **Applicazione della decontribuzione Sud alle imprese armatoriali**

L'Inps, con messaggio n. 3065 del 10 settembre 2021, ha fornito le indicazioni in riferimento all'applicazione della c.d. decontribuzione Sud per il settore armatoriale.

Possono accedere alla riduzione contributiva di cui all'articolo 27, D.L. 104/2020, e all'articolo 1, comma 161, Legge di Bilancio 2021, le imprese armatoriali di unità o navi iscritte nei Registri nazionali (battenti bandiera italiana) che esercitano attività di cabotaggio, di rifornimento dei prodotti petroliferi necessari alla propulsione e ai consumi di bordo delle navi, nonché quelle adibite a deposito e assistenza alle piattaforme petrolifere nazionali.

L'agevolazione contributiva in argomento è riconosciuta alle predette imprese armatoriali e trova applicazione sulle contribuzioni dovute per i marittimi imbarcati esclusivamente su navi che risultino iscritte, alla data del 1° ottobre 2020, con riferimento all'esonero di cui all'articolo 27, D.L. 104/2020, e alla data del 1° gennaio 2021, con riferimento all'esonero di cui all'articolo 1, comma 161, Legge di Bilancio 2021, nei compartimenti marittimi ubicati nelle aree svantaggiate individuate dal medesimo articolo 27 (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia,

Sardegna e Sicilia).

(Inps, messaggio, 10/9/2021, n. 3065)

#### **Fondo Imprese in difficoltà: dal 20 settembre le domande**

Il Mise, con notizia del 3 settembre 2021, ha comunicato che dal 20 settembre 2021 le grandi imprese che si trovano in situazione di temporanea difficoltà a causa dell'emergenza COVID potranno presentare richiesta per accedere al Fondo da 400 milioni di euro istituito presso il Ministero stesso, come previsto dall'articolo 37, D.L. Sostegni.

La concessione del finanziamento agevolato è vincolata alla presentazione di un piano di rilancio dell'impresa, anche al fine di tutelare l'occupazione.

(Mise, notizia, 3/9/2021)

#### **Spid, Cie e Cns: dal 1° ottobre 2021 unici strumenti per accedere ai servizi digitali Inail**

L'Inail, con avviso del 1° settembre 2021, ha comunicato che dal 1° ottobre 2021 gli unici strumenti per accedere ai servizi digitali Inail sono Spid, Cie e Cns per tutte le categorie di utenti.

È consentito richiedere e utilizzare le credenziali dispositive Inail esclusivamente ai minori di anni 18, agli extracomunitari privi di un documento di identità riconosciuto nel sistema Spid e ai soggetti assistiti da tutori, curatori o amministratori di sostegno.

(Inail, avviso, 1/9/2021)

#### **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)

### **PRESTAZIONI ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI**

#### **Isee: approvati modello Dsu e istruzioni**

È stato pubblicato nell'area Pubblicità legale del sito del Ministero del lavoro il D.D. 314 del 7 settembre 2021, di approvazione, ai sensi dell'articolo 10, comma 3, D.P.C.M. 159/2013, del modello tipo della Dichiarazione sostitutiva unica (Dsu) ai fini Isee nonché delle relative istruzioni per la compilazione, di cui all'Allegato A.

(Ministero del lavoro e delle politiche sociali, D.D. 7/9/2021, n. 314)

#### **Riscatto laurea a fini pensionistici: *on line* il simulatore**

L'Inps, con messaggio n. 3080 del 13 settembre 2021, ha comunicato che è disponibile un nuovo servizio on line, che permette di conoscere gli effetti del riscatto del corso universitario di studi sulla futura pensione. È un servizio a libero accesso, per il cui utilizzo non sono richieste credenziali, ed è raggiungibile seguendo il percorso: "Prestazioni e servizi" > "Servizi" > "Riscatto Laurea - Simulatore".

Inserendo pochi dati anonimi, il servizio fornisce informazioni sulle varie tipologie di riscatto di laurea disponibili (agevolato, inoccupato, ordinario) per i vari segmenti di utenza e sui possibili vantaggi fiscali derivanti dal pagamento dell'onere. Presenta, inoltre, una simulazione orientativa del costo del riscatto, della sua rateizzazione, della decorrenza della pensione (con e senza riscatto) e del beneficio pensionistico stimato conseguente al pagamento dell'onere.

La simulazione è, al momento, disponibile per gli utenti nella condizione di inoccupati e per coloro che rientrano interamente nel sistema di calcolo contributivo della futura pensione. In seguito, sarà rilasciata un'ulteriore versione.

Gli utenti interessati potranno proseguire nell'approfondimento del servizio autenticandosi con le proprie credenziali. In questo modo, l'interazione con il servizio sarà guidata dai dati dell'utente presenti negli archivi dell'Inps (contribuzione versata, periodi lavorati, etc.) ed eventuali simulazioni saranno calcolate sulla base di questi dati. Nella sezione ad accesso riservato è possibile anche inoltrare la domanda di riscatto all'Istituto.

(Inps, messaggio, 13/9/2021, n. 3080)

#### **COVID-19: nuove disposizioni in materia di Cigo per le province di Trento e Bolzano**

L'Inps, con messaggio n. 2976 del 1° settembre 2021, ha ricordato che l'articolo 8, D.L. 41/2021, convertito in L. 69/2021, è intervenuto in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19, introducendo un ulteriore periodo di Cigo, Cigd e assegno ordinario, che può essere richiesto da tutti i datori di lavoro che hanno dovuto interrompere o ridurre l'attività produttiva per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, a prescindere dal precedente utilizzo degli ammortizzatori sociali previsti dalla normativa emergenziale.

L'Inps, al fine di poter gestire proceduralmente in maniera corretta i trattamenti di Cigd previsti dal D.L. 41/2021 relativi ad aziende delle province autonome di Trento e di Bolzano (causali: "COVID 19 - DL 41/21 – Deroga Trento" e "COVID 19 - DL 41/21 – Deroga Bolzano"), comunica che i datori di lavoro per tali eventi, gestiti con il sistema del *ticket*, dovranno indicare il nuovo codice evento "FDR" ("Fondo in Deroga Richiesto") e non più il codice evento "CDR" ("Cassa Integrazione Guadagni in Deroga Richiesta"), sia in caso di cassa integrazione richiesta (non ancora autorizzata) sia dopo aver ricevuto l'autorizzazione; in tali casi dovrà essere, altresì, indicato il codice "T" in <TipoEventoCIG>.

I codici evento fino ad oggi trasmessi con codice diverso da "FDR", dove determinabili univocamente, verranno sostituiti direttamente dalla Direzione centrale Entrate.

(Inps, messaggio, 1/9/2021, n. 2976)

#### **Ripartizione del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili: decreto in G.U.**

È stato pubblicato sulla G.U. n. 208 del 31 agosto 2021 il D.I. 8 luglio 2021 di Ministero del lavoro, Mef e Ministero per le disabilità, con la ripartizione del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili per l'annualità 2021.

(D.I. 8/7/2021, G.U. 31/8/2021, n. 208)

#### **Vittime di gravi infortuni sul lavoro: aggiornati gli indennizzi**

È stato pubblicato nell'area Pubblicità legale del portale del Ministero del lavoro il decreto 130 del 10 giugno 2021, con cui viene rideterminato l'importo a titolo di *una tantum* spettante ai familiari delle vittime di gravi incidenti sul lavoro.

(Ministero del lavoro e delle politiche sociali, decreto, 10/6/2021, n. 130)

**Medico competente: non coinvolto nella verifica dell'assolvimento dell'obbligo vaccinale da COVID**

L'Anma (Associazione nazionale medici azienda e competenti), con nota del 3 settembre 2021, ha chiarito che il medico competente non è generalmente coinvolto nelle procedure relative al controllo dell'assolvimento dell'obbligo vaccinale, né nel collegamento tra *green pass* e idoneità lavorativa.

**(Anma, nota, 3/9/2021)**

## Le informative per l'azienda

---

### **Oggetto: DAL 15 OTTOBRE 2021 *GREEN PASS* OBBLIGATORIO PER ACCEDERE AI LUOGHI DI LAVORO**

È stato pubblicato sulla G.U. n. 226 del 21 settembre 2021 il D.L. 127/2021, in vigore dal 22 settembre, che introduce misure urgenti per assicurare lo svolgimento in sicurezza del lavoro pubblico e privato mediante l'estensione nell'ambito applicativo della certificazione verde COVID-19. In particolare, il decreto introduce l'obbligo di possesso di *green pass*, con decorrenza dal 15 ottobre 2021 e fino al 31 dicembre 2021, per chiunque voglia accedere ai luoghi di lavoro declinando specifiche regole per il settore pubblico e privato. Rimangono esclusi da tale obbligo i soggetti esenti da campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica.

In ambito privato la novella normativa impone ai datori di lavoro di definire, entro il 15 ottobre 2021, le modalità operative per l'organizzazione delle verifiche del possesso della certificazione verde, anche a campione, prioritariamente al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro. Gli stessi dovranno individuare, con atto formale, i soggetti incaricati dell'accertamento delle violazioni degli obblighi *infra* descritti.

È opportuno evidenziare che la verifica, obbligatoria dal 15 ottobre 2021, del possesso di regolare *green pass*, che dovrà avvenire nel rispetto della tutela della riservatezza della persona nei confronti di terzi, sarà effettuata mediante la lettura del *QR-Code*, utilizzando l'app "VerificaC19". L'applicazione consentirà unicamente di controllare l'autenticità, la validità e l'integrità della certificazione e di conoscere le generalità dell'intestatario, senza rendere visibili le informazioni che ne hanno determinato l'emissione. Si ricorda che non è consentito archiviare le informazioni inerenti alla certificazione.

Qualora, all'accesso del luogo di lavoro, i lavoratori comunicano di non essere in possesso della certificazione verde o qualora risultino privi della stessa, sono considerati assenti ingiustificati, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del posto, senza diritto alla retribuzione o altro compenso comunque denominato. È consigliabile, in tal caso, comunicare all'interessato l'impossibilità di lavorare fino alla presentazione della certificazione verde e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021. Per le imprese con meno di 15 dipendenti, dopo il quinto giorno di assenza ingiustificata, il datore di lavoro può sospendere il lavoratore per la durata corrispondente a quella del contratto di lavoro stipulato per la sua sostituzione, comunque per un periodo non superiore a dieci giorni, rinnovabili una sola volta, e non oltre il predetto termine del 31 dicembre 2021.

Nell'ipotesi in cui acceda ai luoghi di lavoro in violazione delle suddette disposizioni, il lavoratore sarà sanzionato fino alla misura massima di 1.500 euro. La sanzione sarà irrogata dal Prefetto sulla base delle segnalazioni effettuate dai soggetti incaricati alla verifica. Il datore di lavoro che non predisporrà le modalità operative per accertare il possesso del *green pass* all'accesso dei luoghi di lavoro entro il 15 ottobre 2021 o non effettuerà i controlli, sarà passibile, salvo il fatto che ciò non costituisca più grave reato, di sanzione amministrativa sino a 1.000 euro.

In ultimo, si ricorda che il D.L. 122/2021 ha previsto l'estensione dell'obbligo vaccinale, dal 10 ottobre al 31 dicembre 2021, a tutti i lavoratori impiegati in strutture residenziali, socio-assistenziali e socio-sanitarie. Per tali soggetti, quindi, l'accesso alle richiamate strutture sarà consentito solo qualora si possa certificare l'avvenuta vaccinazione.

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

Allegati:

1. Avviso per accesso ai luoghi di lavoro
2. Lettera incarico per verifica possesso green pass
3. Comunicazione al dipendente non in possesso di green pass

✂-----

*Allegato 1*

Carta intestata

### **AVVISO**

Con la presente portiamo a Vostra conoscenza che, a decorrere dal 15 ottobre 2021, ai sensi di quanto disposto dalla vigente normativa (D.L. 127/2021), volta ad assicurare lo svolgimento in sicurezza delle attività lavorative, per accedere ai luoghi di lavoro sarà obbligatorio essere in possesso di certificazione verde COVID-19 ed esibirla agli incaricati alla verifica alla loro richiesta.

Il mancato possesso o la mancata esibizione di valida certificazione verde (*green pass*) determinerà l'impossibilità di accedere ai luoghi di lavoro. Fino alla presentazione della predetta certificazione l'assenza sarà considerata ingiustificata e non sarà dovuta la retribuzione né altro compenso o emolumento comunque denominato.

