



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

E-mail: studiopirinu@tin.it

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

n° 346 Albo Consulenti del Lavoro della Provincia di Sassari

STUDIO PIRINU
Consulenti del Lavoro

www.studiopirinu.it

Ai Sig.ri Clienti dello Studio

Le informative per l'azienda

Le news di gennaio	pag. 2
Decreto Fisco Lavoro: le novità dopo la conversione in legge	pag. 6
Congedo parentale Sars COV-2	pag. 19
Ultime novità in materia di <i>green pass</i>	pag. 24
Gestione degli ammortizzatori sociali dopo il D.L. 146/2021	pag. 27
Differimento di termini per ammortizzatori emergenziali	pag. 33
Prospetto informativo disabili e variazioni dal 2022	pag. 35
Regolarizzazioni per errata applicazione del massimale contributivo	pag. 38
Sospensione dell'attività per violazioni in materia di salute e sicurezza	pag. 40
Protocollo nazionale sul lavoro agile nel settore privato	pag. 43
Modifiche al Codice delle pari opportunità	pag. 46
Tutela della maternità/paternità per iscritti al Fpls	pag. 49
Le dotazioni informatiche rimborsate agli insegnanti per la DAD sono esenti	pag. 54

Le informative per l'azienda

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Proroga assegno temporaneo figli minori e Irap: Legge in G.U.

È stata pubblicata nella G.U. n. 284 del 29 novembre 2021, la L. 178 del 23 novembre 2021, di conversione, con modificazioni, del D.L. 132/2021, riguardante “Misure urgenti in materia di giustizia e di difesa, nonché proroghe in tema di referendum, assegno temporaneo e Irap”.

(L. 23/11/2021, n. 178, G.U. 29/11/2021, n. 284)

Temporary Framework prorogato al 30 giugno 2022

La Commissione europea, in data 18 novembre 2021, ha prorogato fino al 30 giugno 2022 il quadro temporaneo per gli aiuti di Stato, la cui scadenza era prevista per il 31 dicembre 2021.

(Commissione Europea, comunicazione 18/11/2021 C(2021) 8442)

Customer care: no del Garante privacy al controllo a distanza dei lavoratori

Il Garante *privacy*, con provvedimento n. 384 del 28 ottobre 2021, ha ribadito che non è possibile attivare sistemi con funzioni di controllo a distanza dei lavoratori senza aver adottato tutte le tutele previste dallo Statuto dei Lavoratori e dal Codice *privacy*.

(Garante per la protezione dei dati personali, provvedimento, 28/10/2021, n. 384)

IMPOSTE, CONTRIBUTI E PREMI

Decontribuzione turismo, settore creativo, culturale e spettacolo: chiarimenti

L'Inps, con messaggio n. 4420 del 10 dicembre 2021, ha precisato che, in relazione all'esonero dal versamento dei contributi previdenziali per i datori di lavoro privati dei settori del turismo e degli stabilimenti termali e del commercio, nonché del settore creativo, culturale e dello spettacolo, fruibile entro il 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, la data del 31 dicembre 2021 non rappresenta un termine decadenziale entro cui i datori di lavoro devono materialmente fruire dell'esonero in argomento, bensì il termine previsto dal Legislatore per identificare il periodo di competenza (26 maggio 2021-30 novembre 2021) nel quale l'esonero, quantificato in base alle ore di integrazione salariale fruite nel primo trimestre 2021, può essere applicato, nel limite della contribuzione datoriale dovuta nel predetto periodo di competenza, come indicato nella circolare n. 169/2021.

Con apposito messaggio, che verrà pubblicato al termine dell'elaborazione delle domande di esonero pervenute all'Istituto, saranno emanate le istruzioni con riferimento alle modalità di compilazione delle dichiarazioni contributive da parte dei datori di lavoro.

(Inps, messaggio, 10/12/2021, n. 4420)

Autoliquidazione 2021-2022: le istruzioni Inail

L'Inail, con istruzione operativa n. 13541 del 7 dicembre 2021, ha comunicato che il servizio on line relativo alla comunicazione delle basi di calcolo per l'autoliquidazione 2021/2022 è disponibile in www.inail.it, nella sezione “Fascicolo Aziende - Visualizza Comunicazioni”, dal 9 dicembre 2021. Al servizio possono accedere i datori di lavoro e gli altri soggetti assicuranti tenuti all'autoliquidazione,

nonché gli intermediari per i codici ditta in delega. In presenza di più basi di calcolo (in caso di variazione e “riestrazione” delle stesse da parte delle Sedi) le comunicazioni sono elencate per data di elaborazione in ordine decrescente, in modo che la più recente sia posizionata all’inizio della lista. Da quest’anno nella Comunicazione delle basi di calcolo è riportata anche la data di estrazione (“i dati esposti sono aggiornati al...”).

I servizi on line “Visualizza Basi di Calcolo” e “Richiesta Basi di Calcolo” sono disponibili dal 6 dicembre 2021 nei servizi on line del sito Inail. Dal 22 dicembre 2021 sarà, altresì, disponibile il servizio on line “Visualizza elementi di calcolo” dedicato alle posizioni assicurative navigazione (PAN).

Il documento, inoltre, ha offerto istruzioni in merito all’autoliquidazione per le ditte cessate, a seguito del rilascio della nuova funzionalità a far data dal 1° luglio 2021, che ha modificato la procedura centralizzata dell’autoliquidazione annuale per tenere conto delle diverse ipotesi che si possono presentare.

(Inail, istruzione operativa, 7/12/2021, n. 13541)

Premi e contributi: importo della riduzione non inserita nel prospetto del I trimestre 2021

L’Inps, con messaggio n. 4365 del 7 dicembre 2021, ha comunicato che per le aziende aventi diritto alla riduzione del 16,36% dei premi e contributi per l’assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, non inserite per errore dall’Inail nel prospetto di dettaglio della contribuzione da versare nel Cassetto previdenziale per le aziende agricole relativo al I trimestre 2021 inviato all’Inps, è stata calcolata la riduzione spettante e, laddove sia superiore a 1 euro, riceveranno una comunicazione tramite news individuale. L’importo della riduzione abbatte la contribuzione da versare indicata nel prospetto di dettaglio per la prima emissione 2021, consultabile nel Cassetto previdenziale per le aziende agricole.

L’Istituto precisa che i contribuenti che hanno già effettuato i versamenti relativi al I trimestre 2021 in misura superiore a quella risultante a seguito dell’applicazione della riduzione potranno richiederne la compensazione con la contribuzione da versare alle scadenze future, secondo le consuete modalità.

Infine, viene evidenziato che per i datori di lavoro che accedono all’esonero di cui agli articoli 16 e 16-bis, D.L. 137/2020, e/o di cui all’articolo 70, D.L. 73/2021, nelle more della presentazione e/o definizione delle relative istanze, è stata differita la scadenza (16 settembre 2021) del versamento relativo all’emissione del I trimestre 2021 interessata dalla riduzione oggetto del messaggio n. 4365/2021.

(Inps, messaggio, 7/12/2021, n. 4365)

Bando Isi 2020: pubblicati gli elenchi cronologici provvisori regionali/provinciali

L’Inail, con avviso del 3 dicembre 2021, ha comunicato che sono on line, nella sezione dedicata al bando Isi 2020, gli elenchi cronologici provvisori delle domande di finanziamento inoltrate l’11 novembre 2021, riportate secondo l’ordine cronologico di arrivo e contrassegnate, in base all’esito, dalla lettera:

- S: collocate in posizione utile per l’ammissibilità al finanziamento;
- S-REC: subentrate in posizione utile per l’ammissibilità al finanziamento, a seguito del recupero reso possibile dall’esclusione delle domande annullate per violazione delle Regole tecniche in applicazione dell’articolo 14 del bando Isi 2020;
- N: non ammissibili, provvisoriamente, per carenza di fondi.

Dal 4 dicembre 2021 fino alle ore 18:00 del 4 febbraio 2022, per le domande contrassegnate dalla lettera S o S-REC, le imprese dovranno inviare, a pena di decadenza, il modulo “A” e la documentazione a conferma e completamento della domanda secondo le modalità indicate all’articolo 27 dell’avviso pubblico.

(Inail, avviso, 3/12/2021)

Esonero contributivo lavoratori autonomi: ulteriori indicazioni sulle istanze di riesame

L’Inps, con messaggio n. 4184 del 26 novembre 2021, ha fornito ulteriori precisazioni in merito alla richiesta di riesame per l’esonero parziale dei contributi previdenziali, previsto dall’articolo 1, commi da 20 a 22-*bis*, L. 178/2020.

(Inps, messaggio, 26/11/2021, n. 4184)

PRESTAZIONI ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI

NASpl e risoluzione del rapporto a seguito di accordo collettivo aziendale: le istruzioni Inps

L’Inps, con circolare n. 180 del 1° dicembre 2021, ha riepilogato le istruzioni amministrative in materia di proroga del divieto di licenziamento e di accesso alla prestazione NASpl, nell’ipotesi di adesione del lavoratore a un accordo collettivo aziendale avente a oggetto un incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro.

(Inps, circolare, 1/12/2021, n. 180)

Cigd per crisi aziendali incardinate presso Mise o Regioni: le istruzioni Inps

L’Inps, con circolare n. 179 del 26 novembre 2021, ha offerto le istruzioni operative e contabili per la gestione delle prestazioni di Cigd nell’ambito delle crisi aziendali incardinate presso le unità di crisi del Mise o delle Regioni, come previsto dall’articolo 1, commi 286-288, L. 178/2020.

(Inps, circolare, 26/11/2021, n. 179)

Quote di capitale cooperative: esenzione per anticipazioni NASpl

L’Inps, con circolare n. 178 del 26 novembre 2021, ha fornito le istruzioni amministrative per l’attuazione dell’articolo 1, comma 12, L. 160/2019, in materia di esenzione ai fini fiscali delle somme erogate a titolo di anticipazione NASpl, in un’unica soluzione, per la sottoscrizione di quote di capitale sociale di una cooperativa nella quale il rapporto mutualistico abbia ad oggetto la prestazione di attività lavorativa da parte del socio.

(Inps, circolare, 26/11/2021, n. 178)

Danno biologico: rivalutazione importi degli indennizzi con decorrenza 1° luglio 2021

L’Inail, con circolare n. 33 del 24 novembre 2021, ha confermato, con decorrenza 1° luglio 2021, la rivalutazione degli importi degli indennizzi per danno biologico vigenti dal 1° luglio 2020.

(Inail, circolare, 24/11/2021, n. 33)

SALUTE E SICUREZZA

COVID-19: in G.U. le linee guida per la ripresa delle attività economiche e sociali

È stata pubblicata sulla G.U. n. 290 del 6 dicembre 2021 l’ordinanza 2 dicembre 2021 del Ministero della salute, recante le Linee guida per la ripresa delle attività economiche e sociali, elaborate dalla Conferenza delle Regioni e delle Province autonome, come integrate e modificate dal Comitato

tecnico-scientifico.

(Ministero della salute, ordinanza, 2/12/2021, G.U. 6/12/2021, n. 290)

Prorogata al 31 dicembre la validità delle certificazioni di esenzione alla vaccinazione anti COVID-19

Il Ministero della salute, con circolare n. 53922 del 25 novembre 2021, ha prorogato dal 30 novembre 2021 al 31 dicembre 2021 la validità e la possibilità di rilascio delle certificazioni mediche di esenzione alla vaccinazione anti COVID-19. La circolare precisa che non sarà necessario un nuovo rilascio delle certificazioni già emesse.

(Ministero della salute, circolare, 25/11/2021, n. 53922)

Le informative per l'azienda

Oggetto: DECRETO FISCO LAVORO - LE NOVITÀ DOPO LA CONVERSIONE IN LEGGE

È stata pubblicata in G.U. n. 301/2021 ed è in vigore dal 21 dicembre 2021 la L. 215 del 17 dicembre 2021, di conversione del D.L. 146/2021, c.d. Decreto Fisco Lavoro, recante importanti misure, sia fiscali e finanziarie, sia a tutela del lavoro, della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, anche tenuto conto degli effetti conseguenti all'emergenza epidemiologica da COVID-19. In particolare, viene prevista la proroga degli ammortizzatori sociali emergenziali, il rifinanziamento della malattia per quarantena, i congedi parentali per i figli in DAD o in quarantena, nonché il potenziamento delle misure di sicurezza sul lavoro e il rifinanziamento del Reddito di cittadinanza.

In sede di conversione in legge, oltre a prevedere una rimessione in termini per gli ammortizzatori sociali COVID 19, viene introdotto l'obbligo di comunicazione preventiva anche per il lavoro autonomo occasionale.

Si riepilogano le principali disposizioni di interesse.

Contenuto	
Articolo 1	Rimessione in termini per la Rottamazione-ter e il Saldo-stralcio Per effetto dell'integrale sostituzione del comma 3 dell'articolo 68, D.L. 18/2020, viene previsto che il versamento delle rate da corrispondere negli anni 2020 e 2021 ai fini delle definizioni agevolate previste dagli articoli: - 3 e 5, D.L. 119/2018; - 16-bis, D.L. 34/2019; e - articolo 1, commi 190 e 193, L. 145/2018; è considerato tempestivo e non determina l'inefficacia delle stesse definizioni se effettuato integralmente, con applicazione delle disposizioni dell'articolo 3, comma 14-bis, D.L. 119/2018, entro il 9 dicembre 2021.
Articolo 1-bis, comma 1	Proroga termini per il versamento dell'Irap Attraverso la modifica dell'articolo 42-bis, comma 5, D.L. 104/2020, slitta al 31 gennaio 2022 il termine entro il quale versare l'Irap in caso di errata applicazione delle disposizioni esentative previste dall'articolo 24, D.L. 34/2020.
Articolo 2	Estensione del termine di pagamento per le cartelle di pagamento notificate nel periodo dal 1° settembre 2021 al 31 dicembre 2021 Il termine per l'adempimento dell'obbligo risultante dal ruolo, previsto dall'articolo 25, comma 2, D.P.R. 602/1973, per le cartelle di pagamento notificate dal 1° settembre al 31 dicembre 2021, è fissato, ai fini di cui agli articoli 30 e 50, comma 1, D.P.R. 602/1973, in 180 giorni.
Articolo 3	Estensione della rateazione per i piani di dilazione Viene modificato il comma 2-ter dell'articolo 68, D.L. 18/2020, prevedendo che per i piani di dilazione in essere alla data dell'8 marzo 2020 e per i provvedimenti di accoglimento emessi con

	<p>riferimento alle richieste presentate fino al 31 dicembre 2020, gli effetti di cui all'articolo 19, comma 3, lettere a)-c), D.P.R. 602/1973, si determinano in caso di mancato pagamento, nel periodo di rateazione, di 18 e 10 rate, anche non consecutive.</p> <p>Viene, inoltre, previsto che i debitori che, al 22 ottobre 2021, data di entrata in vigore del decreto, sono incorsi in decadenza da piani di dilazione di cui all'articolo 19, D.P.R. 602/1973, in essere alla data dell'8 marzo 2020 vengono automaticamente riammessi ai medesimi piani, relativamente ai quali il termine di pagamento delle rate sospese ai sensi dell'articolo 68, commi 1, 2 e 2-bis, D.L. 18/2020, è fissato al 31 ottobre 2021, fermo restando quanto previsto precedentemente.</p> <p>Per i carichi ricompresi nei piani di dilazione di cui sopra:</p> <p>a) restano validi gli atti e i provvedimenti adottati e gli adempimenti svolti dall'agente della riscossione nel periodo dal 1° al 22 ottobre 2021 e sono fatti salvi gli effetti prodottisi e i rapporti giuridici sorti sulla base dei medesimi;</p> <p>b) restano acquisiti, relativamente ai versamenti delle rate sospese dei predetti piani eventualmente eseguiti nello stesso periodo, gli interessi di mora corrisposti ai sensi dell'articolo 30, comma 1, D.P.R. 602/1973, nonché le sanzioni e le somme aggiuntive corrisposte ai sensi dell'articolo 27, comma 1, D.Lgs. 46/1999.</p>
Articolo 3-bis	<p>Non impugnabilità dell'estratto di ruolo</p> <p>Per effetto del nuovo comma 4-bis dell'articolo 12, D.P.R. 602/1973, è prevista la non impugnabilità dell'estratto di ruolo. Inoltre, il ruolo e la cartella di pagamento che si assume invalidamente notificata sono suscettibili di diretta impugnazione nei soli casi in cui il debitore che agisce in giudizio dimostri che dall'iscrizione a ruolo possa derivargli un pregiudizio per la partecipazione a una procedura di appalto, per effetto di quanto previsto nell'articolo 80, comma 4, D.Lgs. 50/2016, oppure per la riscossione di somme allo stesso dovute dai soggetti pubblici di cui all'articolo 1, comma 1, lettera a), Regolamento di cui al decreto Mef 40/2008, per effetto delle verifiche di cui all'articolo 48-bis, D.P.R. 602/1973 o, infine, per la perdita di un beneficio nei rapporti con una P.A..</p>
Articolo 3-ter	<p>Proroga versamenti da controllo automatizzato</p> <p>Viene previsto, in sede di conversione in legge, che i versamenti delle somme dovute ai sensi degli articoli 2, 3 e 3-bis, D.Lgs. 462/1997, per effetto dei controlli automatizzati, in scadenza nel periodo compreso tra l'8 marzo 2020 e il 31 maggio 2020 e non eseguiti, a norma dell'articolo 144, D.L. 34/2020, entro il 16 settembre 2020 ovvero, nel caso di pagamento rateale, entro il 16 dicembre 2020, possono essere effettuati entro il 16 dicembre 2021, senza l'applicazione di ulteriori sanzioni e interessi.</p> <p>Viene, inoltre, previsto che non si procede al rimborso di quanto già versato.</p>
Articolo 3-quater	<p>Proroga versamenti contributi settore sportivo</p> <p>Al fine di far fronte alla significativa riduzione dei ricavi determinatasi in ragione dell'emergenza epidemiologica e delle successive misure di contenimento e gestione, è rinviato il termine per il versamento dei contributi previdenziali e assistenziali nonché dei premi per l'assicurazione obbligatoria dovuti da parte delle Federazioni sportive nazionali, degli enti di promozione sportiva, delle Associazioni e delle società sportive professionistiche e dilettantistiche, in scadenza tra il 1° e il 31 dicembre 2021.</p> <p>I versamenti devono essere effettuati, senza applicazione di sanzioni e di interessi, in 9 rate mensili a decorrere dal 31 marzo 2022.</p>

	Non si procede al rimborso di quanto già versato.
Articolo 5-bis	<p>Rideterminazione base imponibile trattamento economico dipendenti pubblici all'estero</p> <p>A decorrere dal 1° gennaio 2022, per effetto delle modifiche apportate all'articolo 51, comma 8, secondo periodo, Tuir, vengono modificati i criteri di calcolo della base imponibile relativa all'indennità di servizio all'estero (Ise), aumentando il coefficiente applicato alle maggiorazioni da 2 volte a 2,175 volte.</p> <p>Il coefficiente applicato alle maggiorazioni resta, invece, determinato in 2 volte l'indennità base per quanto riguarda le indennità speciali previste per il personale delle Forze armate e Forze di Polizia in lungo servizio all'estero dall'articolo 1808, comma 1, lettera b), Codice dell'ordinamento militare, aventi natura di ristoro.</p>
Articolo 8	<p>Quarantena</p> <p><u>Rifinanziamento</u></p> <p>Fino al 31 dicembre 2021, il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria dai lavoratori dipendenti del settore privato è equiparato a malattia ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento e non è computabile ai fini del periodo di comporta.</p> <p>Gli oneri a carico Inps vengono rifinanziati dallo Stato anche per il 2021, nel limite massimo di spesa di 976,7 milioni di euro, con priorità agli eventi cronologicamente anteriori.</p> <p>Il finanziamento è destinato anche alle tutele per i lavoratori fragili con assenze equiparate al ricovero ospedaliero.</p> <p><u>Rimborso una tantum</u></p> <p>Dal 31 gennaio 2020 al 31 dicembre 2021, i datori di lavoro del settore privato con obbligo previdenziale presso le Gestioni Inps, esclusi i datori di lavoro domestico, hanno diritto a un rimborso forfettario, anziché totale, per gli oneri sostenuti ai sensi dell'articolo 26, D.L. 18/2020, relativi ai propri lavoratori dipendenti non aventi diritto all'indennità di malattia Inps. Per ciascun anno solare il rimborso è riconosciuto dall'Inps al datore di lavoro <i>una tantum</i>, con un importo pari a 600 euro per ogni singolo lavoratore, ed è previsto solo nei casi in cui la prestazione lavorativa, durante l'evento, non possa essere svolta in modalità agile. Per il rimborso il datore di lavoro dovrà presentare apposita domanda telematica, corredata da dichiarazione attestante i periodi riferiti alle tutele da trasmettere nelle modalità ed entro i termini che saranno indicati dall'Inps. Il beneficio è riconosciuto nel limite massimo di spesa complessivo pari a 188,3 milioni di euro per l'anno 2021, dando priorità agli eventi cronologicamente anteriori.</p>
Articolo 9	<p>Congedi parentali COVID-19</p> <p>Fino al 31 dicembre 2021, il lavoratore dipendente genitore di figlio convivente minore di 14 anni, alternativamente all'altro genitore, può astenersi dal lavoro per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata:</p> <ul style="list-style-type: none"> • della sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio; • dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio; • della quarantena del figlio a seguito di contatto, ovunque avvenuto. <p>Il beneficio è riconosciuto, altresì, ai genitori di figli con disabilità in situazione di gravità accertata, a prescindere dall'età del figlio, per la durata dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio,</p>