L'accesso di lavoratori ai luoghi di lavoro in violazione degli obblighi sopra indicati è punibile con la sanzione, irrogata dal Prefetto, da 600 a 1.500 euro.

Si ricorda, con l'occasione, il rigoroso rispetto delle misure di contrasto e contenimento della diffusione del virus già note, quali il mantenimento della distanza interpersonale di almeno un metro, indossare negli spazi condivisi i dispositivi di protezione delle vie aeree, la frequente igienizzazione delle mani, il divieto di accesso in presenza di febbre (oltre i 37°C) o altri sintomi.

Confidando nella consueta collaborazione, si porgono i più cordiali saluti.

Il datore di lavoro

✂-----

*Allegato 2*



**INCARICO AI SENSI DELL'ARTICOLO 9-SEPTIES, COMMA 5, D.L. 52/2021**

Al lavoratore/alla lavoratrice

\_\_\_\_\_

Attraverso la presente, Le comunichiamo, ai sensi dell'articolo 3, D.L. 127/2021, la Sua nomina a incaricato all'accertamento delle violazioni degli obblighi di accesso ai luoghi di lavoro esclusivamente se in possesso di certificazione verde COVID-19.

La verifica dovrà essere effettuata mediante la sola *app* denominata "VerificaC19" e non potranno essere archiviate le informazioni inerenti alla certificazione verde.

Le ricordiamo che è tenuto al massimo riserbo in ordine alle informazioni di cui venisse a conoscenza nell'esercizio delle sue funzioni.

Firma del datore di lavoro

\_\_\_\_\_

Firma del lavoratore/lavoratrice per accettazione

\_\_\_\_\_



*Allegato 3*

**COMUNICAZIONE AI SENSI DELL'ARTICOLO 9-SEPTIES, COMMA 6, D.L. 52/2021**

Al lavoratore/alla lavoratrice

\_\_\_\_\_

Con la presente Le comunichiamo, ai sensi dell'articolo 9-septies, comma 6, D.L. 52/2021, che, risultando non in possesso o privo/a di regolare certificazione verde COVID-19 all'atto della verifica effettuata in data odierna, non può accedere al/permanere nel luogo di lavoro, né svolgere la sua prestazione lavorativa e sarà considerato/a assente ingiustificato/a fino alla presentazione della predetta certificazione.

Durante tale periodo Le sarà conservato il posto di lavoro, ma non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominato.

Luogo e data \_\_\_\_\_

Firma del datore di lavoro

\_\_\_\_\_

Data e firma del lavoratore/lavoratrice per ricevuta

---

## Le informative per l'azienda

---

### Oggetto: ULTERIORI INDICAZIONI PER IL *TICKET* DI LICENZIAMENTO

Con la circolare n. 137/2021 l'Inps ha fornito nuovi chiarimenti sulla determinazione dell'importo del c.d. *ticket* di licenziamento, contribuzione introdotta dalla L. 92/2012, avendo rilevato che i versamenti non sono sempre stati corretti e preannunciando che sarà richiesta la regolarizzazione dei periodi pregressi.

La normativa prevede che, nei casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per le causali che, indipendentemente dal requisito contributivo, darebbero diritto alla prestazione di disoccupazione, intervenuti a decorrere dal 1° gennaio 2013, sia dovuta, a carico del datore di lavoro, una somma pari al 41% del massimale mensile per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni. Nel computo dell'anzianità aziendale sono compresi i periodi di lavoro con contratto diverso da quello a tempo indeterminato, se il rapporto è proseguito senza soluzione di continuità o se comunque si è dato luogo alla restituzione della contribuzione aggiuntiva dovuta per i rapporti a termine.

Con la circolare n. 40/2020 l'Istituto aveva fornito un quadro riepilogativo delle fattispecie che comportano l'obbligo contributivo in argomento e delle tipologie contrattuali per le quali, invece, il contributo non è dovuto. Ulteriori ipotesi di esclusione dall'obbligo contributivo sono state illustrate con il messaggio n. 3920/2020 (esonero ex articolo 43-*bis*, D.L. 109/2018) e con la circolare n. 48/2021, con riferimento alle risoluzioni dei rapporti di lavoro determinate e concordate ai sensi dell'articolo 41, comma 5-*bis*, D.Lgs. 148/2015 (indennità mensile relativa al c.d. contratto di espansione).

#### Misura del contributo

Il contributo, come detto, è pari al 41% del massimale mensile di ASpl (oggi NASpl) per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni e, quindi, è scollegato dall'importo della prestazione individuale e, conseguentemente, lo stesso è dovuto in misura identica a prescindere dalla tipologia di lavoro, che esso sia *part-time* o *full-time*.

Per determinarlo correttamente occorre, innanzitutto, determinare l'anzianità lavorativa del lavoratore cessato, applicando le regole esposte al paragrafo 3.1 della circolare n. 40/2020, in proporzione ai mesi di anzianità aziendale, maturati dal lavoratore nel limite massimo di 36 mesi. Per i periodi di lavoro inferiori all'anno il contributo deve essere determinato in proporzione al numero dei mesi di durata del rapporto. Pertanto, ad esempio:

- per lavoratore con anzianità aziendale, al momento della cessazione del rapporto di lavoro, pari a 12 mesi, il contributo dovuto è pari al 41% del massimale ASpl/NASpl dell'anno in cui è cessato il rapporto di lavoro;
- per un lavoratore con anzianità aziendale, al momento della cessazione del rapporto di lavoro, pari a 6 mesi, invece, il contributo dovuto è pari a 6/12 del 41% del massimale ASpl/NASpl dell'anno in cui è cessato il rapporto di lavoro;

- per un lavoratore con anzianità aziendale, al momento della cessazione del rapporto di lavoro, pari a 28 mesi (2 anni e 4 mesi), il contributo dovuto è pari al 41% del massimale ASpl/NASpl dell'anno in cui è cessato il rapporto di lavoro moltiplicato per  $2 + \frac{4}{12}$  del 41% del massimale ASpl/NASpl dell'anno in cui è cessato il rapporto di lavoro.

In caso di licenziamento collettivo, la misura del contributo è determinata utilizzando i criteri sopra esposti, ma valutando anche:

- se la dichiarazione di eccedenza del personale prevista dalla procedura di licenziamento collettivo abbia formato o meno oggetto di accordo sindacale ex articolo 4, comma 9, L. 223/1991, perché in caso negativo, dal 1° gennaio 2017, il contributo è moltiplicato per 3 volte;
- se l'azienda che ha intimato il licenziamento collettivo rientri nel campo di applicazione della Cigs e sia quindi tenuta alla relativa contribuzione di finanziamento, perché, dal 1° gennaio 2018, per ciascun licenziamento, l'aliquota percentuale del c.d. ticket di licenziamento è innalzata in tali casi all'82%, ad esclusione dei licenziamenti collettivi la cui procedura sia stata avviata entro il 20 ottobre 2017, ancorché le interruzioni del rapporto di lavoro siano avvenute in data successiva al 1° gennaio 2018.

Esempi relativi a licenziamento collettivo dal mese di gennaio 2018		
Casistica		Determinazione valore ticket
Azienda no Cigs	Licenziamento con accordo	41% del massimale NASpl dell'anno in cui è cessato il rapporto per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni
	Licenziamento senza accordo	41% del massimale NASpl dell'anno in cui è cessato il rapporto per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni moltiplicato per 3
Azienda sì Cigs	Licenziamento con accordo	82% del massimale NASpl dell'anno in cui è cessato il rapporto per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni
	Licenziamento senza accordo	82% del massimale NASpl dell'anno in cui è cessato il rapporto per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni moltiplicato per 3

Nelle ipotesi in cui il *ticket* sia dovuto a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro durante il c.d. blocco dei licenziamenti legato alla fase emergenziale COVID, per adesione del lavoratore all'accordo collettivo aziendale stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro con riconoscimento dell'indennità NASpl al lavoratore che vi aderisce, il contributo è pari al 41% del massimale mensile NASpl per ogni 12 mesi di anzianità aziendale del lavoratore negli ultimi 3 anni, anche qualora si verifichi la contestuale risoluzione di più rapporti di lavoro di dipendenti che aderiscono alla citata fattispecie di accordo.

### Massimale

Secondo la norma istitutiva, il contributo si calcola sulla base del massimale di ASpl, perciò la sua misura è stata determinata tenendo conto di tale massimale, annualmente individuato dall'Inps. Dalla data di istituzione della NASpl (1° maggio 2015) sono mutati i criteri di calcolo del massimale, secondo quanto disposto dall'articolo 4, D.Lgs. 22/2015, che prevede che la NASpl non possa superare, nel 2015, l'importo mensile massimo di 1.300 euro, rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati

intercorsa nell'anno precedente. In applicazione dei citati criteri, il massimale dell'indennità di disoccupazione è annualmente determinato e comunicato dall'Istituto con specifica circolare.

Tabella riassuntiva degli importi annui del massimale su cui calcolare il <i>ticket</i>			
Anno	Circolare Inps	Retribuzione imponibile	Massimale
2013 - ASpl	14/2013	1.180,00	1.152,90
2014 - ASpl	12/2014	1.192,98	1.165,58
2015 - ASpl	19/2015	1.195,37	1.167,91
2015 - NASpl	94/2015	1.195,00	1.300,00
2016 - NASpl	48/2016	1.195,00	1.300,00
2017 - NASpl	36/2017	1.195,00	1.300,00
2018 - NASpl	19/2018	1.208,15	1.314,30
2019 - NASpl	5/2019	1.221,44	1.328,76
2020 - NASpl	20/2020	1.227,55	1.335,40
2021 - NASpl	7/2021	1.227,55	1.335,40

### **Contributo versato in difetto o in eccesso**

Da recenti controlli, l'Inps ha rilevato che la modalità di calcolo del *ticket* di licenziamento, nel corso degli anni, non è sempre avvenuta in linea con quanto previsto, non essendo stata correttamente valorizzata la base di calcolo del contributo, pari all'importo del massimale annuo ASpl/NASpl, con la conseguenza che alcune aziende hanno versato importi maggiori di quelli dovuti nei casi di interruzioni di rapporto di lavoro avvenute durante la vigenza dell'ASpl (periodo nel quale il massimale era inferiore alla retribuzione imponibile), mentre per le interruzioni dei rapporti di lavoro avvenute a decorrere dal 1° maggio 2015, data di istituzione della NASpl, il contributo versato risulta in taluni casi di importo inferiore a quello dovuto (per tali periodi il massimale è superiore al valore della retribuzione imponibile).

Per tali motivi, l'Istituto di previdenza ha comunicato con la circolare n. 137/2021 che, con apposito successivo messaggio saranno fornite le indicazioni operative per la regolarizzazione dei periodi di paga scaduti al 17 settembre 2021.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

## Le informative per l'azienda

---

### **Oggetto: CONVERTITO IN LEGGE IL D.L. 103/2021**

È stata pubblicata sulla G.U. n. 224/2021 la L. 125/2021, di conversione del D.L. 103/2021, recante "Misure urgenti per la tutela delle vie d'acqua di interesse culturale e per la salvaguardia di Venezia, nonché disposizioni urgenti per la tutela del lavoro".

Nella medesima G.U. è stato pubblicato anche il testo del D.L. 103/2021 coordinato con la legge di conversione.

Tra le novità si segnala quanto segue.

#### **Trattamento di integrazione salariale e misure in favore di imprese di rilevante interesse strategico nazionale – articolo 3**

Le imprese con un numero di lavoratori dipendenti non inferiore a 1.000 che gestiscono almeno uno stabilimento industriale di interesse strategico nazionale possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale di cui agli articoli 19 e 20, D.L. 18/2020, per una durata massima di ulteriori 13 settimane fruibili fino al 31 dicembre 2021 nel limite delle risorse allo scopo stanziato. Per i datori di lavoro che presentano domanda di tale integrazione salariale valgono le consuete limitazioni/sospensioni in tema di licenziamento connesse all'utilizzo degli ammortizzatori COVID per la durata del trattamento di integrazione salariale fruito entro il 31 dicembre 2021.

#### **Servizi di outplacement per la ricollocazione professionale – articolo 3-bis**

Per l'anno 2021, al fine di permettere l'accesso ai servizi di outplacement per la ricollocazione professionale di cui all'articolo 2, comma 1, lettera d), D.Lgs. 276/2003, sono destinati 10 milioni di euro all'attivazione di servizi per la ricollocazione professionale dei lavoratori dipendenti di aziende che siano state poste in procedura fallimentare o in amministrazione straordinaria o dei lavoratori che siano stati collocati in cassa integrazione guadagni per cessazione dell'attività ai sensi dell'articolo 44, D.L. 109/2018.