	<p>per la durata della quarantena del figlio ovvero nel caso in cui sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza o il figlio frequenti centri diurni a carattere assistenziale dei quali sia stata disposta la chiusura.</p> <p>Il congedo può essere fruito in forma giornaliera o oraria.</p> <p>Per i periodi di astensione è riconosciuta, nel limite di spesa di 28,7 milioni di euro per l'anno 2021, un'indennità pari al 50% della retribuzione.</p> <p>I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa.</p> <p>In caso di figli di età compresa fra 14 e 16 anni, uno dei genitori, alternativamente all'altro, ha diritto di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.</p> <p><u>Conversione congedo parentale ordinario</u></p> <p>Gli eventuali periodi di congedo parentale ordinari fruiti dai genitori a decorrere dall'inizio dell'anno scolastico 2021/2022 fino al 22 ottobre 2021, durante i periodi di sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio ovvero di sospensione delle attività dei centri diurni a carattere assistenziale dei quali sia stata disposta la chiusura, di durata dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio, di durata della quarantena del figlio, possono essere convertiti a domanda nel congedo in parola, con diritto all'indennità e non sono computati né indennizzati a titolo di congedo parentale.</p> <p><u>Alternatività fra genitori</u></p> <p>Per i giorni in cui un genitore fruisce del congedo oppure non svolge alcuna attività lavorativa o è sospeso dal lavoro, l'altro genitore non può fruire del medesimo congedo, salvo che sia genitore anche di altri figli minori di anni 14 avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di alcuna delle stesse misure.</p> <p><u>Lavoratori iscritti alla Gestione separata e lavoratori autonomi</u></p> <p>I genitori lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata hanno diritto, fino al 31 dicembre 2021, a uno specifico congedo per i figli conviventi minori di 14 anni, in alternativa fra loro, per il quale è riconosciuta un'indennità, per ciascuna giornata indennizzabile, pari al 50% di 1/365 del reddito, individuato secondo la base di calcolo utilizzata ai fini della determinazione dell'indennità di maternità.</p> <p>La medesima indennità è estesa ai genitori lavoratori autonomi iscritti all'Inps ed è commisurata, per ciascuna giornata indennizzabile, al 50% della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge, a seconda della tipologia di lavoro autonomo svolto.</p>
Articolo 9-bis	<p>Modifiche alla disciplina del Fondo per la continuità di erogazione dell'assegno di mantenimento ai genitori separati o divorziati</p> <p>In sede di conversione in legge del D.L. 146/2021, è stato aggiunto il nuovo articolo 9-bis, con il quale, mediante modifica dell'articolo 12-bis, D.L. 41/2021, convertito, con modificazioni, dalla L.</p>

	<p>69/2021, si introduce il nuovo Fondo per genitori lavoratori separati o divorziati al fine di garantire la continuità di erogazione dell'assegno di mantenimento.</p> <p>Tale Fondo dovrà garantire al genitore in stato di bisogno, che non abbia ricevuto l'assegno di mantenimento per inadempienza dovuta all'incapacità a provvedervi del genitore o del coniuge o del convivente che vi era tenuto e che in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 ha cessato, ridotto o sospeso la propria attività lavorativa a decorrere dall'8 marzo 2020 per una durata minima di 90 giorni o per una riduzione del reddito di almeno il 30% rispetto a quello percepito nel 2019, di provvedere al mantenimento proprio e dei figli minori, nonché dei figli maggiorenni portatori di <i>handicap</i> grave, conviventi.</p> <p>In particolare, il Fondo erogherà una parte o l'intero assegno di mantenimento, fino a un importo massimo di 800 euro mensili, a favore del genitore in stato di bisogno fino a un massimo di mensilità che verranno stabilite con D.P.C.M., da adottare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione.</p>
Articolo 10	<p>Integrazione salariale per i lavoratori di Alitalia in amministrazione straordinaria</p> <p>Il trattamento di integrazione salariale straordinaria può essere concesso ai lavoratori dipendenti di Alitalia - Società aerea italiana Spa e di Alitalia Cityliner Spa in amministrazione straordinaria per una durata complessiva di 12 mesi. Il predetto trattamento può proseguire anche successivamente alla conclusione dell'attività del commissario e, in ogni caso, non oltre il 31 dicembre 2022. La proroga dei trattamenti è riconosciuta nel limite di 63,5 milioni di euro per l'anno 2022.</p> <p>Il Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale è, pertanto, incrementato di 212,2 milioni di euro per l'anno 2022, per l'integrazione dei trattamenti di integrazione salariale straordinaria.</p>
Articolo 11	<p>Proroga ammortizzatori COVID: assegno ordinario e Cigd</p> <p>I datori di lavoro privati con diritto all'assegno ordinario e alla Cigd, che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, possono presentare, per i lavoratori in forza al 22 ottobre 2021, domanda di trattamenti COVID per una durata massima di 13 settimane nel periodo tra il 1° ottobre e il 31 dicembre 2021.</p> <p>Per tali trattamenti non è dovuto alcun contributo addizionale.</p> <p>I trattamenti sono concessi nel limite massimo di spesa pari a 657,9 milioni di euro per l'anno 2021, ripartito in 304,3 milioni di euro per i trattamenti di assegno ordinario e in 353,6 milioni di euro per i trattamenti di Cigd.</p> <p>Tale ulteriore periodo è concesso ai datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato il periodo di 28 settimane previsto dal D.L. 41/2021, decorso il periodo autorizzato. Le domande devono essere inoltrate all'Inps, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa. In fase di prima applicazione, il termine di decadenza è fissato entro la fine del mese di novembre 2021.</p> <p>In caso di pagamento diretto, ferma restando la possibilità di ricorrere all'anticipazione ex articolo 22-<i>quater</i>, comma 4, D.L. 18/2020, il datore di lavoro è tenuto a inviare all'Inps tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, oppure, se posteriore,</p>

	entro il termine di 30 giorni dall'adozione del provvedimento di concessione. In sede di prima applicazione, i termini sono spostati al trentesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del decreto (21 novembre 2021), se posteriore.
Articolo 11	<p>Proroga ammortizzatori COVID settore tessile</p> <p>I datori di lavoro delle industrie tessili, delle confezioni di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia, e delle fabbricazioni di articoli in pelle e simili, identificati, secondo la classificazione delle attività economiche ATECO 2007, con i codici 13, 14 e 15, che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, possono presentare, per i lavoratori in forza al 22 ottobre 2021, domanda di trattamento ordinario di integrazione salariale COVID per una durata massima di 9 settimane nel periodo tra il 1° ottobre e il 31 dicembre 2021.</p> <p>Per tali trattamenti non è dovuto alcun contributo addizionale.</p> <p>I trattamenti sono concessi nel limite massimo di spesa pari a 140,5 milioni di euro per l'anno 2021.</p> <p>Tale ulteriore periodo è concesso ai datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato il periodo di 17 settimane previsto dal D.L. 73/2021</p> <p>Le domande devono essere inoltrate all'Inps, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa. In fase di prima applicazione, il termine di decadenza è fissato entro la fine del mese di novembre 2021.</p> <p>In caso di pagamento diretto, ferma restando la possibilità di richiedere l'anticipazione, il datore di lavoro è tenuto a inviare all'Inps tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, oppure, se posteriore, entro il termine di 30 giorni dall'adozione del provvedimento di concessione. In sede di prima applicazione, i termini sono spostati al trentesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del decreto (21 novembre), se posteriore.</p>
Articolo 11, comma 6	<p>Proroga ammortizzatori COVID: Fondi di solidarietà bilaterale alternativi</p> <p>I Fondi di solidarietà bilaterale alternativi garantiranno l'erogazione dell'assegno ordinario COVID con le medesime modalità prima indicate e nei limiti delle risorse stanziare. A tal fine, sono rideterminate le risorse previste dal D.L. Sostegni.</p>
Articolo 11, commi 7 e 8	<p>Blocco licenziamenti</p> <p>Ai datori di lavoro che presentano domanda di integrazione salariale COVID-19 ai sensi del decreto, resta precluso, per la durata della fruizione del trattamento di integrazione salariale, l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo e il recesso per giustificato motivo oggettivo, e sono sospese le procedure in corso ex articolo 7, L. 604/1966.</p> <p>Rimangono possibili i licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa oppure dalla cessazione definitiva dell'attività di impresa conseguente alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, nei casi in cui nel corso della liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni o attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa o nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro,</p>

	limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo, con diritto alla NASpl. Sono, altresì, esclusi dal divieto i licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa o ne sia disposta la cessazione. Nel caso in cui l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso.
Articolo 11, comma 15	Somministrazione di lavoro In sede di conversione in legge, è stato nuovamente modificato l'articolo 31, comma 1, D.Lgs. 81/2015, che consente l'impiego in somministrazione a tempo determinato per oltre 24 mesi di lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'agenzia: se nella versione originaria si stabilizzava tale misura, ora è tornata a essere una misura temporanea, con la previsione della vigenza fino al 30 settembre 2022.
Articolo 11, commi 16 e 17	Aree di crisi industriale complessa Sicilia Ai lavoratori che abbiano cessato di percepire la NASpl nel 2020 e che abbiano presentato nel 2020 richiesta per l'indennità pari al trattamento di mobilità comprensiva dell'indennità figurativa, la stessa può essere concessa in continuità fino al 31 dicembre 2021, nei limiti delle risorse stanziare.
Articolo 11-bis	Misure in materia di termini procedurali relativi ai trattamenti e assegni di integrazione salariale emergenziale In sede di conversione in legge sono stati riaperti i termini per la presentazione dei dati necessari per il conguaglio, per il pagamento o per il saldo delle domande di accesso ai trattamenti di integrazione salariale collegati all'emergenza epidemiologica da COVID-19, scaduti tra il 31 gennaio e il 30 settembre 2021. In particolare, il termine di presentazione viene differito al 31 dicembre 2021. Inoltre, si prevede che le domande già inviate alla data di entrata in vigore della legge di conversione del D.L. 146/2021 (21 dicembre 2021), non accolte, sono considerate validamente presentate. Le disposizioni si applicano nei limiti degli stanziamenti previsti.
Articolo 11-ter	Fondo nuove competenze Al fine di potenziare gli interventi previsti dal PNRR, viene previsto un nuovo finanziamento in favore dell'Anpal da utilizzare per il Fondo nuove competenze (articolo 88, comma 1, D.L. 34/2020, convertito, con modificazioni, dalla L. 77/2020). Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita l'Anpal, da emanare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del D.L. 146/2021 (21 dicembre 2021), sono ridefiniti: <ul style="list-style-type: none"> • i limiti degli oneri finanziabili a valere sulle risorse del Fondo, comunque prevedendo almeno gli oneri relativi ai contributi previdenziali e assistenziali delle ore destinate alla formazione; • le caratteristiche dei datori di lavoro che possono presentare istanza, avendo particolare attenzione a coloro che operano nei settori maggiormente interessati dalla transizione ecologica e digitale; • le caratteristiche dei progetti formativi. Inoltre, l'articolo 11-ter, rispettivamente, sopprime e abroga: <ul style="list-style-type: none"> • il secondo e terzo periodo del comma 324 (istituzione del Programma GOL); • i commi da 325 a 328 (l'assegno di ricollocazione)