Con decreto del Ministro del lavoro, di concerto con il Mef, saranno adottate le necessarie disposizioni applicative.

#### **Accordi di riallineamento retributivo settore agricolo – articolo 3-ter**

L'articolo 10, L. 199/2016 (Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo), che prevede che gli accordi provinciali di riallineamento retributivo del settore agricolo possano demandare la definizione di tutto o parte del programma di graduale riallineamento dei trattamenti economici dei lavoratori agli accordi aziendali di recepimento, purché sottoscritti con le stesse parti che hanno stipulato l'accordo provinciale, si interpreta nel senso che, in relazione alla rappresentatività datoriale, il requisito della sottoscrizione con le stesse parti degli accordi aziendali di recepimento si intende soddisfatto anche qualora tali accordi aziendali siano sottoscritti dalla sola associazione

imprenditoriale cui è iscritta l'azienda interessata e firmataria dell'accordo provinciale di riallineamento.

La procedura di adesione ai programmi di riallineamento deve essere interpretata nel senso che gli accordi aziendali, comunque sottoscritti entro il 17 ottobre 2001, nei quali le parti hanno convenuto di aderire al programma di riallineamento previsto dagli accordi provinciali con gradualità e per il periodo in essi previsto, possono stabilire inizialmente anche un periodo parziale di riallineamento retributivo e possono essere successivamente integrati, in tutto o in parte, per la prosecuzione del riallineamento retributivo, da accordi sottoscritti anche oltre la suddetta data, purché prima del 18 settembre 2021.

Per quanto sopra, il regime sanzionatorio deve intendersi applicato esclusivamente a eventuali periodi non coperti da accordi aziendali di recepimento.

#### **Esoneri Tfr per società in procedura fallimentare o in amministrazione straordinaria – articolo 4**

È stato modificato l'articolo 43-*bis*, D.L. 109/2018, per estendere anche al 2022 l'applicazione della disposizione.

Per gli anni 2020, 2021 e 2022, le società sottoposte a procedura fallimentare o in amministrazione straordinaria, le quali abbiano usufruito del trattamento di Cigs per le imprese in crisi di cui all'articolo 44 del medesimo D.L. negli anni 2019, 2020 e 2021, previa autorizzazione dell'Inps a seguito di apposita richiesta, sono esonerate dal pagamento delle quote di accantonamento del Tfr relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione oraria o sospensione dal lavoro, e dal pagamento del c.d. *ticket* licenziamento, nel limite di spesa previsto.

Ai fini del monitoraggio della spesa, l'Inps verifica con cadenza mensile i flussi di spesa e, qualora dal monitoraggio medesimo, effettuato anche in via prospettica, emerga che, a seguito delle domande accolte è stato o sarà raggiunto il limite di spesa, non prende in considerazione ulteriori domande.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

## Le informative per l'azienda

---

### **Oggetto: MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DEL CONTRATTO A TERMINE CAUSA COVID-19**

A causa della situazione economico sanitaria, il Legislatore, a mezzo del D.L. 73/2021, ha introdotto importanti modifiche alla disciplina delle causali obbligatorie necessarie per i contratti a tempo determinato di durata superiore ai 12 mesi, e in altre ipotesi. Ciò ha influenza, infatti, anche in situazioni operative di proroga e rinnovo, oltre ad avere possibili riflessi anche in relazione all'ulteriore contratto in deroga, eccedente il limite massimo dei 24 mesi. L'INL, con propria nota del 14 settembre 2021, offre alcuni spunti sull'argomento. Con la novella legislativa è stata, infatti, demandata alla contrattazione collettiva, ossia ai *“contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria”*, la possibilità di individuare specifiche esigenze per la stipula di un contratto a tempo determinato di durata superiore ai 12 mesi (ma non eccedente i 24 mesi di durata massima). Viene richiesto che dette esigenze risultino nella loro declinazione ben specifiche, ossia che individuino ipotesi concrete, senza possibilità di utilizzo di formulazioni generiche (ad esempio, ragioni *“di carattere tecnico, produttivo, organizzativo”*) che richiedano ulteriori puntualizzazioni all'interno del contratto individuale. È, quindi, di tutta evidenza come tali situazioni non abbiano riflessi unicamente per il caso di stipula di un contratto di durata superiore ai 12 mesi, ma vadano anche a impattare sulle norme che regolano gli istituti del rinnovo e della proroga. È, dunque, possibile, date queste novità, rinnovare o prorogare un contratto a termine secondo le nuove previsioni della contrattazione collettiva. Tale indicazione normativa, secondo l'INL, sembra avere carattere strutturale.

Altra novità, introdotta dalla medesima norma, riguarda la possibilità di redigere un contratto a termine, per il caso particolare di prima stipula tra le parti, di durata superiore a 12 mesi, ma comunque non eccedente 24 mesi, qualora si verifichino specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di lavoro, di cui abbiamo già detto. Tale ipotesi derogatoria, tuttavia, risulta *ex lege* valida solo fino al 30 settembre 2022. Detta norma appare pertanto, al contrario della precedente, di natura transitoria e dunque non strutturale, visto il termine perentorio esposto nel testo normativo. Si noti che il termine ultimo, posto alla fine del settembre 2022, deve essere inteso come riferito alla data di formalizzazione del contratto, il quale ben potrà, quindi, prevedere una durata del rapporto che superi tale data, fermo restando il limite complessivo dei 24 mesi.

L'INL conclude la propria nota specificando che *“le regole in materia di rinnovi e proroghe ... non sono condizionate temporalmente e, pertanto, sarà possibile prorogare o rinnovare i contratti a termine in ragione delle causali previste dalla contrattazione collettiva, anche successivamente al 30 settembre 2022”*.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.



## Le informative per l'azienda

---

### **Oggetto: RILASCIO DEL MODULO DI RICHIESTA DELL'ESONERO CONTRIBUTIVO PER ASSUNZIONI CON CONTRATTO DI RIOCCUPAZIONE**

Con il messaggio n. 3050/2021, facendo seguito alla circolare n. 115/2021, l'Inps ha comunicato che, a decorrere dal 15 settembre 2021, all'interno dell'applicazione "Portale delle Agevolazioni", presente sul sito internet [www.inps.it](http://www.inps.it), è disponibile il modulo di istanza *on-line* "RIOCC", volto alla richiesta del beneficio per le sole assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel periodo compreso tra il 1° luglio 2021 e il 31 ottobre 2021. Si ricorda che l'assunzione con il contratto di rioccupazione è subordinata alla definizione, con il consenso del lavoratore, di 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.

Per essere autorizzati alla fruizione dell'agevolazione, previa autenticazione, gli interessati dovranno inoltrare all'Inps, avvalendosi esclusivamente del suddetto modulo di istanza *on-line* "RIOCC", una domanda di ammissione all'esonero, fornendo le seguenti informazioni:

- indicazione del lavoratore nei confronti del quale è intervenuta l'assunzione a tempo indeterminato con contratto di rioccupazione;
- codice della comunicazione obbligatoria relativa al rapporto a tempo indeterminato instaurato;
- importo della retribuzione mensile media, comprensiva dei ratei di tredicesima e di quattordicesima mensilità;
- indicazione dell'eventuale percentuale di *part-time* nel caso di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale;
- misura dell'aliquota contributiva datoriale oggetto dello sgravio.

L'Istituto, una volta ricevuta la richiesta, svolgerà le seguenti attività:

- verificherà l'esistenza del rapporto a tempo indeterminato mediante consultazione della banca dati delle comunicazioni obbligatorie;
- calcolerà l'importo dell'incentivo spettante in base all'aliquota contributiva datoriale indicata;
- verificherà la sussistenza della copertura finanziaria per l'esonero richiesto;
- in caso di sufficiente capienza di risorse per tutto il periodo agevolabile, informerà, mediante comunicazione in calce al medesimo modulo di istanza *on-line*, che il datore di lavoro è stato autorizzato a fruire dell'esonero e individuerà l'importo massimo dell'agevolazione spettante per l'assunzione;
- verificherà la presenza nel c.d. elenco Deggendorf, di cui alla sezione "Trasparenza" del Registro nazionale degli aiuti di Stato (RNA), del nominativo del datore di lavoro richiedente l'agevolazione e, qualora il soggetto interessato dovesse essere presente nella suddetta lista, non autorizzerà la fruizione della misura;
- anche a seguito dell'autorizzazione al godimento dell'agevolazione, effettuerà controlli volti ad accertare l'effettiva sussistenza dei presupposti di legge per la fruizione dell'incentivo.

È precisato che, con riferimento ai rapporti a tempo parziale, la retribuzione lorda media mensile da indicare è quella rapportata al tempo pieno, in quanto saranno le procedure telematiche a parametrare l'importo di esonero spettante alla percentuale oraria indicata.

Qualora nel corso del rapporto dovesse variare in aumento la percentuale oraria di lavoro, compreso il caso di assunzione a tempo parziale e successiva trasformazione a tempo pieno, il beneficio fruibile non potrà superare il tetto già autorizzato mediante le procedure telematiche.

Nelle ipotesi di diminuzione dell'orario di lavoro, compreso il caso di assunzione a tempo pieno e successiva trasformazione in *part-time*, sarà onere del datore di lavoro riparametrare l'incentivo spettante per fruire dell'importo ridotto.

Dopo l'accantonamento definitivo delle risorse, si potrà fruire dell'importo spettante, in quote mensili, a partire dal mese di assunzione per massimo 6 mensilità, ferma restando la permanenza del rapporto di lavoro. La fruizione del beneficio potrà avvenire mediante conguaglio nelle denunce contributive e nei limiti della contribuzione esonerabile.

L'Inps provvederà a registrare la misura nel Registro nazionale degli aiuti di Stato. Con specifico riferimento alle assunzioni a scopo di somministrazione, l'onere di non superare il massimale è a carico dell'utilizzatore.

### **Esposizione dei dati nel flusso UniEmens**

Per fruire dell'esonero occorre esporre, a partire dal flusso UniEmens di competenza del mese di ottobre 2021, i nomi dei lavoratori per i quali lo stesso spetta, valorizzando l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della sezione <DenunciaIndividuale>. In particolare, nell'elemento <Contributo> deve essere indicata la contribuzione dovuta calcolata sull'imponibile previdenziale del mese. Per esporre il beneficio spettante dovranno essere valorizzati all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, elemento <InfoAggcausaliContrib>, i seguenti elementi:

- nell'elemento <CodiceCausale> il valore "RIOCI";
- nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> il valore "N" (le agenzie di somministrazione devono indicare il numero di matricola dell'azienda presso cui è stato inviato il lavoratore);
- nell'elemento <AnnoMeseRif> l'AnnoMese di riferimento del conguaglio;
- nell'elemento <ImportoAnnoMeseRif> l'importo conguagliato, relativo alla specifica competenza.

Nel DM2013 "VIRTUALE" i valori saranno esposti i codici "L554" per il corrente e "L555" per gli arretrati.

La valorizzazione dell'elemento <AnnoMeseRif> con riferimento ai mesi pregressi (mese di luglio 2021 e fino al mese precedente l'esposizione del corrente), può essere effettuata esclusivamente nei flussi UniEmens di competenza ottobre, novembre e dicembre 2021. La sezione "InfoAggcausaliContrib" va ripetuta per tutti i mesi di arretrato.

I datori di lavoro che hanno sospeso o cessato l'attività e vogliono fruire dell'esonero spettante dovranno avvalersi della procedura delle regolarizzazioni (UniEmens/vig).

Nelle ipotesi di passaggio di un lavoratore, per il quale il datore di lavoro cedente stava già godendo dell'incentivo, a un altro datore di lavoro, a seguito di cessione individuale del contratto ai sensi dell'articolo 1406, cod. civ., o di trasferimento di azienda ai sensi dell'articolo 2112, cod. civ., il subentrante dovrà indicare il lavoratore, nell'elemento <Assunzione>, con il codice tipo assunzione "2T" e valorizzare contemporaneamente l'elemento <MatricolaProvenienza> con l'indicazione della posizione contributiva Inps presso la quale il lavoratore era precedentemente in carico; il cedente, a

sua volta, provvederà a indicare il lavoratore in questione nell'elemento <Cessazione>, con il medesimo codice tipo cessazione "2T", senza la contemporanea valorizzazione dell'elemento <MatricolaProvenienza>.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

## Le informative per l'azienda

---

### **Oggetto: SANZIONE AMMINISTRATIVA PER OMESSA O TARDATA DENUNCIA DI INFORTUNIO**

L'Inail, con circolare n. 24/2021, interviene sull'argomento in oggetto fornendo un quadro complessivo degli adempimenti dichiarativi, in tema di infortunio sul lavoro, e delle relative sanzioni in caso di omissione o ritardo nell'invio.

Viene subito ricordato l'obbligo di presentazione, all'Istituto assicuratore, della denuncia per tutti gli infortuni intervenuti ai lavoratori e che siano prognosticati non guaribili entro 3 giorni; ciò indipendentemente da ogni valutazione circa la ricorrenza degli estremi di legge per l'indennizzabilità. Tale denuncia deve essere presentata, in via telematica tramite il servizio esistente sul sito Inail, entro 2 giorni da quello in cui il datore di lavoro ne ha avuto notizia. Circa l'operatività, viene evidenziato che il giorno iniziale, di decorrenza del termine, è quello successivo alla data in cui il datore di lavoro ha ricevuto notizia dal lavoratore. Se trattasi di scadenza in giorno festivo, il termine slitta al primo giorno successivo non festivo. Nei casi di lavoro settimanale articolato su 5 giorni lavorativi, il sabato è considerato normale giornata feriale.

Fanno eccezione a dette regole gli infortuni mortali e gli infortuni per i quali ricorre pericolo di morte, per i quali la denuncia deve essere effettuata entro 24 ore dall'infortunio.

Nel caso in cui il lavoratore venga inizialmente prognosticato guaribile entro 3 giorni da quello dell'infortunio, e solo successivamente la prognosi venga prolungata oltre il quarto giorno, il termine per la denuncia decorre dal giorno successivo alla data di ricezione dei riferimenti dell'ulteriore certificazione medica di infortunio che accerta la mancata guarigione nel termine inizialmente previsto (ovvero entro i 3 giorni).

Nel caso residuale in cui venga accertato che il datore di lavoro non aveva avuto notizia dell'infortunio, e dunque non era a conoscenza dei riferimenti del certificato medico, il termine di invio decorre dalla data di ricezione da parte del datore di lavoro della richiesta della denuncia di infortunio, che viene trasmessa dalla sede competente via Pec.

In caso di omissione o ritardo nella presentazione, la misura della sanzione è stata aggiornata da diverse norme successive e risulta attualmente di importo da 1.290 a 7.745 euro. Viene ricordato che tale violazione rientra nell'ambito di applicazione della diffida obbligatoria di cui al D.Lgs. 124/2004, attivabile nelle ipotesi di illeciti amministrativi che risultano accertati e provati, ove le inadempienze risultino sanabili. Detta diffida si applica, altresì, anche nelle ipotesi in cui il trasgressore abbia, ancor prima dell'adozione della diffida stessa, posto in essere il comportamento dovuto, sia pur tardivamente. Il personale ispettivo Inail, per dette inadempienze, a seguito dell'estensione del potere di diffida anche al personale degli Istituti previdenziali, è quindi tenuto ad applicare tale procedura. Qualora il trasgressore non provveda a sanare l'illecito e a pagare entro i termini previsti la sanzione ridotta per il caso di diffida, i funzionari dell'Inail che hanno rilevato l'inadempienza e attivato il procedimento devono fare immediatamente rapporto al competente ITL. In tale situazione, l'ITL provvederà all'emissione dell'ordinanza ingiunzione, con sanzione ridotta pari a 2.580 euro, ovvero il doppio del minimo della sanzione edittale.

Le sanzioni dovranno essere pagate tramite il modello F23 utilizzando i codici tributo appositamente previsti.

Viene, infine, ricordato che è in vigore l'obbligo previsto dal D.Lgs 81/2008, in materia di comunicazione degli infortuni a fini statistici e informativi al Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (Sinp) per casi di infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento. L'invio della comunicazione deve essere effettuato entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico.

Per tale adempimento è stato predisposto il servizio telematico per la comunicazione di infortunio, sul sito Inail, denominato Comunicazione/denuncia di infortunio. Nel caso in cui per un infortunio sul lavoro, inizialmente prognosticato guaribile entro 3 giorni, e che il datore di lavoro ha regolarmente provveduto a comunicare entro 48 ore al Sinp tramite l'Inail, venga prolungata la prognosi oltre i 3 giorni dall'evento, è stata prevista un'apposita funzione del servizio, che consente al datore di lavoro di adempiere all'obbligo della denuncia di infortunio all'Inail recuperando i dati già presenti nella comunicazione effettuata.

La violazione dell'invio della denuncia di infortunio si qualifica come un illecito amministrativo formale istantaneo con effetti permanenti, per cui la data di commissione coincide con il giorno successivo alla scadenza del termine in cui doveva essere effettuata la denuncia; da tale data, quindi, decorre il termine di prescrizione quinquennale. Per il caso di omessa o tardiva denuncia riguardante un infortunio sul lavoro inizialmente prognosticato guaribile entro 3 giorni, per il quale il medico rilasci una certificazione di continuazione dell'infortunio, con prognosi che si prolunga quindi oltre i 3 giorni dall'evento, la data di commissione dell'illecito (come detto il giorno successivo alla scadenza del termine) è costituita dal terzo giorno successivo a quello in cui il datore di lavoro ha ricevuto dal lavoratore il numero identificativo del certificato medico di infortunio che prolunga la prognosi.

Viene, infine, fatto presente che l'accertamento dell'omessa denuncia di infortunio presuppone il sussistere di queste condizioni:

1. la ricezione da parte dell'Inail del certificato medico attestante un infortunio sul lavoro prognosticato non guaribile entro 3 giorni;
2. la mancata ricezione della denuncia di infortunio, decorso il termine di 2 giorni previsto dalla legge per l'adempimento dell'obbligo della denuncia;
3. la verifica dell'effettiva data di conoscenza dell'infortunio da parte del datore di lavoro o del soggetto tenuto all'obbligo della denuncia e dei riferimenti del relativo certificato medico.

La sede Inail, qualora non risulti pervenuta la denuncia di infortunio, deve chiedere al datore di lavoro di inviare la denuncia stessa, comunicando i riferimenti del certificato medico trasmesso telematicamente dal medico o dalla struttura ospedaliera. Per le denunce tardive le sedi Inail dovranno provvedere all'immediata contestazione e notificazione della violazione accertata, tramite la diffida obbligatoria.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

## Le informative per l'azienda

---

### Oggetto: AZIENDE E PROFESSIONISTI - ACCESSO AI SERVIZI INPS DAL 1° OTTOBRE

Dal 1° ottobre 2021 l'accesso ai servizi telematici Inps sarà possibile solo con Spid, Cie, Cns. Aziende e intermediari che le assistono dovranno, quindi, dotarsi di questi strumenti, pena l'impossibilità di operare. Tale novità può comportare la necessità di variare le abitudini operative già esistenti. Per non interrompere gli adempimenti connessi alla propria attività lavorativa, gli utenti che operano in qualità di intermediario, azienda, associazione di categoria, Pubblica Amministrazione, professionista esercente l'attività di medico o di avvocato, etc., dovranno dotarsi di una credenziale Spid che faccia riferimento a una persona fisica e non giuridica (profilo "cittadino"), di livello non inferiore a 2 o della Cie (con relativo Pin) o di una Cns entro il 30 settembre 2021.

Per potersi dotare rapidamente di Spid occorre un documento di riconoscimento italiano, la tessera sanitaria o il codice fiscale personale, un numero di cellulare, un indirizzo *e-mail*. Occorre, poi, accedere al sito di uno dei gestori di identità digitale (*Identity Provider*) e procedere alla registrazione secondo le modalità previste da ogni *provider* (per l'elenco si veda <https://www.spid.gov.it/cos-e-spid/come-scegliere-tra-gli-idp/>).

Il Pin potrà essere ancora rilasciato per i soggetti extracomunitari e per i soli servizi loro dedicati.

Non è possibile richiedere lo Spid usando il permesso di soggiorno (serve la carta di identità). In mancanza di permesso di soggiorno, occorrerà il rilascio del "vecchio" Pin Inps per le attività strettamente connesse a quanto il soggetto dovrà svolgere. In questo caso (si pensi, ad esempio, a multinazionali con stabilimenti all'estero), sarà opportuno contattare prima la Sede Inps di competenza per verificare il caso puntuale.

#### Azienda con dipendenti

È opportuno premettere che la delega può essere data soltanto a dipendenti: non è possibile delegare un collaboratore ad altro titolo (ad esempio, un socio, un praticante, un altro soggetto).

L'intermediario o il legale rappresentante dell'azienda che era già profilato e operava con il proprio Pin, se è in possesso di Spid, Cie, Cns, non ha problemi: dal 1° ottobre accede con uno di questi strumenti. Se ne è privo non potrà più accedere ai servizi telematici Inps e non solo.

I dipendenti (di aziende o intermediari) che già operavano a seguito di delega esplicita rilasciata nei loro confronti dall'azienda o dall'intermediario e lo facevano utilizzando il proprio Pin personale:

- se hanno lo Spid (o Cie/Cns) non avranno problemi, sarà sufficiente utilizzare per l'accesso Spid, CIE, Cns;
- se non hanno ancora Spid/Cie/Cns, sarà sufficiente dotarsene.

Diversamente, i passaggi da seguire sono i seguenti:

- il lavoratore deve dotarsi immediatamente di Spid, Cie o Cns;

- il legale rappresentante dell'azienda o l'intermediario deve inserire una delega a operare sul sito Inps nei confronti del lavoratore dipendente su [www.inps.it](http://www.inps.it), Servizi per le aziende ed i consulenti, "Gestione Deleghe", Delega a dipendente;
- il legale rappresentante dell'azienda o l'intermediario deve tramettere all'Inps il [modello SC62](#) "Richiesta di abilitazione ai servizi telematici per Aziende – Dipendente privato o pubblico o Subdelegato di intermediari", specificando nell'oggetto "Trasmissione modello SC62 per inserimento delega – azienda/intermediario XY", per far censire il dipendente con il profilo "Aziende" e farlo operare in qualità di delegato dell'intermediario (o dell'azienda), allegando al modello anche copia del documento di identità del richiedente e del delegante (intermediario o legale rappresentante dell'azienda o dell'ente).

In caso di deleghe a dipendenti da rilasciare nell'ambito di un gruppo di imprese o consorzio, occorre sempre utilizzare la procedura "Gestione deleghe" e inviare all'Inps il modello SC62, ma occorre rammentare che i passi da compiere vanno effettuati tassativamente nell'ordine sottoindicato:

1. ciascuna azienda del gruppo delega un'azienda del proprio gruppo/consorzio/cooperativa a gestire le proprie deleghe (questa operazione può essere svolta solamente da parte del titolare o legale rappresentante o "altro responsabile");
2. l'azienda che ha ricevuto le deleghe – a questo punto – delega a sua volta il dipendente per tutte le posizioni aziendali (questa operazione può essere svolta solamente da parte del titolare o legale rappresentante o altro responsabile).

Se la delega al dipendente è stata inserita, ma l'accesso all'Inps non funziona, probabilmente non è stato trasmesso all'Inps il modello SC62, oppure non è ancora stato registrato perché appena trasmesso, oppure è stato inviato a una casella *e-mail* istituita e specificatamente dedicata ad attività differenti. In certi casi, dopo la delega in procedura "Deleghe", alcuni dipendenti potrebbero accedere al sito Inps in qualità di delegati, altri no: probabilmente per i dipendenti già delegati era già stato trasmesso il modello SC62, mentre per gli altri la trasmissione non è ancora stata effettuata.

Ciò detto, l'Inps sta intervenendo per risolvere alcuni problemi per alcuni servizi telematici (ad esempio, area integrazioni salariali, SR41, Durc) per i quali gli invii effettuati dai delegati non sono visualizzabili dai deleganti.

Vale, poi, la pena di sottolineare che, come già in passato col Pin, lo Spid e le altre credenziali di accesso sono strettamente personali e non cedibili e, quindi, per l'operatività dei dipendenti serve una delega formale a operare secondo le procedure indicate, salvo che non si voglia attribuire impropriamente deleghe informali, consentendo l'utilizzo di una propria credenziale personale ad altri.

### **Artigiani, commercianti e Gestione separata**

Nel caso l'accesso avvenga da parte di soggetto diverso dal titolare (o legale rappresentante, in caso di committenti iscritti alla Gestione separata), è in vigore un sistema di gestione deleghe diverso da quello per le aziende con dipendenti: tali soggetti, infatti, possono delegare chiunque di propria fiducia ai fini degli adempimenti per sé stessi o per i propri collaboratori familiari.