	<p>dell'articolo 1, L. 178/2020.</p> <p>I relativi interventi sono attuati nell'ambito del programma GOL.</p>
<p>Articolo 12-ter</p>	<p>Requisiti ai fini dell'assegno invalidi civili (articolo 13, L. 118/1971)</p> <p>In sede di conversione in legge, è stata modificata la disciplina per il riconoscimento dell'assegno mensile in favore degli invalidi civili con riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 74% che non svolgono attività lavorativa: il requisito dell'inattività lavorativa deve intendersi soddisfatto anche qualora l'invalido parziale svolga un'attività lavorativa il cui reddito risulti inferiore al limite previsto dall'articolo 14-septies, D.L. 663/1979, convertito, con modificazioni, dalla L. 33/1980 (pensione di invalidità).</p>
<p>Articolo 12-quinquies</p>	<p>Disposizioni a favore dei lavoratori con disturbo dello spettro autistico in <i>start-up</i> a vocazione sociale</p> <p>Sono qualificate <i>start-up</i> a vocazione sociale (articolo 25, comma 4, D.L. 179/2012, convertito, con modificazioni, dalla L. 221/2012) le imprese, residenti in Italia e costituite da non più di 60 mesi, che impiegano per un periodo non inferiore a un anno, come dipendenti o collaboratori a qualsiasi titolo, in proporzione uguale o superiore a 2/3 della forza lavoro complessiva, lavoratori con disturbi dello spettro autistico ed esercitano attività d'impresa al fine dell'inserimento lavorativo di persone con tali disturbi.</p> <p>La retribuzione dei lavoratori assunti da una <i>start-up</i> a vocazione sociale è costituita da una parte che non può essere inferiore al minimo tabellare previsto, per il rispettivo livello di inquadramento, dal contratto collettivo applicabile, e da una parte variabile, consistente in trattamenti collegati a obiettivi o parametri di rendimento concordati tra le parti. La retribuzione percepita dal lavoratore con disturbi dello spettro autistico assunto dalla <i>start-up</i> non concorre alla formazione del reddito imponibile complessivo del lavoratore medesimo, sia ai fini fiscali, sia ai fini contributivi.</p> <p>L'erogazione dell'assegno o della pensione di invalidità, ove percepiti dal lavoratore, è sospesa per il periodo di assunzione nella <i>start-up</i> a vocazione sociale; il lavoratore deve comunicare tempestivamente all'Inps la variazione della propria situazione reddituale, per attivare la procedura di sospensione, pena la perdita del beneficio e il versamento contestuale delle somme indebitamente percepite.</p> <p>Gli utili di tali <i>start-up</i> non sono imponibili ai fini delle imposte sul reddito e dell'Irap per 5 esercizi successivi all'inizio dell'attività.</p> <p>L'efficacia di tali misure è subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea.</p> <p>Inoltre, viene previsto, nel rispetto dell'articolo 33, Regolamento (UE) 651/2014, un incentivo a domanda, per un periodo di 36 mesi e nella misura del 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore con disturbi dello spettro autistico assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato dai datori di lavoro. L'incentivo è corrisposto al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali saranno adottate le modalità di attuazione delle disposizioni.</p>
<p>Articolo 13</p>	<p>Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro</p> <p><u>Sistema informativo nazionale</u></p> <p>Gli organi di vigilanza alimenteranno apposita sezione dedicata alle sanzioni irrogate in vigilanza sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.</p>

Vigilanza

Anche l'INL vigilerà sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Sospensione dell'attività

Viene sostituito l'articolo 14, D.Lgs. 81/2008 (T.U. sicurezza).

La sospensione per lavoro irregolare scatta a fronte del riscontro, da parte degli ispettori del lavoro, che almeno il 10% (anziché 20%) dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro risulti occupato, al momento dell'accesso ispettivo, senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro, ovvero inquadrati come lavoratori autonomi occasionali in assenza delle condizioni richieste dalla normativa.

Rimane il divieto di adottare il provvedimento di sospensione per lavoro irregolare quando il lavoratore trovato irregolare sia l'unico occupato dall'impresa.

A prescindere dal settore di intervento, e senza più alcun vincolo di reiterazione, qualora in sede ispettiva si accertino gravi violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro di cui al nuovo Allegato I al decreto, l'attività sarà sospesa. Il nuovo Allegato I al D.Lgs. 81/2008 elenca violazioni che espongono:

- a rischi di carattere generale: mancata elaborazione del DVR, mancata elaborazione del Piano di emergenza ed evacuazione, mancata formazione e addestramento, mancata costituzione del servizio di prevenzione e protezione e nomina del relativo responsabile e mancata elaborazione Piano operativo di sicurezza (Pos), omessa vigilanza in ordine alla rimozione o modifica dei dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- al rischio di caduta dall'alto: mancata fornitura del DPI contro le cadute dall'alto e mancanza di protezioni verso il vuoto;
- al rischio di seppellimento: mancata applicazione delle armature di sostegno, fatte salve le prescrizioni desumibili dalla relazione tecnica di consistenza del terreno;
- al rischio di elettrocuzione: lavori in prossimità di linee elettriche in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi; presenza di conduttori nudi in tensione in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi; mancanza protezione contro i contatti diretti e indiretti (impianto di terra, interruttore magnetotermico, interruttore differenziale).

Rispetto all'elenco contenuto nel precedente Allegato I scompare il riferimento al rischio amianto, mentre viene inserita la mancata vigilanza alla rimozione o alla modifica dei dispositivi di sicurezza, di segnalazione o di controllo.

La sospensione per ragioni di sicurezza è adottata in relazione alla parte dell'attività imprenditoriale interessata dalle violazioni o alle attività svolte dai lavoratori privi di formazione e addestramento o del DPI contro le cadute dall'alto.

Congiuntamente al provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale, l'INL potrà imporre specifiche misure atte a far cessare il pericolo per la sicurezza o per la salute dei lavoratori.

L'INL adotta il provvedimento di sospensione immediatamente, in sede di accertamento, o su segnalazione di altre Amministrazioni, entro 7 giorni dal ricevimento del relativo verbale.

È previsto il differimento degli effetti sospensivi alle ore 12 del primo giorno lavorativo successivo ovvero dal momento della cessazione dell'attività lavorativa in corso che non sia possibile interrompere; la decorrenza degli effetti sospensivi deve essere comunque immediata se si riscontrano situazioni di pericolo imminente o di grave rischio per la salute dei lavoratori o dei terzi o per la pubblica incolumità.

Per le violazioni in materia di prevenzione incendi, la competenza esclusiva è del Comando provinciale dei vigili del fuoco territorialmente competente.

Nell'ambito di accertamenti in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro, il potere di sospensione è confermato anche in capo ai servizi ispettivi delle Asl e precisamente ai Servizi per la prevenzione e la sicurezza negli ambienti di lavoro (Spsal) dei Dipartimenti di prevenzione delle Asl (comunque denominati).

L'organo di vigilanza che ha adottato il provvedimento può revocarlo, su istanza dell'imprenditore sospeso, se sussistono le seguenti condizioni:

- regolarizzazione dei lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria, anche sotto il profilo degli adempimenti in materia di salute e sicurezza;
- accertamento del ripristino delle regolari condizioni di lavoro nelle ipotesi di violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
- rimozione delle conseguenze pericolose delle gravi violazioni di sicurezza di cui all'Allegato I.

Si conferma l'ulteriore obbligo del pagamento di una somma aggiuntiva per ottenere la revoca e riprendere lo svolgimento delle attività sospese:

- pari a 2.500 euro fino a 5 lavoratori irregolari o a 5.000 euro, se sono impiegati più di 5 lavoratori irregolari (in precedenza era pari a 2.000 euro, a prescindere dal numero dei lavoratori), nelle ipotesi di sospensione per lavoro irregolare;
- variabile a seconda delle violazioni riscontrate secondo quanto indicato nell'Allegato I, D.Lgs. 81/2008, con riferimento a ciascuna fattispecie di illecito prevista in 3 soglie: 3.000, 2.500 oppure 300 euro per ciascun lavoratore interessato (in precedenza era pari a euro 3.200, a prescindere dal tipo di violazione accertata) nelle ipotesi di sospensione in materia di salute e sicurezza.

Le somme aggiuntive sono raddoppiate se, nei 5 anni precedenti all'adozione del provvedimento, la stessa impresa è stata destinataria di un provvedimento di sospensione.

Rimane la possibilità di ottenere, su istanza di parte, la revoca della sospensione senza versare subito l'intera somma prevista, pagando immediatamente il 20% della somma aggiuntiva dovuta e l'importo residuo, con una maggiorazione del 5%, entro i 6 mesi successivi alla presentazione dell'istanza di revoca: in caso di omesso o di parziale versamento dell'importo residuo nel termine fissato, il provvedimento di revoca costituisce titolo esecutivo per la riscossione dell'importo non versato.

Il ricorso amministrativo è possibile esclusivamente nei confronti dei provvedimenti di sospensione per lavoro irregolare, mentre viene escluso il contenzioso amministrativo per la sospensione in materia di sicurezza sul lavoro.

Nei confronti dei provvedimenti di sospensione adottati dall'ITL per l'impiego di lavoratori senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro è ammesso ricorso, entro 30 giorni, all'Ispettorato interregionale del lavoro territorialmente competente, il quale si

pronuncia nel termine di 30 giorni dalla notifica del ricorso. Decorso inutilmente il termine di 30 giorni per la decisione, il provvedimento di sospensione perde efficacia.

Individuazione del preposto per la vigilanza

Tra gli obblighi in capo al datore di lavoro e/o dirigente è ora previsto anche quello di individuare il preposto o i preposti per l'effettuazione delle attività di vigilanza di cui all'articolo 19, D.Lgs. 81/2008. I contratti e gli accordi collettivi di lavoro possono stabilire l'emolumento spettante al preposto per lo svolgimento di tali attività. Il preposto non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività.

Il preposto deve sovrintendere e vigilare sull'osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei DPI messi a loro disposizione e, in caso di rilevazione di comportamenti non conformi alle disposizioni e istruzioni impartite dal datore di lavoro e dai dirigenti ai fini della protezione collettiva e individuale, intervenire per modificare il comportamento non conforme fornendo le necessarie indicazioni di sicurezza. In caso di mancata attuazione delle disposizioni impartite o di persistenza dell'inosservanza, deve interrompere l'attività del lavoratore e informare i superiori diretti. In caso di rilevazione di deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e di ogni condizione di pericolo rilevata durante la vigilanza, se necessario, deve interrompere temporaneamente l'attività e, comunque, segnalare tempestivamente al datore di lavoro e al dirigente le non conformità rilevate.

Nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, i datori di lavoro appaltatori o subappaltatori devono indicare espressamente al datore di lavoro committente il personale che svolge la funzione di preposto.

Formazione obbligatoria in materia di sicurezza

Entro il 30 giugno 2022, la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano adotta un accordo nel quale provvede all'accorpamento, alla rivisitazione e alla modifica degli accordi attuativi del T.U. sicurezza in materia di formazione, in modo da garantire:

- a) l'individuazione della durata, dei contenuti minimi e delle modalità della formazione obbligatoria a carico del datore di lavoro;
- b) l'individuazione delle modalità della verifica finale di apprendimento obbligatoria per i discenti di tutti i percorsi formativi e di aggiornamento obbligatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro e delle modalità delle verifiche di efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa.

L'addestramento consiste nella prova pratica, per l'uso corretto e in sicurezza di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale; l'addestramento consiste, inoltre, nell'esercitazione applicata, per le procedure di lavoro in sicurezza. Gli interventi di addestramento effettuati devono essere tracciati in apposito registro, anche informatizzato.

Il datore di lavoro, i dirigenti e i preposti ricevono un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza sul

lavoro. Per assicurare l'adeguatezza e la specificità della formazione, nonché l'aggiornamento periodico dei preposti, le relative attività formative devono essere svolte interamente con modalità in presenza e devono essere ripetute con cadenza almeno biennale e comunque ogni qualvolta sia reso necessario in ragione dell'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente

Il datore di lavoro e il dirigente sono ora puniti con l'arresto da 2 a 4 mesi o con l'ammenda da 1.500 a 6.000 euro per la violazione degli articoli 18, comma 1, lettere a), b-*bis*), d) e z), prima parte, e 26, commi 2, 3, primo periodo, e 8-*bis* (obblighi di nomina del medico competente, di individuazione del preposto, di fornire ai lavoratori i necessari e idonei DPI, di aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro; di cooperazione all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi in caso di affidamento di lavoro, servizi e forniture all'impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi, nell'elaborazione del DVR, nonché di indicazione al committente del personale che svolge la funzione di preposto).

Sanzioni per il preposto

Con riferimento a tutte le disposizioni del T.U., i preposti, nei limiti delle proprie attribuzioni e competenze, sono ora puniti con l'arresto fino a 2 mesi o con l'ammenda da 400 a 1.200 euro per la violazione dell'articolo 19, comma 1, lettere a), c), e), f), e ora anche f-*bis*), cioè per la mancata interruzione dell'attività nel caso di rilevazione di deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e di ogni condizione di pericolo rilevata durante la vigilanza, e, comunque, la mancata segnalazione tempestiva al datore di lavoro e al dirigente delle non conformità rilevate.

Quadro sanzionatorio per la sospensione

È fatta salva l'applicazione delle sanzioni penali, civili e amministrative vigenti.

Chi non ottemperi al provvedimento di sospensione è punito:

- con l'arresto fino a 6 mesi nelle ipotesi di sospensione per le violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
- con l'arresto da 3 a 6 mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro nelle ipotesi di sospensione per lavoro irregolare.

Per tutto il periodo di sospensione è fatto divieto all'impresa di contrattare con la P.A. e con le stazioni appaltanti. A questo fine, il provvedimento di sospensione deve essere comunicato all'Autorità nazionale anticorruzione (Anac) e al Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili, per gli aspetti di rispettiva competenza.

Il datore di lavoro è tenuto a corrispondere la retribuzione e a versare i relativi contributi ai lavoratori interessati dall'effetto del provvedimento di sospensione.

Articolo 13,
comma 1,
lettera d)

Comunicazione preventiva lavoro autonomo occasionale

In sede di conversione in legge, viene introdotto l'obbligo di effettuare una preventiva comunicazione all'ITL competente per territorio, da parte del committente, mediante sms o posta elettronica, con riferimento all'attività dei lavoratori autonomi occasionali, in base alle

	modalità oggi vigenti per il lavoro intermittente (articolo 15, comma 3, D.Lgs. 81/2015). In caso di violazione si applica la sanzione amministrativa da 500 a 2.500 euro in relazione a ciascun lavoratore autonomo occasionale per cui è stata omessa o ritardata la comunicazione. Non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13, D.Lgs. 124/2004.
Articolo 15-bis	<p>Misure urgenti in favore degli iscritti agli enti di previdenza obbligatoria</p> <p>Gli enti di previdenza obbligatoria, di cui ai D.Lgs. 509/1994 e 103/1996, con delibera degli organi competenti corredata di una nota che specifichi e garantisca l'equilibrio tecnico-finanziario dell'ente mediante compensazione con corrispondente riduzione di altre voci di spesa relative a interventi assistenziali e previo parere positivo dei Ministeri vigilanti, da rendere entro 30 giorni dalla data di trasmissione dell'atto, possono adottare iniziative specifiche di assistenza ai propri iscritti che si trovino in condizioni di quarantena o di isolamento su indicazione delle Autorità sanitarie ovvero che abbiano subito una comprovata riduzione della propria attività per effetto di emergenze sanitarie o eventi calamitosi dichiarati dai Ministri competenti.</p>

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Oggetto: CONGEDO PARENTALE SARS COV-2

Con la circolare n. 189/2021 l'Inps ha fornito le istruzioni sul diritto alla fruizione, dal 22 ottobre al 31 dicembre 2021, anche in modalità oraria, del congedo previsto dall'articolo 9, D.L. 146/2021, a favore dei genitori lavoratori dipendenti del settore privato, degli iscritti in via esclusiva alla Gestione separata e dei lavoratori autonomi iscritti all'Inps, per figli conviventi minori di anni 14, e per figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 3, comma 3, L. 104/1992, senza limiti di età e indipendentemente dalla convivenza con il genitore richiedente.

Per i periodi di astensione fruiti è riconosciuta un'indennità pari al 50% della retribuzione o del reddito, a seconda della categoria lavorativa di appartenenza del genitore richiedente, e i periodi sono coperti da contribuzione figurativa. Sono indennizzabili solamente le giornate lavorative ricadenti all'interno del periodo di congedo richiesto.

I genitori di figli di età compresa tra i 14 e i 16 anni possono astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità, né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro, pertanto, le relative domande di astensione dal lavoro devono essere presentate ai soli datori di lavoro e non all'Inps.

Il congedo può essere fruito anche dai genitori lavoratori affidatari o collocatari.

La circolare riepiloga anche le situazioni di compatibilità/incompatibilità tra il congedo in esame e altri istituti e fornisce le istruzioni per la corretta gestione dell'evento nel flusso UniEmens.

Genitori lavoratori dipendenti del settore privato

Il congedo può essere fruito da uno solo dei genitori oppure da entrambi, ma non negli stessi giorni, per i periodi di infezione da SARS CoV-2, per il periodo di quarantena da contatto, ovunque avvenuto, ovvero per il periodo di sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio convivente minore di anni 14. Il requisito della convivenza e il limite di 14 anni di età non si applicano per la cura di figli con disabilità in situazione di gravità accertata, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale anche per il periodo di chiusura del centro diurno assistenziale.

Il congedo può essere fruito sia in forma giornaliera sia in forma oraria.

Per poter fruire del congedo devono sussistere tutti i seguenti requisiti:

1. il genitore deve avere un rapporto di lavoro dipendente in essere. In mancanza di una prestazione lavorativa da cui astenersi il diritto al congedo non sussiste, perciò, in caso di intervenuta cessazione o sospensione del rapporto di lavoro durante la fruizione di un periodo del congedo in argomento, viene meno il diritto al congedo medesimo e le giornate successive alla cessazione o sospensione non possono essere indennizzate. Per tali motivi il genitore deve tempestivamente informare l'Inps dell'avvenuta modifica del rapporto lavorativo,

2. il figlio per il quale si fruisce del congedo deve essere minore di anni 14, pertanto, al compimento del 14° anno di età, il congedo in questione non potrà essere più fruito;
3. il genitore e il figlio per il quale si fruisce del congedo devono essere conviventi durante tutto il periodo di fruizione del congedo stesso. La convivenza si ritiene sussistere quando il figlio ha la residenza anagrafica nella stessa abitazione del genitore richiedente. Pertanto, qualora il genitore e il figlio risultino all'anagrafe residenti in 2 abitazioni diverse, il congedo non può essere fruito, non rilevando le situazioni di fatto. Nel caso di affidamento o di collocamento del minore, la convivenza è desunta dal provvedimento di affidamento o di collocamento al lavoratore richiedente il congedo;
4. deve sussistere una delle seguenti condizioni in relazione al figlio per il quale si fruisce del congedo:
 - a) l'infezione da SARS CoV-2, risultante da certificazione/attestazione del medico di base o del pediatra di libera scelta oppure da provvedimento/comunicazione dell'Asl territorialmente competente. Tutte le predette documentazioni devono indicare il nominativo del figlio e la durata delle prescrizioni in esse contenute;
 - b) la quarantena da contatto del figlio (ovunque avvenuto) disposta con provvedimento/comunicazione del Dipartimento di prevenzione dell'Asl territorialmente competente;
 - c) la sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza disposta con provvedimento adottato a livello nazionale, locale o dalle singole Strutture scolastiche, contenente la durata della sospensione.

In caso di figli con disabilità in situazione di gravità, il congedo può essere fruito anche oltre il limite dei 14 anni di età e indipendentemente dalla convivenza con il genitore che fruisce del congedo. Per il godimento di tale beneficio, devono sussistere i seguenti requisiti:

- il genitore deve avere un rapporto di lavoro dipendente in essere (si vedano sopra le specifiche);
- il figlio, per il quale si fruisce del congedo, deve essere riconosciuto disabile in situazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, L. 104/1992, e iscritto a scuole di ogni ordine e grado o ospitato in centri diurni a carattere assistenziale;
- deve sussistere una delle seguenti condizioni in relazione al figlio per il quale si fruisce del congedo:
 - a) come sopra;
 - b) come sopra;
 - c) come sopra;
 - d) la chiusura del centro assistenziale diurno disposta con provvedimento adottato a livello nazionale, locale o dalle singole strutture, contenente la durata della sospensione.

Gli eventuali periodi di congedo parentale o di prolungamento di congedo parentale fruiti dall'inizio dell'anno scolastico 2021/2022 e fino al 21 ottobre 2021 possono essere convertiti, a domanda, nel "Congedo parentale SARS CoV-2" e non sono computati e indennizzati a titolo di congedo parentale. Potranno essere convertiti, a domanda degli interessati, anche i periodi di congedo parentale o di prolungamento di congedo parentale fruiti dopo l'entrata in vigore della norma e fino al rilascio della specifica procedura di domanda telematica del nuovo "Congedo parentale SARS CoV-2". A tal fine, il genitore lavoratore dipendente potrà presentare la nuova domanda di "Congedo parentale SARS CoV-2", per periodi pregressi in sostituzione della precedente domanda di congedo parentale o di prolungamento di congedo parentale, senza necessità di invio di formale comunicazione di annullamento della domanda di congedo parentale o di prolungamento di congedo parentale. In

questo caso, i lavoratori dipendenti con pagamento dell'indennità anticipato dal datore di lavoro devono dare tempestiva comunicazione al proprio datore di lavoro della presentazione all'Inps di nuove domande di periodi di "Congedo parentale SARS CoV-2", in luogo delle precedenti domande di congedo parentale o prolungamento di congedo parentale, al fine della corretta corresponsione dell'indennità dello specifico congedo pari al 50% della retribuzione in luogo dell'indennità del congedo parentale pari al 30% della retribuzione, nonché per permettere al datore stesso la rettifica dei flussi UniEmens. Qualora non sussistano i requisiti di legge per la fruizione del "Congedo parentale SARS CoV-2", si provvede alla definizione delle domande di congedo parentale o di prolungamento di congedo parentale originariamente richieste.

Genitori lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata e lavoratori autonomi iscritti all'Inps

Gli iscritti alla Gestione separata hanno diritto a fruire, per le medesime ragioni, per i minori di anni 14, di uno specifico congedo, per il quale è riconosciuta un'indennità, per ciascuna giornata indennizzabile, pari al 50% di 1/365 del reddito, individuato secondo la base di calcolo utilizzata ai fini della determinazione dell'indennità di maternità. La medesima indennità è estesa ai genitori lavoratori autonomi iscritti all'Inps ed è commisurata, per ciascuna giornata indennizzabile, al 50% della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge, a seconda della tipologia di lavoro autonomo svolto. Per tali categorie lavorative la fruizione del congedo è possibile nella sola modalità giornaliera.

Per potere fruire del congedo è necessario avere un'attività lavorativa in corso, senza necessità di alcun requisito contributivo minimo per gli iscritti alla Gestione separata o di regolarità contributiva per i lavoratori autonomi, permanendo, tuttavia, la necessità dell'iscrizione esclusiva nella Gestione separata e per i lavoratori autonomi l'iscrizione nella Gestione previdenziale Inps di appartenenza. Pertanto, con riferimento ai soggetti iscritti alla Gestione separata, si deve trattare di lavoratori parasubordinati con rapporto attivo e di liberi professionisti titolari di partita Iva attiva, o componenti di studi associati o società semplici con attività di lavoro autonomo di cui all'articolo 53, comma 1, Tuir, e non coperti da altre forme di previdenza obbligatoria. In mancanza di un'attività da cui astenersi, il diritto al congedo non sussiste.

Servono, inoltre, i requisiti già illustrati, fatta salva l'esistenza del rapporto di lavoro dipendente.

Quanto a durata e indennizzo del congedo, salve le precisazioni già fornite, vale quanto già anticipato per i lavoratori dipendenti.

Presentazione della domanda

L'Inps, con messaggio n. 4564 del 21 dicembre 2021, ha comunicato che è disponibile la procedura per la presentazione delle domande relative al "Congedo parentale SARS CoV-2" per lavoratori dipendenti e ha offerto indicazioni sulla modalità di inoltro delle istanze.