Per inserire la delega indiretta sul sito *internet* dell'Inps si accede all'area denominata "Deleghe Indirette per artigiani, commercianti, committenti, associanti, professionisti, agricoltori autonomi e prestazioni occasionali". Il soggetto che sta inserendo una delega indiretta deve dichiarare se opera in qualità di:

- intermediario riconosciuto dall'Inps ai sensi della "Legge 12/1979";
- intermediario riconosciuto dall'Inps come tributarista;
- intermediario generico (in tutti gli altri casi).

Successivamente, si potrà procedere all'inserimento/modifica/revoca deleghe.

Possono essere inserite 2 tipologie di deleghe:

- quella totale, che consente di operare su tutti i collaboratori, presenti e futuri, di accedere a tutti gli UniEmens già inviati e di inviare UniEmens per tutti i collaboratori del committente, senza obbligo di altra comunicazione;
- quella parziale, che consente di operare solo per alcuni dei collaboratori dell'azienda.

Ciascuna tipologia di delega può essere, inoltre, esclusiva o non esclusiva:

- quella esclusiva consente di operare in modo esclusivo su uno o più collaboratori (può essere attribuita e revocata esclusivamente dal committente attraverso il legale rappresentante e gli altri responsabili), quindi il rilascio di una nuova delega esclusiva annulla ogni eventuale precedente delega per le stesse posizioni;
- quella non esclusiva consente a più di un delegato di operare per un collaboratore o di gestire l'intera posizione di un committente.

La delega attribuita in modo indiretto è, per definizione, una delega totale non esclusiva.

Si sottolinea, per i soggetti che abbiano anche posizioni come aziende con dipendenti, che in presenza di una delega unica (ovvero assegnata per tutte le matricole), la stessa è considerata valida anche per la Gestione separata in relazione alle posizioni per le quali sono stati trasmessi i modelli UniEmens e viene considerata come una delega totale non esclusiva, salvo revoca esplicita. Per la Gestione separata (modello per richiedere l'abilitazione SC82), è stata introdotta la figura dell'"Altro Responsabile", cioè colui che può gestire tutti gli adempimenti relativi alla Gestione separata alla stregua del legale rappresentante. La medesima applicazione consente anche d'inserire i dati relativi ai nuovi legali rappresentanti ed è stata prevista per aggiornare i dati di quei committenti, ad esempio gli enti pubblici, non tenuti all'iscrizione al Registro Imprese.

Nel caso di "Delega indiretta per soggetti ex lege 12/1979 e per i soggetti aderenti agli organismi che hanno sottoscritto un accordo operativo con l'Inps", il soggetto compilerà e validerà da sé la delega; in tutti gli altri casi, l'operatività sarà subordinata alla validazione da parte dell'Inps.

Per i professionisti delegati che intendano subdelegare uno o più collaboratori alla gestione degli adempimenti nei confronti dell'Istituto, l'applicazione consente l'attribuzione delle sub-abilitazioni a operare, che potranno essere effettuate solo ed esclusivamente dei loro dipendenti o collaboratori.

Nel caso di delega a soggetti diversi da quelli di cui alla L. 12/1979 non è consentita, invece, alcuna subdelega.



## Le informative per l'azienda

---

### **Oggetto: DECONTRIBUZIONE TURISMO, STABILIMENTI TERMALI, COMMERCIO, SETTORE CREATIVO, CULTURALE E DELLO SPETTACOLO**

Il D.L. 73/2021 ha previsto, per i datori di lavoro privati dei settori del turismo, degli stabilimenti termali e del commercio, nonché del settore creativo, culturale e dello spettacolo, l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, che può trovare applicazione dal 26 maggio 2021 al 31 dicembre 2021, nel limite del doppio delle ore di integrazione salariale già fruite nei mesi di gennaio, febbraio e marzo 2021, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'Inail. L'esonero è riparametrato e applicato su base mensile.

Ai fini del riconoscimento dell'esonero, i datori di lavoro devono, pertanto, avere fruito, almeno parzialmente, dei trattamenti di integrazione salariale nei mesi di gennaio e/o febbraio e/o marzo 2021, a prescindere dalla causale dei suddetti ammortizzatori.

Conseguentemente, a differenza degli esoneri alternativi ai trattamenti di integrazione salariale con causale COVID-19, l'esonero è compatibile, nei limiti della contribuzione dovuta, con gli ammortizzatori sociali, anche nelle ipotesi in cui l'azienda ricorra all'utilizzo di trattamenti di integrazione salariale con causale non COVID-19, non avendo lo stesso natura di incentivo all'assunzione (non essendo pertanto soggetto al principio secondo il quale gli incentivi non spettano qualora presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione siano in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione 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 la circolare n. 140/2021, l'Inps ha fornito le prime indicazioni riguardanti l'ambito di applicazione dell'esonero, precisando che, con apposito messaggio, saranno emanate le istruzioni per la fruizione della misura di legge in oggetto, con particolare riguardo al procedimento di richiesta di ammissione all'esonero e alle modalità di compilazione delle dichiarazioni contributive da parte dei datori di lavoro.

#### **Datori di lavoro interessati**

La misura non si applica nei confronti delle Pubbliche Amministrazioni (articolo 1, comma 2, D.Lgs. 165/2001). Possono, invece, accedere al beneficio, come detto, i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, dei settori del turismo, degli stabilimenti termali e del commercio, nonché del settore creativo, culturale e dello spettacolo, che abbiano fatto ricorso ai trattamenti di integrazione salariale nel periodo compreso tra gennaio 2021 e marzo 2021. Per l'individuazione esatta si rinvia ai codici ATECO di cui all'[allegato n. 1 alla circolare](#).

In particolare, l'esonero può essere legittimamente fruito, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta, per le medesime posizioni aziendali (matricole Inps) per le quali, nelle mensilità di gennaio e/o febbraio e/o marzo 2021, siano state fruite, anche parzialmente, le integrazioni salariali, indipendentemente dalla circostanza che i lavoratori in forza nei mesi di effettiva fruizione dell'esonero siano i medesimi lavoratori in forza durante la fruizione dei trattamenti di integrazione

salariale. Per tale motivo, nelle ipotesi di cessione di ramo d'azienda, il diritto alla fruizione dell'esonero in trattazione permane in capo al datore di lavoro cedente, senza alcun trasferimento in capo al cessionario della possibilità di fruire dello stesso, solo con riferimento ai lavoratori risultanti ancora alle sue dipendenze dopo la cessione. In caso di fusione (sia per unione che per incorporazione), invece, l'esonero potrà essere fruito dalla società risultante dal processo di unione/incorporazione, a condizione che rientri negli specifici codici ATECO previsti.

### **Assetto, misura e durata**

L'importo dell'esonero è pari, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, al doppio delle ore di integrazione salariale già fruita nei mesi di gennaio, febbraio e marzo 2021, riparametrato e applicato su base mensile, ed è fruibile entro il 31 dicembre 2021 (mese di competenza novembre 2021). Pertanto, si deve calcolare la contribuzione datoriale esonerabile non versata in relazione al doppio delle ore degli ammortizzatori sociali utilizzati nei mesi citati.

Si ricorda, in particolare, che non sono oggetto di sgravio le seguenti contribuzioni:

- 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 del codice civile";
- 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, destinato, o comunque destinabile, al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua;
- i premi e i contributi dovuti all'Inail;
- 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; il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo e per gli sportivi professionisti).

Il contributo aggiuntivo Ivs dello 0,50% per il finanziamento dell'incremento delle aliquote contributive del Fpld è soggetto all'applicazione dell'esonero contributivo, con contestuale abbattimento della quota annua del Tfr in misura pari al predetto incremento 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.

Con riferimento al periodo di fruizione della misura, nelle ipotesi in cui il calcolo della contribuzione datoriale non versata, relativa al doppio delle ore di integrazione salariale fruita, determini un credito potenzialmente fruibile per un periodo inferiore rispetto al suddetto limite temporale, rimane comunque ferma la possibilità per il datore di lavoro di fruire dell'esonero per periodi inferiori.

La quota di esonero fruibile non potrà essere superiore alla contribuzione astrattamente dovuta nei mesi di fruizione, perciò sarà pari al minore importo tra la contribuzione datoriale teoricamente dovuta per il doppio delle ore di integrazione salariale fruita mediante conguaglio o con pagamento diretto nel periodo gennaio/marzo 2021 e la contribuzione datoriale dovuta (e sgravabile) nelle mensilità in cui ci si intenda avvalere della misura.

La retribuzione persa da utilizzare come base di calcolo per la misura dell'esonero deve essere maggiorata dei ratei delle mensilità aggiuntive e occorre tenere conto dell'aliquota contributiva piena astrattamente dovuta e non di eventuali agevolazioni contributive spettanti nella suddetta mensilità: nell'ipotesi in cui l'azienda interessata all'esonero abbia alle proprie dipendenze apprendisti si farà, conseguentemente, riferimento alla aliquota propria prevista per tale tipologia di lavoratori.

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

### **Condizioni di spettanza**

Il diritto alla fruizione dell'esonero è subordinato al rispetto, da un lato, delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori (Durc; 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 OO.SS. dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale) e, dall'altro, da quanto previsto dall'articolo 43, D.L. 73/2021, che, in particolare, prevede che il datore di lavoro debba rispettare le disposizioni sul divieto di licenziamento previste dalla normativa emergenziale non solo durante il periodo di effettiva fruizione dell'esonero, ma per tutto il periodo di astratta applicazione dell'agevolazione e, quindi, fino al 31 dicembre 2021. La valutazione del rispetto di tale condizione si effettua sull'intera matricola aziendale e la sua violazione comporta la revoca dell'esonero con efficacia retroattiva, nonché l'impossibilità di presentare domanda di integrazione salariale ai sensi dell'articolo 8, commi 1-2, D.L. 41/2021.

### **Aiuti di Stato**

Il beneficio, autorizzato dalla Commissione Europea, è concesso nel "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19" (c.d. *Temporary Framework*). Sono 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);
- 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.

Si applica, inoltre, la c.d. clausola Deggendorf, perciò i soggetti beneficiari di agevolazioni di cui è obbligatorio il recupero in esecuzione di una decisione della Commissione Europea e per i quali non sarebbe possibile richiedere la concessione di nuovi aiuti in assenza della restituzione dei primi, accedono agli aiuti al netto dell'importo dovuto e non rimborsato, comprensivo degli interessi maturati fino alla data dell'erogazione.

L'Inps provvederà a registrare la misura nel Registro nazionale degli aiuti di Stato.

### **Coordinamento con altre misure**

L'esonero è cumulabile con gli esoneri contributivi previsti a legislazione vigente, nei limiti della contribuzione dovuta e a condizione che per gli altri esoneri di cui si intenda fruire non sia espressamente previsto un divieto di cumulo. Ad esempio, l'esonero non è cumulabile con l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile ex L. 205/2017 e con il c.d. incentivo "Io lavoro".

Nelle diverse ipotesi di cumulo dell'agevolazione con altri regimi agevolati, riguardanti l'azienda nel suo complesso o i singoli lavoratori (ad esempio, incentivi occupazionali), la cumulabilità è possibile solo se vi sia un residuo di contribuzione astrattamente sgravabile e nei limiti della medesima contribuzione dovuta. In altri termini, laddove l'esonero sia cumulabile, per l'effettiva applicazione della seconda misura agevolata deve farsi riferimento alla contribuzione residua "dovuta", in ragione del primo esonero applicato.

La suddetta cumulabilità trova applicazione sia con riferimento ad altre agevolazioni di tipo contributivo (ad esempio, incentivo all'assunzione di *over 50* disoccupati da almeno 12 mesi, ex L. 92/2012), che con riferimento agli incentivi di tipo economico (ad esempio, l'incentivo all'assunzione di disabili ex L. 68/1999 o l'incentivo all'assunzione di beneficiari di NASpI ex L. 92/2012).