L'Istituto ricorda che la domanda di "Congedo parentale SARS CoV-2" dei lavoratori dipendenti del settore privato può essere presentata anche per convertire i periodi di congedo parentale e di prolungamento di congedo parentale fruiti a partire dall'inizio dell'anno scolastico 2021/2022 e fino al 21 ottobre 2021.

Per il "Congedo parentale SARS CoV-2", sia a giornata intera sia con fruizione in modalità oraria, le domande possono avere a oggetto periodi di fruizione antecedenti la presentazione delle domande

stesse, purché ricadenti all'interno dell'arco temporale previsto dalla norma, ossia dall'inizio dell'anno scolastico 2021/2022 e fino al 31 dicembre 2021.

La domanda deve essere presentata esclusivamente in modalità telematica, attraverso uno dei seguenti canali: portale web www.inps.it, nell'ambito dei servizi per presentare le istanze di "Maternità e congedo parentale lavoratori dipendenti, autonomi, gestione separata; *Contact center* integrato, chiamando il numero verde 803.164 (gratuito da rete fissa) o il numero 06 164.164 (da rete mobile a pagamento, in base alla tariffa applicata dai diversi gestori); istituti di patronato, utilizzando i servizi offerti gratuitamente dagli stessi.

Per presentare la domanda di "Congedo parentale SARS CoV-2" si deve utilizzare la procedura per l'acquisizione delle Domande per Prestazioni a sostegno del reddito – Servizio Maternità selezionando le voci "Congedo Parentale" oppure "Congedo Parentale su Base Oraria", anche per figli con disabilità in situazione di gravità.

Dopo aver completato le informazioni di tipo anagrafico sarà necessario:

- selezionare "Richiesta di uno dei congedi istituiti per emergenza COVID-19" nella pagina "Tipo richiesta", cliccare quindi su AVANTI;
- spuntare la richiesta del congedo nella sezione "Congedo parentale SARS CoV-2 (D.L. n.146 del 21/10/2021)", cliccare quindi su AVANTI;
- indicare il motivo per il quale si richiede il congedo e, dunque, le informazioni relative alle certificazioni/attestazioni/provvedimento, cliccare quindi su AVANTI;
- procedere con l'acquisizione e richiedere un periodo coperto dalla certificazione (se presente), purché ricadente nell'intervallo previsto dalla norma, ossia dall'inizio dell'anno scolastico 2021/2022 e fino al 31 dicembre 2021.

Per richiedere il congedo parentale ordinario in modalità giornaliera è necessario spuntare l'opzione "Richiesta per congedo parentale", mentre per la modalità oraria l'opzione "Richiesta per congedo su base oraria".

Inoltre, nella domanda di "Congedo parentale SARS CoV-2" in modalità oraria, il genitore dovrà dichiarare:

- il numero di giornate intere di "Congedo parentale SARS CoV-2" da fruire in modalità oraria;
- il periodo all'interno del quale tali giornate di "Congedo parentale SARS CoV-2" sono fruite in modalità oraria.

Si ricorda che il periodo all'interno del quale si intende fruire delle ore di "Congedo parentale SARS CoV-2" dovrà essere contenuto all'interno di un mese solare, pertanto, qualora il periodo all'interno del quale si intende fruire delle ore di "Congedo parentale SARS CoV-2" sia a cavallo tra 2 o più mesi, dovranno essere presentate 2 o più domande.

Inoltre, considerato che l'indennizzo del "Congedo parentale SARS CoV-2" continua a essere erogato in modalità giornaliera, la fruizione oraria deve comunque essere ricondotta a una giornata intera di congedo. Di conseguenza, se le ore che compongono un giorno di "Congedo parentale SARS CoV-2" sono fruite su più giornate di lavoro, nella domanda che si presenta all'Istituto dovrà essere dichiarato di fruire di un giorno di "Congedo parentale SARS CoV-2" all'interno di un arco temporale di riferimento (dalla data "x" alla data "y") nello stesso mese solare.

L'Istituto annuncia che con successivo messaggio saranno comunicate le modalità per la presentazione delle domande di "Congedo parentale SARS CoV-2" per genitori lavoratrici e lavoratori autonomi iscritti all'Inps e per quelli iscritti alla Gestione separata.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Oggetto: ULTIME NOVITÀ IN MATERIA DI GREEN PASS

È stata pubblicata nella G.U. n. 291/2021, la L. 205/2021, di conversione, con modificazioni, del D.L. 139/2021, riguardante “Disposizioni urgenti per l'accesso alle attività culturali, sportive e ricreative, nonché per l'organizzazione di pubbliche amministrazioni e in materia di protezione dei dati personali”, c.d. Decreto Capienze.

In sede di conversione è stato aggiunto l'articolo 9-*octies* al D.L. 52/2021, relativo alle modalità di verifica del possesso delle certificazioni verdi COVID-19 nei settori pubblico e privato ai fini della programmazione del lavoro, in cui si stabilisce che, in caso di richiesta da parte del datore di lavoro, derivante da specifiche esigenze organizzative volte a garantire l'efficace programmazione del lavoro, i lavoratori sono tenuti a rendere una comunicazione relativa al possesso del certificato verde COVID-19 con il preavviso necessario a soddisfare tali esigenze organizzative.

Inoltre, è stato pubblicato nella G.U. n. 282/2021 il D.L. 172/2021, contenente misure urgenti per il contenimento dell'epidemia da COVID-19 e per lo svolgimento in sicurezza delle attività economiche e sociali.

Tra le principali novità di quest'ultimo provvedimento si segnala quanto segue.

A decorrere dal 15 dicembre 2021, la certificazione verde COVID-19 (*green pass*) ha una validità di 9 mesi a far data dal completamento del ciclo vaccinale primario ovvero a far data dal richiamo.

A decorrere dal 15 dicembre 2021, la somministrazione della dose di richiamo successiva al ciclo vaccinale anti COVID-19 rientra nell'adempimento dell'obbligo vaccinale previsto dal D.L. 44/2021 per alcune categorie di lavoratori: esercenti professioni sanitarie (articolo 4), operatori di interesse sanitario, lavoratori di strutture residenziali, socio-assistenziali e socio-sanitarie (articolo 4-*bis*).

Inoltre, viene esteso, a decorrere dal 15 dicembre 2021, l'obbligo vaccinale a ulteriori categorie di lavoratori, quali, tra l'altro, il personale della scuola e quello che svolge a qualsiasi titolo (a esclusione dei titolari di contratti esterni) la propria attività lavorativa nelle strutture di cui all'articolo 8-*ter*, D.Lgs. 502/1992 (strutture che erogano prestazioni: in regime di ricovero ospedaliero a ciclo continuativo o diurno per acuti; di assistenza specialistica in regime ambulatoriale, ivi comprese quelle riabilitative, di diagnostica strumentale e di laboratorio; in regime residenziale, a ciclo continuativo o diurno).

Il D.L. 172/2021, oltre a estendere a decorrere dal 6 dicembre 2021 i servizi e le attività per accedere ai quali è obbligatorio il *green pass*, prevede che dal 6 dicembre 2021 al 15 gennaio 2022, anche in zona bianca, l'accesso ad alcuni servizi e attività sia riservato esclusivamente ai possessori di *green pass* rafforzato.

Dal 29 novembre 2021, in zona gialla e arancione, l'accesso a determinati servizi e attività e gli spostamenti limitati sono riservati esclusivamente ai possessori di una certificazione verde COVID-19

attestante l'avvenuta vaccinazione o la guarigione dal COVID-19, c.d. *green pass* rafforzato o super *green pass*.

Greenpass50+: nuova funzionalità di verifica del rispetto dell'obbligo vaccinale

L'Inps, con messaggio n. 4529/2021, ha comunicato il rilascio delle nuove funzionalità della piattaforma "GreenPass50+" per tutte le aziende, enti e Amministrazioni che necessitano di verificare il rispetto dell'obbligo vaccinale e il possesso del *green pass* (forze dell'ordine, sanitari, personale scolastico, Rsa e altre categorie). Il rilascio della nuova funzionalità dà esecuzione al D.P.C.M. 17 dicembre 2021, che disciplina la verifica del rispetto dell'obbligo vaccinale.

La procedura è a disposizione di tutti i datori di lavoro il cui personale ha l'obbligo vaccinale, compresi le Amministrazioni, gli enti e le aziende sotto i 50 dipendenti, che possono già accreditarsi. Usufruento del servizio "GreenPass50+", il datore di lavoro ha la possibilità di scegliere differenti tipologie di accreditamento, a seconda che debba verificare:

- il possesso del *green pass*, ai sensi del D.P.C.M. 12 ottobre 2021;
- il rispetto dell'obbligo vaccinale, ai sensi del D.P.C.M. 17 dicembre 2021;
- entrambe le funzionalità sopra citate.

Le fasi di gestione del nuovo processo di verifica del rispetto dell'obbligo vaccinale sono le medesime di quelle di gestione del processo di verifica del *green-pass*:

1. fase di accreditamento, da parte delle aziende/enti o propri intermediari. In tale fase, con riferimento alla sezione Rispetto dell'Obbligo Vaccinale, non sussistono limitazioni rispetto alla dimensione aziendale, per cui possono accreditarsi anche aziende/enti con meno di 50 dipendenti; inoltre, possono accreditarsi anche enti gestiti da NoiPA. Tali novità valgono solo per la verifica del rispetto dell'obbligo vaccinale, mentre le limitazioni relative a datori di lavoro con più di 50 dipendenti e non aderenti a NoiPA restano in essere nella sezione relativa alla verifica del possesso del *green-pass*. Inoltre, in fase di accreditamento, l'azienda/ente deve dichiarare di trovarsi in una delle condizioni previste dalla normativa vigente per il rispetto dell'obbligo vaccinale per i propri dipendenti;
2. fase di elaborazione, in cui l'Inps quotidianamente, in una finestra temporale predefinita, interroga la Piattaforma PN-DGC per recuperare l'esito del rispetto dell'obbligo vaccinale. In questa fase è stata introdotta una notifica per i datori di lavoro/verificatori: nel caso in cui un esito della verifica del rispetto dell'obbligo vaccinale sia cambiato rispetto al giorno precedente l'azienda/l'ente viene invitato a effettuare una nuova verifica. Per tale ragione, in fase di accreditamento, va indicato l'indirizzo di posta elettronica ordinaria/certificata per l'azienda/ente e per ogni "Verificatore";
3. fase di verifica, in cui i "Verificatori", specificati in fase di accredito, possono effettuare la verifica del rispetto dell'obbligo vaccinale. In questa fase il "Verificatore" avrà 2 ulteriori filtri per le selezioni, con riferimento all'esito variato, per filtrare i soggetti che hanno avuto l'esito variato, e alla data ultima variazione, per filtrare i soggetti che hanno avuto l'esito variato in base alla data in cui c'è stata la variazione.

Per entrambe le funzionalità (verifica del rispetto dell'obbligo vaccinale e verifica del *green pass*) è stata introdotta la possibilità di rilasciare un *feedback* e la stampa delle verifiche effettuate, nel caso si necessiti dimostrare agli organi competenti di essersi attivati per le verifiche.

L'Inps individua i dipendenti di un datore di lavoro in base alle denunce individuali trasmesse dalle medesime aziende/enti, tramite i flussi:

- UniEmens, con riferimento alla posizione contributiva (c.d. matricola azienda), per i dipendenti privati;
- PosAGRI, con riferimento al CIDA, per la gestione agricola;
- ListaPosPA, con riferimento all'ente di appartenenza o alla sede di servizio, per i dipendenti pubblici,

presenti nei sistemi dell'Istituto al momento dell'elaborazione, prendendo il dato più recente.

Va precisato che i "Verificatori" selezionano, tra i dipendenti presenti nell'elenco visualizzato, solo il personale effettivamente in servizio, di cui è previsto l'accesso ai luoghi di lavoro ovvero escludono gli assenti dal servizio e i dipendenti in lavoro agile, e, esclusivamente per le posizioni selezionate, possono verificare il possesso del *green pass*, mentre la verifica del rispetto dell'obbligo vaccinale può essere effettuata a prescindere dalla presenza o meno del personale sul luogo di lavoro.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Oggetto: GESTIONE DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI DOPO IL D.L. 146/2021

A seguito dell'entrata in vigore del D.L. 146/2021, recante "Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili", l'Inps, con circolare n. 183/2021, illustra le novità introdotte in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Trattamenti di assegno ordinario e Cigd per la causale "COVID-19"

Il D.L. 146/2021, all'articolo 11, comma 1, introduce un ulteriore periodo massimo di 13 settimane di trattamenti di assegno ordinario e Cigd, che può essere richiesto dai datori di lavoro che sono costretti a interrompere o ridurre l'attività produttiva per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, nel periodo tra il 1° ottobre 2021 e il 31 dicembre 2021.

▮ Datori di lavoro destinatari

I destinatari dell'ulteriore periodo sono i datori di lavoro che, non rientrando nella disciplina in materia di Cigo, sono destinatari delle tutele del Fis, dei Fondi di solidarietà bilaterali nonché a quelli che ricorrono alla Cigd.

▮ Condizioni di accesso alle misure

Per richiedere il nuovo periodo di trattamenti previsto dal Decreto Fiscale, i datori di lavoro sopra indicati devono essere stati interamente autorizzati alle precedenti 28 settimane di trattamenti introdotte dall'articolo 8, comma 2, Decreto Sostegni. L'accesso al nuovo periodo di Aso e Cigd di tipo emergenziale potrà essere riconosciuto solamente una volta decorso il periodo precedentemente autorizzato.

Laddove, quindi, non siano state richieste e autorizzate tutte le 28 settimane di trattamenti disciplinate dal menzionato Decreto Sostegni, non sarà possibile per i datori di lavoro accedere al nuovo periodo di trattamenti emergenziali.

Al riguardo, si ricorda che i trattamenti di integrazione salariale Aso e Cigd previsti dal Decreto Sostegni si rivolgono esclusivamente ai lavoratori che risultano alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione al 23 marzo 2021.

L'articolo 11, comma 7, D.L. 146/2021, stabilisce, inoltre, che ai datori di lavoro che ricorrono alle misure di sostegno in parola resta precluso - per la durata della fruizione del trattamento di integrazione salariale richiesto (Aso e Cigd) - l'avvio dei licenziamenti collettivi e restano, altresì, sospese, nel medesimo periodo, le procedure pendenti avviate successivamente al 23 febbraio 2020, fatte salve le particolari situazioni.

Resta, altresì, preclusa la facoltà di recedere dal contratto per gmo e sono sospese le procedure di licenziamento in corso ai sensi dell'articolo 7, L. 604/1966.

▮Durata e caratteristiche dei trattamenti

Ai fini dell'individuazione della decorrenza iniziale dei trattamenti riferiti al nuovo periodo di Aso/Cigd (massimo 13 settimane), introdotto dal Decreto Fiscale, i datori di lavoro dovranno tenere conto del fatto che la richiesta del nuovo periodo di trattamenti è subordinata all'integrale autorizzazione delle precedenti 28 settimane e, altresì, della circostanza che dette settimane potevano essere concesse in continuità ai datori di lavoro che avessero integralmente fruito dei trattamenti di cui all'articolo 1, comma 300, L. 178/2020.

Laddove i datori di lavoro, avendo esaurito le misure di sostegno emergenziale previste dalla pregressa normativa, prima dell'entrata in vigore del D.L. 146/2021, avessero richiesto trattamenti di assegno ordinario del Fis e dei Fondi di solidarietà con causale diversa da quella "COVID-19", le settimane non ancora autorizzate potranno essere sostituite in periodi con causale emergenziale, mediante l'invio di una nuova domanda con la causale aggiornata. A tal fine, per le domande di assegno ordinario del Fis e dei Fondi di solidarietà, il datore di lavoro interessato a modificare la causale e, quindi, la disciplina di riferimento, dovrà inviare espressa richiesta di annullamento della precedente istanza e inoltrare una nuova apposita domanda con causale "COVID 19 - DL 146/21":

- con riferimento al Fis, i datori di lavoro provvederanno a inviare apposita comunicazione nel "Cassetto previdenziale", attraverso il servizio "Comunicazione bidirezionale", indicando gli estremi della domanda originaria e le settimane da variare;
- per i Fondi di solidarietà diversi dal Fis, che sono autorizzati con delibera dei rispettivi Comitati centrali, la comunicazione di variazione andrà inviata via Pec all'indirizzo dc.ammortizzatorisociali@postacert.inps.gov.it.

Per i nuovi periodi di trattamenti di integrazione salariale (Aso/Cigd) introdotti dal Decreto Fiscale, non è previsto alcun contributo addizionale a carico dei datori di lavoro.

▮Lavoratori cui si rivolgono le tutele di cui al decreto-legge n. 146/2021

I trattamenti trovano applicazione ai lavoratori che risultano alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione al 22 ottobre 2021. Nelle ipotesi di trasferimento di azienda ai sensi dell'articolo 2112, cod. civ., e di assunzioni a seguito di cambio di appalto, si computa anche il periodo durante il quale il lavoratore stesso è stato impiegato presso il precedente datore di lavoro.

Caratteristiche e regolamentazione degli interventi di assegno ordinario e di Cigd ex D.L. 146/2021

L'impianto delineato dal D.L. 146/2021 non modifica il precedente assetto normativo, pertanto, precisa l'istituto, non si applica il requisito dell'anzianità di 90 giorni di effettivo lavoro.

▮Domande di assegno ordinario del Fis

In merito all'assegno ordinario del Fis, si potrà tenere conto del requisito occupazionale posseduto dal datore di lavoro al momento della definizione della prima domanda. Resta, comunque, possibile per i datori di lavoro richiedere un riesame degli eventuali provvedimenti di reiezione adottati dalla Struttura territoriale Inps competente.

▮ *Assegno ordinario per i datori di lavoro che hanno trattamenti di assegni di solidarietà in corso*

Nel disciplinare il nuovo periodo di trattamenti in esame viene precisato che possono presentare domanda di assegno ordinario anche i datori di lavoro iscritti al Fis che alla data del 22 ottobre 2021 hanno in corso un assegno di solidarietà.

Anche questa specifica prestazione non può superare le 13 settimane nel periodo compreso tra il 1° ottobre 2021 e il 31 dicembre 2021.

▮ *Trattamenti di Cigd*

Il Decreto Fiscale non ha modificato la disciplina di riferimento per la richiesta dei trattamenti in parola, per cui rimangono in vigore le regole già note.

Riguardo alle procedure di consultazione sindacale, in caso di domande di nuovi periodi di Cigd - che di fatto prorogano lo stato di crisi emergenziale dell'azienda - proposte anche non in continuità rispetto a precedenti sospensioni per COVID-19, non è necessaria la definizione di un nuovo accordo sindacale inerente al periodo oggetto della domanda; restano salve le procedure di informazione e consultazione con le organizzazioni sindacali, che non determinano effetti sulla procedibilità delle autorizzazioni.

Ai beneficiari dei trattamenti in deroga continuano a essere riconosciuti la contribuzione figurativa e i relativi assegni al nucleo familiare, ove spettanti.

Limitatamente ai lavoratori del settore agricolo con rapporto di lavoro a tempo determinato, che non hanno titolo ad accedere alla Cisoa, per le ore di riduzione o sospensione delle attività, nei limiti previsti, il trattamento è equiparato a lavoro ai fini del calcolo delle prestazioni di disoccupazione agricola.

In ordine alle aziende plurilocalizzate, si ricorda che potranno inviare domanda come "Deroga Plurilocalizzate" esclusivamente le aziende che hanno ricevuto la prima autorizzazione con Decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali. Tutte le altre aziende, anche con più unità produttive, trasmetteranno invece domanda come "Deroga INPS" (non plurilocalizzate). Si rammenta, inoltre, che le domande devono essere trasmesse con riferimento alle singole unità produttive, a eccezione di quelle aziende plurilocalizzate che hanno chiesto di accedere al flusso semplificato. A tale proposito, si conferma che per i periodi successivi al 1° gennaio 2021, in caso di nuova individuazione dell'unità produttiva su cui far confluire le domande "accorpate", la scelta effettuata con riferimento alla normativa di cui alla L. 178/2020 e al D.L. 41/2021 è da considerarsi irreversibile. Conseguentemente, la sede "accorpante" individuata dovrà essere utilizzata anche in caso di concessione di proroga del trattamento di Cigd con causale "COVID 19 - DL 146/21".

Riguardo ai trattamenti di Cigd previsti dal D.L. 146/2021 e relativi a datori di lavoro delle Province autonome di Trento e di Bolzano-Alto Adige, dovranno essere utilizzate, rispettivamente, le seguenti causali:

- "COVID 19 - DL 146/21 - Deroga Trento";
- "COVID 19 - DL 146/21 - Deroga Bolzano".

Si evidenzia, altresì, che per la stessa unità produttiva non è possibile richiedere, per il medesimo periodo, ammortizzatori diversi, tranne nei casi in cui la richiesta di Cigd riguardi categorie di lavoratori esclusi dagli altri ammortizzatori con causale COVID-19, ad esempio, lavoratori a domicilio, apprendisti con contratto di tipologia non professionalizzante, giornalisti (si veda, sul punto, la

circolare Inps n. 86/2020). Si ribadisce che non potranno essere autorizzati periodi anche parzialmente coincidenti tra trattamenti di integrazione straordinaria e trattamenti di deroga.

Indicazioni in merito alla modalità di trasmissione delle domande

Per richiedere l'ulteriore periodo massimo di 13 settimane di assegno ordinario e di integrazione salariale in deroga, i datori di lavoro dovranno trasmettere domanda di concessione dei trattamenti con la nuova causale denominata "COVID 19 - DL 146/21".

In caso di presentazione erronea di una domanda per trattamenti diversi da quelli spettanti o comunque con errori o omissioni che ne impediscono l'accettazione, i datori di lavoro possono trasmettere l'istanza nelle modalità corrette entro 30 giorni dalla comunicazione dell'errore da parte dell'Amministrazione di riferimento, a pena di decadenza, anche nelle more della revoca dell'eventuale provvedimento di concessione emanato dall'Amministrazione competente.

I datori di lavoro che hanno esaurito le misure di sostegno emergenziale prima dell'entrata in vigore del D.L. 146/2021 e abbiano richiesto trattamenti di assegno ordinario del Fis e dei Fondi di solidarietà di cui agli articoli 26 e 40, D.Lgs. 148/2015, con causale diversa da quella "COVID-19", per le settimane non ancora autorizzate, potranno presentare una nuova domanda con la nuova causale "COVID 19 - DL 146/21", chiedendo contestualmente l'annullamento della prestazione ordinaria.

La procedura per l'invio delle istanze è la medesima in vigore al 18 novembre 2021.