La cumulabilità tra gli esoneri, ove consentita, deve avvenire in ragione delle norme approvate, in ordine cronologico, sul presupposto che l'ultimo esonero introdotto nell'ordinamento si cumula (ove così previsto) con i precedenti sulla contribuzione residua "dovuta"; quindi, se il beneficio in trattazione si può cumulare con altre agevolazioni per i medesimi lavoratori, lo stesso troverà applicazione in via residuale sulla contribuzione datoriale non esonerata ad altro titolo (ad esempio, nel caso in cui si intenda fruire in contemporanea dell'agevolazione per l'assunzione in sostituzione di lavoratrici o lavoratori in congedo prevista per le aziende fino a 20 dipendenti e pari al 50% dei contributi dovuti, l'esonero troverà applicazione per i medesimi lavoratori a seguito dell'abbattimento della contribuzione operato in virtù della predetta previsione normativa; analogamente, nel caso in cui si intenda fruire in contemporanea dell'agevolazione per l'assunzione di uomini *over 50* disoccupati da almeno 12 mesi, l'esonero troverà applicazione per i medesimi lavoratori a seguito dell'abbattimento del 50% della contribuzione operato in virtù della predetta previsione normativa).

Laddove, invece, le previsioni normative prevedano un abbattimento totale della contribuzione datoriale (ad esempio, esonero per l'assunzione di donne ex L. 92/2012), l'esonero, nel periodo di applicazione dello specifico incentivo all'assunzione, si può applicare per le medesime lavoratrici solo se vi sia un residuo di contribuzione esonerabile (l'agevolazione donne nel biennio 2021-2022 è del 100% dei contributi datoriali, ma nel limite di 6.000 euro annui).

Infine, con riferimento all'esonero per i datori di lavoro che assumano con il c.d. contratto di rioccupazione, che preclude per lo stesso periodo l'applicazione di altri esoneri contributivi, l'esonero in trattazione non è cumulabile.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

## Le informative per l'azienda

---

### **Oggetto: RIDUZIONE PREMI E CONTRIBUTI AZIENDE AGRICOLE**

Anche per il 2021 il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha emanato il decreto che dispone la riduzione dei premi e contributi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Nello specifico, il decreto 23 marzo 2021 ha fissato tale riduzione, per l'anno 2021, nella misura pari al 16,36%.

Essa viene applicata dall'Inps sulla base di elenchi delle aziende trasmessi dall'Inail in relazione alla contribuzione afferente alle seguenti categorie di lavoratori:

- dipendenti delle aziende agricole;
- coltivatori diretti, coloni e mezzadri;
- piccoli coloni e compartecipanti familiari.

A causa di un'errata elaborazione da parte dell'Inail degli elenchi trasmessi all'Inps, la quota di contribuzione Inail indicata nell'emissione dell'anno 2021 relativa alla contribuzione dei coltivatori diretti, dei coloni e mezzadri e dei compartecipanti familiari e piccoli coloni potrebbe non essere corretta.

Per superare tale inconveniente l'Istituto, col messaggio n. 2978/2021, ha comunicato che procederà a rielaborare il prospetto di calcolo della contribuzione dovuta relativa all'emissione 2021, utilizzando i nuovi dati inviati dall'Inail in sostituzione di quelli errati inviati in precedenza.

Il nuovo prospetto di dettaglio degli importi contributivi dovuti sarà reso disponibile mediante Cassetto previdenziale lavoratori autonomi agricoli e terrà conto, oltre che della riduzione in argomento, anche di eventuali variazioni intervenute sulla posizione contributiva dei suddetti lavoratori dopo l'emissione relativa all'anno 2021, quali, a titolo esemplificativo, la cancellazione dell'intero nucleo, la cancellazione componente dal nucleo, la modificazione della fascia di inquadramento dell'azienda, la riduzione contributiva "ultra sessantacinquenne".

Tale operazione, finalizzata alla sistemazione delle posizioni assicurative dei predetti lavoratori, sarà efficace anche ai fini dell'aggiornamento dei relativi archivi.

Le somme eventualmente pagate in eccedenza con la prima rata con scadenza 16 luglio 2021 potevano essere compensate con le somme da versare con la rata con scadenza 16 settembre 2021.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

## Le informative per l'azienda

---

### **Oggetto: ESONERO CONTRIBUTIVO AUTONOMI - LE ULTIME NOVITÀ**

Come già indicato in precedente informativa, con la Legge di Bilancio 2021, a fronte della situazione economica causata dall'emergenza sanitaria, è stata introdotta una misura di esonero parziale dal pagamento dei contributi previdenziali dovuti dai lavoratori autonomi.

Pare opportuno tornare sull'argomento, dato l'avvicinarsi del termine di scadenza dell'apposita domanda, in quanto l'Inps, con recenti provvedimenti di prassi (circolare n. 124/2021 e messaggi n. 2761, n. 2909/2012, n. 3217/2021), provvede a puntualizzare alcuni aspetti di tale misura.

Vengono, anzitutto, riepilogati i potenziali beneficiari dell'agevolazione, indicandoli nei soggetti iscritti a:

1. Gestioni speciali dell'Assicurazione generale obbligatoria (Ago): Gestioni autonome speciali degli artigiani, dei commercianti, dei coltivatori diretti, coloni e mezzadri;
2. Gestione separata Inps, compresi anche professionisti e altri operatori sanitari già collocati in pensione;
3. Casse professioni autonome, compresi professionisti, medici, infermieri e altri operatori già collocati in pensione.

Viene, inoltre, precisato che tale esonero spetta a quei soggetti con posizione aziendale attiva alla data del 31 dicembre 2020 e che, comunque, risultino iscritti alla Gestione previdenziale, per la quale viene presentata domanda, alla data del 1° gennaio 2021.

Tale esonero parziale, nella misura massima di 3.000 euro annui da riparametrare a mese, spetta ai soggetti che:

- abbiano percepito nel periodo d'imposta 2019 un reddito complessivo non superiore a 50.000 euro. Viene specificato, adesso, che tale valore dovrà essere riscontrato nel reddito imponibile dichiarato nel quadro RR, sezione I o II, del modello Redditi 2021;
- abbiano subito un calo del fatturato, o dei corrispettivi, nell'anno 2020 non inferiore al 33% rispetto a quelli dell'anno 2019. Su questo aspetto la circolare chiarisce che, nel caso di soggetto beneficiario dell'esonero che svolga la propria attività in più studi professionali o in più società, il requisito dovrà essere verificato sul codice fiscale dello studio o della società nei quali è esercitata in modo prevalente l'attività stessa. Il messaggio n. 3217/2021, per i soggetti che abbiano iniziato l'attività nel corso dell'anno 2019, precisa che la verifica del calo di fatturato o dei corrispettivi dell'anno 2020 sull'anno 2019 avverrà sulla base dell'importo medio mensile relativo ai mesi di attività delle 2 annualità in esame, pertanto, per poter accedere all'esonero parziale, l'ammontare medio mensile del fatturato o dei corrispettivi dell'anno 2020 deve essere inferiore almeno del 33% rispetto all'ammontare medio mensile del fatturato o dei corrispettivi dell'anno 2019;
- siano in possesso del requisito della regolarità contributiva verificato attraverso il Durc;
- non siano titolari di contratto di lavoro subordinato o di pensione diretta. Circa quest'ultimo requisito viene indicato che trattasi di pensione diversa dall'assegno ordinario di invalidità o da qualsiasi altro emolumento corrisposto dagli enti di diritto privato di previdenza obbligatoria a integrazione del reddito a titolo di invalidità, avente natura previdenziale, che risponda alle medesime finalità di cui al citato assegno, comunque esso sia denominato.

I requisiti legati al reddito complessivo massimo e al calo del fatturato, per i soggetti iscritti alle Gestioni previdenziali degli artigiani e degli esercenti attività commerciali e per i lavoratori autonomi in agricoltura, deve essere verificato in capo al titolare della posizione aziendale. Allo stesso modo la verifica del possesso della regolarità contributiva deve essere effettuato con riferimento al codice fiscale alfanumerico del titolare/professionista richiedente l'esonero.

La circolare indica che sono ritenuti incompatibili con tale misura:

- gli assegni straordinari di accompagnamento alla pensione erogati dai Fondi di solidarietà e l'assegno di esodo;
- l'indennizzo per cessazione di attività commerciale;
- gli assegni vitalizi già erogati dagli enti disciolti Enpas, Istituto postelegrafonici e Inadel;
- le rendite facoltative, nonché la c.d. APE sociale.

Sul piano contributivo si rileva che, in corrispondenza dei periodi contributivi per i quali l'assicurato si avvalga dell'esonero accordato, si procederà al relativo accredito della contribuzione sulla posizione assicurativa del soggetto. Il riconoscimento pieno dell'accredito, ai fini della prestazione pensionistica e non pensionistica, è, tuttavia, subordinato all'integrale pagamento della quota parte di contribuzione obbligatoria non oggetto di esonero.

In relazione, invece, alle rate oggetto di esonero, la circolare Inps spiega che, per gli iscritti alle Gestioni speciali dell'Ago, l'esonero ha ad oggetto i contributi sul minimale previsti dalla legge e si applica sulla contribuzione oggetto della tariffazione annuale di competenza per l'anno 2021, con scadenza entro il 31 dicembre 2021. Sono, pertanto, comprese la I, II e III rata della tariffazione 2021, purché il relativo termine di pagamento abbia scadenza entro il 31 dicembre 2021 e limitatamente agli importi dovuti per tale anno. Non è, quindi, oggetto di esonero la contribuzione di competenza 2021 con scadenza di versamento successiva al 31 dicembre 2021. Sono esclusi gli importi, pur compresi nella suddetta tariffazione, che siano, però, di competenza di annualità pregresse.

Nel caso in cui sulla posizione del titolare siano iscritti anche dei familiari, per ciascun lavoratore e collaboratore familiare è previsto il riconoscimento dell'esonero nel limite massimo individuale di 3.000 euro, riparametrato e applicato su base mensile.

L'atto amministrativo ribadisce che la domanda di esonero deve essere effettuata a un solo ente previdenziale, per una sola forma di previdenza obbligatoria, e deve essere presentata utilizzando i consueti canali telematici messi a disposizione sul sito *internet* dell'Inps, accedendo nel proprio Cassetto previdenziale. Sono previsti 2 distinti termini di invio della domanda, a pena di decadenza:

- 30 settembre 2021 per gli iscritti alle gestioni Inps;
- 31 ottobre 2021 per gli iscritti alle casse professionali.

Viene, inoltre, specificato che la contribuzione eventualmente già versata, ma oggetto di esonero, potrà essere richiesta in compensazione od a rimborso, con domanda da presentare all'Inps entro il 31 dicembre 2021 in relazione all'importo dell'agevolazione effettivamente spettante all'interessato. L'Istituto comunicherà l'importo complessivamente spettante a ogni richiedente.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.



## Le informative per l'azienda

---

### **Oggetto: PRESTAZIONE ECONOMICA DI MALATTIA NEL SETTORE SPETTACOLO**

L'articolo 66, commi 1-3, D.L. 73/2021, c.d. *Sostegni-bis*, ha introdotto novità in tema di tutela previdenziale della malattia per i soggetti iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo (Fpls) gestione ex Enpals. Alla luce delle nuove disposizioni, entrate in vigore il 26 maggio 2021, e al fine di rendere un quadro completo della normativa vigente in materia, con la circolare n. 132/2021 l'Inps ha riepilogato le caratteristiche peculiari della prestazione di malattia ai lavoratori del settore e ha fornito indicazioni operative utili per la corretta individuazione dei lavoratori aventi diritto alla prestazione economica di malattia con pagamento diretto da parte dell'Istituto, ove normativamente previsto.

È bene ricordare, in premessa, che, data la particolare natura del settore, l'assicurazione di malattia è riconosciuta a tutti i lavoratori in argomento (con le sole eccezioni previste), compresi quelli che svolgono la loro attività senza vincolo di subordinazione. Ai fini dell'insorgenza dell'obbligazione contributiva occorre, quindi, tenere in considerazione la sola natura dell'attività lavorativa, prescindendo dalla tipologia di rapporto di lavoro o dal settore di inquadramento del datore di lavoro: sono perciò obbligati al versamento tutti i datori di lavoro che occupano lavoratori dello spettacolo, compresi quelli che corrispondono, in forza di previsioni di contratti e accordi collettivi di lavoro ovvero di pattuizioni individuali, un trattamento economico al lavoratore in caso di assenze per malattia (si veda in merito la circolare Inps n. 124/2017).

#### **Lavoratori aventi diritto**

La platea dei soggetti iscritti al Fpls per i quali è previsto l'obbligo assicurativo per la malattia è stata analiticamente identificata, nell'articolo 3, D.Lgs. 708/1947, con coloro che svolgono attività artistiche, tecniche o amministrative. Tali figure professionali sono state via via adeguate, da ultimo con il D.M. Lavoro 15 marzo 2005. A tali lavoratori è riconosciuto il diritto alla tutela previdenziale della malattia, sempreché non percepiscano durante l'evento morboso una normale retribuzione da parte dei datori di lavoro in forza dei contratti collettivi di riferimento.

Risultano esclusi dall'obbligo assicurativo e, quindi, dalla tutela previdenziale:

- i lavoratori autonomi esercenti attività musicali;
- i lavoratori subordinati a tempo indeterminato dipendenti di Fondazioni lirico-sinfoniche ai quali, pur essendo essi stessi dipendenti da enti di diritto privato, si applicano le disposizioni vigenti per il pubblico impiego con riferimento alla certificazione e al trattamento economico delle assenze per malattia;
- gli iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo dipendenti (sia a tempo determinato che a tempo indeterminato) di amministrazioni ed enti pubblici di cui all'articolo 1, comma 2, D.Lgs. 165/2001.

Per i lavoratori iscritti al Fondo pensioni sportivi professionisti, allo stato, non è, invece, prevista l'assicurazione relativa al trattamento economico di malattia.



### **Requisiti per il diritto**

Dopo le intervenute modifiche normative, i lavoratori iscritti al Fpls hanno diritto all'indennità di malattia per ciascuno dei giorni coperti da idonea certificazione, per un numero massimo di 180 giorni nell'anno solare, a condizione che possano far valere almeno 40 (prima 100) contributi giornalieri dal 1° gennaio dell'anno solare precedente l'insorgenza dell'evento morboso.

Di conseguenza, per gli eventi verificatisi a decorrere dal 26 maggio 2021, la tutela sarà riconosciuta a fronte di un numero minimo di 40 contributi giornalieri dovuti o versati, ricordando che non sono utili ai fini del requisito suddetto eventuali contributi figurativi o da riscatto o altre contribuzioni diverse da quelle obbligatorie.

Anche per i lavoratori dello spettacolo vige il principio dell'automaticità delle prestazioni.

### **Decorrenza e durata della prestazione**

L'indennità di malattia spetta dal 4° giorno successivo a quello di inizio dell'evento ed è dovuta per un massimo di 180 giorni nell'anno solare.

In presenza di certificazioni mediche di continuazione o in caso di insorgenza di patologia conseguenziale intervenuta entro 30 giorni dalla data di cessazione dell'evento (ricaduta), non si applicano i 3 giorni di c.d. carenza e i giorni del nuovo periodo di malattia si sommano a quelli del periodo precedente anche ai fini della misura della prestazione. Anche nei casi in cui la precedente malattia sia stata di durata inferiore a 3 giorni, la decorrenza dell'indennità è stabilita previa esclusione dei giorni di carenza non applicati in precedenza.

Per le malattie a "cavaliere" di 2 anni valgono le stesse regole previste per la generalità dei lavoratori.

### **Misura della prestazione**

L'indennità di malattia è pari:

- al 60% della retribuzione media globale giornaliera fino al 20° giorno di durata della malattia (comprese le domeniche e le festività nazionali e religiose infrasettimanali);
- all'80% della retribuzione media globale giornaliera dal 21° giorno in poi fino al limite di 180 giorni;
- al 40% per i lavoratori disoccupati e per i giorni non lavorativi della settimana, nei casi di lavoratori che per contratto prestino la loro attività solo in alcuni giorni predeterminati nella settimana. Qualora i giorni lavorativi, previsti da contratto, cadano in giorni festivi infrasettimanali e nelle domeniche, la percentuale da considerare per tali giorni è del 60% o dell'80%, a seconda della durata della malattia.

L'indennità spetta per tutte le giornate comprese nel periodo di malattia, ma non per le festività nazionali e infrasettimanali cadenti di domenica qualora risulti che i lavoratori interessati percepiscono, per legge o per contratto, anche in caso di disoccupazione o sospensione, un trattamento economico per le suddette festività cadenti di domenica.

Per i lavoratori dello spettacolo assistiti ai sensi del D.Lgs. 708/1947, non possono essere corrisposti trattamenti economici e indennità economiche per malattia per periodi successivi alla cessazione del rapporto di lavoro a tempo determinato. Pertanto, ai lavoratori a tempo determinato del settore spettacolo:

- è riconosciuta la conservazione della tutela, nei limiti previsti e sotto specificati, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro. Per i lavoratori dello spettacolo con contratto di lavoro a tempo

determinato, infatti, il limite di giornate indennizzabili previsto è pari al numero di giorni di attività lavorativa svolta negli ultimi 12 mesi e comunque non può essere superiore alla durata massima prevista dalle vigenti disposizioni (180 giorni nell'arco dell'anno solare). Qualora sia reperibile almeno una giornata di prestazione lavorativa, soggetta a obbligo contributivo, nell'arco temporale suindicato, l'indennità economica è concessa per un periodo massimo di 30 giorni;

- l'indennità viene erogata nelle percentuali previste per tutti i giorni di durata della malattia, se la stessa si concluda nel periodo di validità del contratto di lavoro. Qualora, invece, la malattia prosegua oltre tale termine, i giorni eccedenti sono indennizzati al 40%.

Come per la generalità dei lavoratori, durante il ricovero in luogo di cura, ai lavoratori non aventi familiari a carico, l'indennità di malattia viene ridotta a 2/5 delle misure normali. La giornata di dimissione dal luogo di cura deve essere indennizzata in misura intera. Si ricorda che le prestazioni in regime di *day hospital* sono equiparabili a giornate di ricovero.

In caso di lavoratori con contratto di lavoro *part-time* di tipo orizzontale, l'indennità economica spettante risulterà calcolata sulla base della retribuzione percepita in misura proporzionata all'orario di lavoro. Per i casi, invece, di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, l'indennità è dovuta nella misura intera (60% o 80%) per le giornate in cui è prevista attività lavorativa e in misura ridotta (40%) per i giorni di pausa contrattuale.

### **Determinazione della retribuzione media globale giornaliera (Rmgg)**

È stato adeguato dal Legislatore il numero delle prestazioni giornaliere da considerare ai fini del calcolo della misura dell'indennità di malattia, precedentemente pari alle ultime 100. Pertanto, a decorrere dagli eventi verificatisi a far data dal 26 maggio 2021, la suddetta misura si determina sulla base della retribuzione media percepita nelle ultime 40 prestazioni giornaliere nel settore spettacolo, soggette a contributo; sono compresi il rateo della tredicesima mensilità e altri eventuali premi o emolumenti vari, ugualmente soggetti a contribuzione.

Per gli assicurati al Fpls con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o con contratto di lavoro autonomo o a prestazione (cioè soggetti titolari di rapporti di lavoro di "durata limitata" di cui all'articolo 2, comma 1, lettere a) e b), D.Lgs. 182/1997), ai fini del calcolo dell'indennità economica di malattia si tiene conto di un massimale giornaliero di retribuzione, rilevante anche ai fini della determinazione della contribuzione dovuta. Tale massimale, a decorrere dagli eventi verificatisi dal 26 maggio 2021, è stato elevato da 67,14 a 100 euro.

Per la determinazione della misura della retribuzione giornaliera, rimangono valide le ulteriori indicazioni già fornite con la circolare Inps/Enpals n. 134363 A.G.O./119 - n. 1065 R.C.V. del 21 maggio 1980, al paragrafo 12.

### **Modalità per l'erogazione dell'indennità**

Ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato l'indennità di malattia viene anticipata dal datore di lavoro. Nel caso in cui il lavoratore, al momento di insorgenza della malattia, sia in possesso dei requisiti contributivi richiesti per il riconoscimento della tutela a fronte, però, di giornate effettuate presso un datore di lavoro diverso rispetto a quello tenuto al pagamento, il datore di lavoro che anticipa la prestazione deve accertare l'effettiva sussistenza dei suddetti requisiti, nonché la retribuzione percepita, ai fini del calcolo dell'indennità economica. A tale scopo il lavoratore

collabora con il datore di lavoro fornendogli la documentazione richiesta. Nulla è innovato rispetto alle istruzioni per il conguaglio dell'indennità economica anticipata.

L'indennità viene, invece, corrisposta direttamente dall'Inps nei confronti di lavoratori disoccupati, "saltuari" con contratto a termine o a prestazione e occupati presso imprese dello spettacolo che esercitano attività saltuaria o stagionale. Ai fini della verifica dei contributi giornalieri e della determinazione dell'importo dell'indennità da erogare, l'Inps potrà fare riferimento alle informazioni contenute nelle comunicazioni dei dati contributivi e retributivi dei datori di lavoro, senza necessità di richiedere, in linea generale, ulteriore documentazione ai lavoratori in argomento. Nei casi di pagamento diretto della prestazione al lavoratore e al fine di consentire al datore di lavoro l'integrazione del trattamento economico eventualmente prevista per contratto, la Struttura territoriale competente dell'Inps fornisce al datore di lavoro gli elementi ritenuti utili.

Si ricorda che, con i messaggi n. 803/2019 e n. 1475/2019, l'Inps ha comunicato di aver istituito nell'ambito del flusso UniEmens l'elemento obbligatorio <TipoRetrMal>, finalizzato a distinguere il tipo di trattamento retributivo che il datore di lavoro garantisce al lavoratore nei casi di assenza per malattia sulla base dello specifico contratto di riferimento. Tutti i datori di lavoro/committenti operanti nel settore dello spettacolo obbligati al versamento della contribuzione di malattia sono tenuti, pertanto, a valorizzare detto elemento, ricorrentemente, in tutti i flussi UniEmens, a prescindere dal verificarsi o meno dell'evento malattia, secondo le istruzioni fornite con i predetti messaggi. Tale informazione è necessaria, altresì, in quanto l'operatore Inps procederà a verificare la valorizzazione del campo per potere procedere al pagamento dell'indennità previdenziale ove spettante, nei casi di pagamento diretto, senza necessità di richiedere ulteriore documentazione al lavoratore (specifico contratto di riferimento e buste paga relative all'evento di malattia).

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

## Le informative per l'azienda

---

### **Oggetto: AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE PER ASSUNZIONI DI DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE**

L'Inps, con circolare n. 133/2021, ha fornito istruzioni in merito allo sgravio contributivo per le assunzioni a tempo indeterminato, effettuate nel corso dell'anno 2021 da parte di cooperative sociali, di donne vittime di violenza di genere.

Possono fruire del beneficio esclusivamente le cooperative sociali (ex L. 381/1991), ossia quelle che hanno lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso la gestione di servizi socio-sanitari ed educativi e lo svolgimento di attività diverse (agricole, industriali, commerciali o di servizi) finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate. L'incentivo spetta per le assunzioni effettuate nel 2021 di donne vittime di violenza di genere, inserite in percorsi di protezione, debitamente certificati dai servizi sociali comunali, dai centri anti-violenza o dalle case rifugio. Sono agevolate le "nuove" assunzioni effettuate con contratto a tempo indeterminato, mentre non possono essere incentivate le trasformazioni di contratti a termine.

L'incentivo è pari alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, per un importo massimo di 350 euro mensili.

Il beneficio ha una durata di 12 mesi decorrenti dal mese di assunzioni. Ai fini della fruizione del beneficio, l'azienda deve essere in regola con i versamenti contributivi, con le norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e con gli obblighi di natura giuslavoristica di legge e contrattazione collettiva; inoltre, devono essere rispettati i principi per la fruizione dei benefici indicati dall'articolo 31, D.Lgs. 150/2015. L'agevolazione può essere cumulata con altri incentivi nei limiti della contribuzione datoriale dovuta.

Ai fini della fruizione del beneficio è necessaria un'autorizzazione da parte dell'Inps. Infatti, il datore di lavoro dovrà inoltrare all'Istituto il modulo di istanza on-line "Do.VI", disponibile sul sito *internet* [www.inps.it](http://www.inps.it), all'interno dell'applicazione "Portale delle Agevolazioni – ex DiResCo". L'Inps, verificata la sussistenza della copertura finanziaria, autorizzerà il datore di lavoro alla fruizione dell'agevolazione che dovrà avvenire mediante conguaglio nelle denunce contributive UniEmens tramite l'utilizzo del codice causale identificativo del beneficio "DOVI". Con riferimento ai mesi pregressi il recupero dell'incentivo potrà essere effettuato esclusivamente nei flussi UniEmens di competenza di ottobre, novembre e dicembre 2021.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

## Le informative per l'azienda

---

### **Oggetto: NOTA INTERPRETATIVA DELL'ANPAL IN RIFERIMENTO AL FONDO NUOVE COMPETENZE**

Con decreto 48/2021, l'Anpal ha approvato la nota interpretativa secondo la quale:

- il termine dei 120 giorni per la realizzazione dei percorsi di sviluppo delle competenze si applica a tutte le istanze (cumulative e singole), sia a quelle che prevedono l'adesione ai Fondi già all'interno del progetto formativo, sia a quelle che la prevedono successivamente all'approvazione del progetto, ma comunque prima dell'avvio dell'azione formativa;
- ai fini del computo dei termini di realizzazione dei percorsi di sviluppo delle competenze e di presentazione della richiesta di saldo è necessario far riferimento agli atti con cui Anpal si è espressa rispetto alle singole istanze, in quanto il sistema applicativo online potrebbe non essere aggiornato in tempo reale rispetto a questi atti.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

## Le informative per l'azienda

---

### **Oggetto: REGIME FISCALE DELLE SOMME RECUPERATE AL DIPENDENTE**

L'Agenzia delle entrate, con circolare n. 8/E/2021, ha fornito importanti chiarimenti interpretativi in merito alla modalità di restituzione da parte del lavoratore al datore di lavoro di somme indebitamente percepite e già assoggettate a prelievo fiscale in anni precedenti.

Come indicato dall'Amministrazione finanziaria, l'attuale contesto normativo prevede 2 distinte modalità di ripetizione delle somme in precedenza erogate: "al netto" e al "lordo" delle ritenute fiscali applicabili. Le somme restituite al lordo sono disciplinate dal punto di vista tributario dall'articolo 10, comma 1, lettera d-bis), Tuir. Secondo tale disposizione, le predette somme costituiscono un onere deducibile indipendentemente dalla modalità di tassazione (anche separata) subita in fase di erogazione. Con tale onere deducibile il contribuente recupera le imposte pagate al momento della percezione delle somme. In presenza di un reddito complessivo incapiente è possibile recuperare le imposte in anni successivi utilizzando l'onere deducibile residuo o tramite richiesta di rimborso secondo l'aliquota del primo scaglione di reddito. Laddove, invece, sia richiesto un recupero al "netto" interviene l'articolo 10, comma 2-bis, Tuir, introdotto dall'articolo 150, D.L. 34/2019, secondo il quale *"Le somme di cui alla lettera d-bis) del comma 1, se assoggettate a ritenuta, sono restituite al netto della ritenuta subita e non costituiscono oneri deducibili"*. Per compensare il recupero al netto delle ritenute fiscali, al sostituto d'imposta spetta un credito d'imposta pari al 30% delle somme restituite. Secondo quest'ultima disposizione, la restituzione delle somme al soggetto erogatore al netto delle ritenute Irpef opera per quelle restituite dal 1° gennaio 2020, facendo salvi i rapporti già definiti alla data del 19 maggio 2020.

L'Agenzia delle entrate, inoltre, al termine della predetta circolare allega uno schema riepilogativo della disposizione e degli effetti applicativi, anche con riguardo a CU e 770.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

## Le informative per l'azienda

---

### Oggetto: AGEVOLAZIONI IN AGRICOLTURA - LE ULTIME NOVITÀ DALL'INPS

L'Inps, con le circolari n. 130/2021 e n. 131/2021, ha diramato indicazioni relative a 2 agevolazioni applicabili in agricoltura.

#### **Esonero ex D.L. 137/2020**

Con la circolare n. 131/2021 l'Inps ha fornito le indicazioni operative per l'esonero contributivo previsto dagli articoli 16 e 16-bis, D.L. 137/2020, relativo alle mensilità di novembre e dicembre 2020 e gennaio 2021.

Sono destinatarie dell'esonero le imprese appartenenti alle filiere agricole, della pesca e dell'acquacoltura, comprese le imprese produttrici di vino e birra. L'esonero riguarda sia la contribuzione dovuta dai datori di lavoro, sia la contribuzione relativa ai lavoratori autonomi in agricoltura, segnatamente, gli imprenditori agricoli professionali, i coltivatori diretti, i mezzadri e i coloni (attività identificata dai codici ATECO indicati nell'allegato 3 al decreto, e riportati nell'allegato alla circolare in commento).

Riguardo alla misura dell'esonero, è riconosciuto nei limiti della contribuzione dovuta al netto di altre agevolazioni o riduzioni delle aliquote di finanziamento della previdenza obbligatoria, previste dalla normativa vigente e spettanti nel periodo di riferimento dell'esonero. Non sono oggetto di esonero i premi e i contributi dovuti all'Inail.

Sono, inoltre, escluse le seguenti contribuzioni:

- ritenute previdenziali e assistenziali operate dal datore di lavoro sulla retribuzione del lavoratore;
- 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 del codice civile";
- il contributo, ove dovuto, ai Fondi di cui agli articoli 26, 27, 28 e 29, D.Lgs. 148/2015, nonché al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento, al Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige e al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale;
- il contributo dello 0,30% della retribuzione imponibile, destinato, o comunque destinabile, al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua.

L'esonero in esame è subordinato alle seguenti condizioni:

- regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale ai sensi della normativa in materia di Durr;
- 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.

Per i lavoratori autonomi agricoli (coltivatori diretti, imprenditori agricoli professionali, coloni e mezzadri) l'esonero è riconosciuto per i mesi di novembre 2020, dicembre 2020 e gennaio 2021 nella misura corrispondente a 1/12 della contribuzione dovuta con riferimento a ciascun mese in cui

l'esonero è fruibile, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, in relazione alle sole unità attive nei mesi di riferimento. Per i lavoratori autonomi agricoli per i quali la contribuzione previdenziale e assistenziale è dovuta in misura ridotta, l'importo è riconosciuto nei limiti della contribuzione dovuta.

L'esonero, inoltre, è applicabile nei limiti previsti dalla normativa in materia di aiuti di Stato nel "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del Covid-19".

### **Modalità di accesso all'esonero, disposizioni transitorie e controlli**

Per accedere al beneficio i datori di lavoro dovranno presentare l'istanza utilizzando lo specifico modulo telematico "Esonero contributivo art. 16-16 bis DL 137/2020 anno 2020-2021", nel "Portale delle Agevolazioni" (ex "DiResCo").

Per i lavoratori autonomi iscritti alla Gestione dei contributi e delle prestazioni previdenziali dei coltivatori diretti, mezzadri e coloni, il modulo telematico "Esonero contributivo art. 16-16 bis DL 137/2020 anno 2020-2021" sarà reso disponibile nel Cassetto previdenziale Autonomi in agricoltura, alla sezione Comunicazione bidirezionale > Invio comunicazione.

Nella domanda, il contribuente dovrà specificare se richiede l'esonero ai sensi della sezione 3.1 e/o 3.12 del Quadro Temporaneo e l'importo richiesto con riferimento a ciascuna sezione.

La disponibilità del modulo per la presentazione delle istanze sarà resa nota con apposito messaggio; l'istanza dovrà essere presentata entro 30 giorni dalla data di pubblicazione di tale messaggio.

L'Inps, inoltre, precisa che, in attesa della definizione degli esiti della domanda di esonero è previsto il differimento delle scadenze dei versamenti per tutti i contribuenti, datori di lavoro e lavoratori autonomi in agricoltura, che possono accedere potenzialmente all'esonero stesso che afferisce alla contribuzione del mese di novembre 2020, dicembre 2020 e gennaio 2021.

In particolare, per i datori di lavoro che versano la contribuzione agricola unificata risultano differiti i termini di versamento delle somme richieste con l'emissione relativa al IV trimestre 2020, con scadenza 16 giugno 2021 e, nelle more della definizione delle istanze, anche le somme che saranno richieste con l'emissione relativa al I trimestre 2021, con scadenza 16 settembre 2021; per i datori di lavoro che versano la contribuzione mensilmente risultano differiti i termini di versamento con scadenza 16 dicembre 2020, 16 gennaio 2021 e 16 febbraio 2021.

Si evidenzia, inoltre, che, in attesa della definizione dell'istanza di esonero, il differimento dei versamenti comporta l'esclusione della corrispondente esposizione debitoria da eventuali domande di rateazione dei debiti contributivi in fase amministrativa per le medesime aziende.

### **Esonero ex articolo 222, D.L. 34/2020**

L'Inps, inoltre, con la circolare n. 130/2021, ha fornito importanti precisazioni, a integrazione di quelle fornite con circolare n. 57/2021, relative all'esonero in favore delle imprese appartenenti alle filiere agrituristiche, apistiche, brassicole, cerealicole, florovivaistiche, vitivinicole, anche associate ai codici ATECO 11.02.10 e 11.02.20, nonché dell'allevamento, dell'ippicoltura, della pesca e dell'acquacoltura.

In particolare, tenuto conto che l'Inps, con il precedente messaggio n. 1850/2021, aveva comunicato la sospensione del modulo "Esonero Art. 222 DL 34/2020" per l'accesso al beneficio in oggetto e il



differimento del termine per la presentazione delle domande, con la nuova circolare comunica che il modulo per la presentazione delle istanze è stato semplificato, consentendo al richiedente di dichiarare, ai sensi degli articoli 47 e 76, D.P.R. 445/2000, di non avere superato i limiti individuali fissati dalla comunicazione della Commissione Europea del 19 marzo 2020 C (2020)1863, e successive modificazioni.

Il nuovo modulo "Esonero Art.222 DL 34/2020" per la presentazione delle domande è disponibile nel "Portale delle Agevolazioni" (ex "DiResCo"), sul sito istituzionale [www.inps.it](http://www.inps.it).

Le domande di esonero possono essere presentate entro il 30 settembre 2021: quelle presentate utilizzando il modulo preesistente sono comunque utili per accedere all'esonero e, pertanto, non sarà necessario presentare una nuova istanza, salvo che non si voglia modificare l'importo richiesto mediante annullamento della prima istanza e presentazione della nuova.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

# Le informative per l'azienda

---

**Ai gentili Clienti**

**Loro sedi**

## **Oggetto: GESTIONE DEI PERMESSI ELETTORALI**

Ai lavoratori dipendenti chiamati a svolgere funzioni presso gli uffici elettorali (*referendum*, elezioni politiche, amministrative ed europee), spetta il diritto di assentarsi dal lavoro per la durata delle operazioni al seggio, qualora chiamati a ricoprire i seguenti ruoli:

- presidente;
- scrutatore;
- segretario;
- rappresentante di lista o di gruppo;
- rappresentante di partiti politici o gruppi promotori dei *referendum*.

I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo corrispondente alla durata delle operazioni elettorali sono considerati a tutti gli effetti giorni di attività lavorativa, quindi i lavoratori hanno diritto al pagamento di specifiche quote retributive in aggiunta all'ordinaria retribuzione mensile o a riposi compensativi per i giorni festivi o non lavorativi eventualmente compresi nel periodo di svolgimento delle operazioni elettorali, cioè:

- per i giorni lavorativi spetta la normale retribuzione;
- per i giorni festivi (ad esempio la domenica) e non lavorativi (ad esempio il sabato in caso di settimana corta), una quota di retribuzione giornaliera aggiuntiva o, in alternativa, la fruizione di giorni di riposo compensativi.

La normativa di riferimento non regola i criteri di scelta tra quota di retribuzione aggiuntiva e riposo compensativo, quindi datore di lavoro e lavoratore dovranno accordarsi in tal senso anche in relazione alle necessità dell'organizzazione del lavoro. Per quanto concerne i giorni di riposo, la loro natura compensativa spinge a propendere per un loro godimento ravvicinato rispetto alle presenze ai seggi.

Si ricorda che al lavoratore spetta il trattamento per l'intera giornata anche se abbia trascorso al seggio solo alcune ore (ad esempio se le operazioni di scrutinio si siano protratte per qualche ora oltre la mezzanotte). Quanto corrisposto dal datore di lavoro, retribuzione aggiuntiva o riposi compensativi, è soggetto a imposizione contributiva e fiscale, mentre non sono soggetti i compensi correlati alle operazioni svolte al seggio ed erogati dall'ente pubblico.

Il lavoratore è tenuto a consegnare al datore di lavoro, a giustificazione dell'assenza e per ottenere il pagamento delle competenze, l'attestazione delle giornate trascorse al seggio sottoscritta dal presidente del seggio (per l'attestazione del presidente firma il vicepresidente) e con timbro della sezione elettorale. Non è previsto dalle norme specifiche, ma trattandosi di eventuale assenza dal lavoro si ritiene che il lavoratore sia tenuto anche ad informare della stessa il datore di lavoro in via preventiva, mediante consegna di copia della comunicazione di convocazione.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