Cigo COVID-19 in favore dei datori di lavoro delle industrie tessili, confezione di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia, e fabbricazione di articoli in pelle e simili

Quadro normativo

L'articolo 11, comma 2, D.L. 146/2021, ha introdotto un ulteriore periodo di trattamenti di Cigo, connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19, in favore dei datori di lavoro appartenenti ai settori delle industrie tessili, confezione di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia e fabbricazione di articoli in pelle e simili per interruzioni o riduzioni dell'attività produttiva nel periodo collocato tra il 1° ottobre 2021 e il 31 dicembre 2021.

Datori di lavoro destinatari

Come anticipato, la possibilità di richiedere un ulteriore periodo di trattamenti di Cigo di tipo emergenziale è riservata esclusivamente ai datori di lavoro appartenenti ai settori delle industrie tessili, confezione di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia e fabbricazione di articoli in pelle e simili.

I menzionati datori di lavoro - che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica - possono richiedere la concessione dei trattamenti di Cigo per periodi decorrenti dal 1° ottobre 2021 al 31 dicembre 2021, per una durata massima di 9 settimane.

Condizioni di accesso alla misura

Nel regolamentare il nuovo periodo di trattamenti - contrariamente a quanto disposto per i trattamenti di Aso e Cigd - non viene richiesto, per l'accesso alle nuove misure di sostegno, l'integrale ammissione a tutte le precedenti 17 settimane di ammortizzatore sociale.

Per richiedere il nuovo periodo di massimo 9 settimane di Cigo emergenziale previsto dal Decreto Fiscale, i datori di lavoro in argomento devono, comunque, risultare già autorizzati, in tutto o in parte,

al precedente trattamento introdotto dal Decreto Sostegni-*bis*, a prescindere dalla durata di quest'ultimo, che, quindi, potrà risultare anche inferiore al massimo richiedibile, pari a 17 settimane. In ogni caso, l'accesso al nuovo periodo di Cigo emergenziale potrà essere riconosciuto solamente una volta decorso il periodo precedentemente autorizzato.

Anche per i datori di lavoro di cui trattasi, che chiedono il periodo di massimo 9 settimane introdotto dal D.L. 146/2021, resta precluso - per la durata della fruizione del trattamento di integrazione salariale richiesto - l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo e di licenziamento per giustificato motivo oggettivo

Per i trattamenti di integrazione salariale in argomento non è dovuto alcun contributo addizionale a carico dei datori di lavoro richiedenti.

Trattamento Cigo per i datori di lavoro che si trovano in Cigs ai sensi dell'articolo 20, D.L. 18/2020

Ai fini dell'accesso al nuovo periodo di trattamenti di integrazione salariale ordinaria di tipo emergenziale anche le imprese appartenenti ai settori indicati in precedenza che, alla data del 22 ottobre 2021, avevano in corso un trattamento di Cigs e che devono ulteriormente sospendere il programma di Cigs a causa dell'interruzione dell'attività produttiva per effetto dell'emergenza epidemiologica in atto, possono accedere al trattamento di integrazione salariale ordinario, per una durata massima di 9 settimane, per periodi decorrenti dal 1° ottobre 2021 al 31 dicembre 2021.

Resta confermato che, per richiedere il nuovo periodo di trattamenti previsto dal Decreto Fiscale, i datori di lavoro di cui trattasi devono essere stati autorizzati, in tutto o in parte, al precedente periodo di trattamenti introdotto dalla normativa previgente ovvero dall'articolo 50-*bis*, comma 2, D.L. 73/2021.

Anche per la nuova richiesta, i datori di lavoro seguiranno l'ordinario *iter* procedurale che prevede la preventiva richiesta di sospensione del trattamento di integrazione salariale straordinaria al Ministero del lavoro e delle politiche sociali. A seguito dell'adozione del relativo Decreto Direttoriale, l'Istituto provvederà ad autorizzare le istanze di Cigo per i periodi stabiliti dal decreto medesimo.

Si ricorda che anche per i trattamenti di integrazione salariale in argomento non è dovuto alcun contributo addizionale a carico dei datori di lavoro richiedenti.

Indicazioni in merito alla modalità di trasmissione delle domande e ai lavoratori cui si rivolgono le tutele

Per richiedere il nuovo periodo massimo di 9 settimane di integrazione salariale, i datori di lavoro dei settori sopra richiamati dovranno trasmettere domanda di concessione dei trattamenti con la nuova causale denominata "COVID 19 - DL 146/21".

Per la prestazione di Cigo, previa sospensione del trattamento di Cigs in corso, le relative domande di concessione del trattamento devono essere trasmesse utilizzando la nuova causale "COVID 19 - DL 146/21 - sospensione CIGS".

Per entrambi i trattamenti è necessario che i lavoratori beneficiari risultino alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti le prestazioni alla data del 22 ottobre 2021.

Modalità di pagamento e termini di trasmissione delle domande e dei modelli SR41 e UniEmens-Cig

In merito alle modalità di pagamento delle integrazioni salariali, rimane inalterata la possibilità per il datore di lavoro di anticipare le prestazioni e di conguagliare gli importi successivamente, così come

di richiedere il pagamento diretto da parte dell'Inps, anche con possibile anticipo del 40%, senza obbligo di produzione della documentazione comprovante le difficoltà finanziarie dell'impresa. Il termine per la presentazione delle domande relative ai trattamenti di cassa integrazione salariale è fissato entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa.

Tuttavia, considerato che la disciplina di cui al D.L. 146/2021 riguarda periodi dal 1° ottobre 2021 al 31 dicembre 2021, e atteso che la procedura informatica per l'invio delle istanze riferite ai suddetti trattamenti è stata resa disponibile a far tempo dal 18 novembre 2021, le domande relative a periodi di sospensione/riduzione di attività decorrenti da "ottobre 2021", rientranti nella regolamentazione del Decreto Fiscale, potranno essere utilmente trasmesse entro e non oltre il 31 dicembre 2021.

Anche con riferimento ai termini decadenziali di trasmissione dei dati necessari per il pagamento o per il saldo dei trattamenti, viene confermato che, in caso di pagamento diretto da parte dell'Istituto, il datore di lavoro è tenuto a inviare tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale ovvero entro 30 giorni dalla notifica della Pec contenente l'autorizzazione, qualora questo termine sia più favorevole al datore di lavoro. Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri a essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

Si ricorda, infine, che per i datori di lavoro tenuti al versamento al Fondo di Tesoreria, l'obbligo contributivo sussiste anche durante il periodo di integrazione salariale, relativamente alle quote di Tfr maturate sulla retribuzione persa a seguito della riduzione oraria o della sospensione dell'attività lavorativa.

Modalità di esposizione del conguaglio

Per quanto attiene alla compilazione dei flussi UniEmens, ai fini del conguaglio dei trattamenti di integrazione salariale anticipati dai datori di lavoro ai propri dipendenti, si precisa che i datori di lavoro dovranno utilizzare il codice di conguaglio che verrà comunicato dall'Istituto tramite il servizio "Comunicazione bidirezionale" presente all'interno del Cassetto previdenziale aziende, unitamente al rilascio dell'autorizzazione all'integrazione salariale.

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

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Oggetto: DIFFERIMENTO DI TERMINI PER AMMORTIZZATORI EMERGENZIALI

In sede di conversione del D.L. 146/2021, con vigenza dal 21 dicembre 2021, sono state introdotte (articolo 11-*bis*) nuove disposizioni in materia di termini procedurali relativi ai trattamenti di integrazione salariale di tipo emergenziale. In particolare, è disposto un differimento al 31 dicembre 2021 dei termini decadenziali di invio delle domande di accesso ai trattamenti di integrazione salariale collegati all'emergenza da COVID-19 e di trasmissione dei dati necessari per il conguaglio, per il pagamento o per il saldo degli stessi, scaduti tra il 31 gennaio 2021 e il 30 settembre 2021, nel limite di spesa di 10 milioni di euro per l'anno 2021.

Col messaggio n. 4580/2021 l'Inps ha fornito le relative istruzioni operative.

Oggetto del differimento

Rientrano nel differimento al 31 dicembre 2021 tutte le domande di cassa integrazione (ordinaria e in deroga), di assegno ordinario dei Fondi di solidarietà bilaterali e del Fis, nonché quelle di Cisoa, connessi all'emergenza da COVID-19, i cui termini di trasmissione sono scaduti tra il 31 gennaio e il 30 settembre 2021, perciò riferite a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa da "dicembre 2020" fino ad "agosto 2021" compreso, nel rispetto delle condizioni di accesso di volta in volta fissate dal Legislatore e, in particolare, della durata massima dei trattamenti.

Beneficiano del regime di differimento anche le trasmissioni dei dati necessari per il conguaglio, per il pagamento diretto o per il saldo dei trattamenti, i cui termini di decadenza sono scaduti tra il 31 gennaio e il 30 settembre 2021, quindi quelle riferite a eventi di sospensione/riduzione dell'attività connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19 compresi tra dicembre 2020 e agosto 2021 o per i quali l'autorizzazione è stata notificata all'azienda entro il 31 agosto 2021.

Modalità operative

I datori di lavoro che, per i periodi oggetto del differimento, non avessero inviato istanze di accesso ai trattamenti, potranno trasmettere domanda entro e non oltre il termine del 31 dicembre 2021, utilizzando le medesime causali già istituite con riferimento alle singole discipline. Le domande già inviate e respinte con una motivazione riconducibile alla sola tardiva presentazione della domanda, invece, non dovranno essere riproposte. Con riferimento alle domande già inviate e accolte parzialmente per i soli periodi per i quali non era intervenuta la decadenza, per l'accoglimento anche dei periodi decaduti e rientranti nel differimento dei termini previsto, dovrà essere trasmessa una nuova istanza esclusivamente per tali periodi.

Per i pagamenti diretti, chi non avesse mai inviato i modelli "SR41" e "SR43" semplificati - UniEmens quadro pagamento diretto, potrà farlo entro e non oltre il termine del 31 dicembre 2021. Con riferimento ai modelli già inviati e respinti per intervenuta decadenza non serve riproporne l'invio.

Per il conguaglio dei trattamenti oggetto di differimento occorre attendere un successivo messaggio che fornirà le relative istruzioni operative.

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

Le informative per l'azienda

Oggetto: PROSPETTO INFORMATIVO DISABILI E VARIAZIONI DAL 2022

Come noto, i datori di lavoro con 15 o più dipendenti, costituenti base di computo, entro il 31 gennaio di ogni anno possono trovarsi nella necessità di inviare il prospetto informativo, previsto dalla L. 68/1999, al servizio provinciale competente. Si tratta di una dichiarazione nella quale dovrà essere indicata la propria situazione occupazionale, in relazione agli obblighi di assunzione di personale disabile e/o appartenente alle altre categorie protette, insieme ai posti di lavoro ed alle mansioni disponibili.

È previsto l'obbligo della sua trasmissione esclusivamente per via telematica, come detto entro il 31 gennaio di ogni anno, per comunicare la situazione occupazionale riferita al 31 dicembre dell'anno precedente.

È necessario evidenziare come l'invio del citato prospetto non debba essere effettuato tutti gli anni, ma solo qualora, rispetto all'ultimo invio, vi siano stati cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva.

A tal proposito si ricorda che si ha una "variazione occupazionale" quando l'impresa, per effetto di nuove assunzioni, raggiunga i 15 dipendenti o venga variata la fascia di appartenenza (15-35 dipendenti, 35-50 dipendenti, maggiore di 50 dipendenti) entro la quale si situava la precedente soglia occupazionale.

Dal prospetto informativo dovrà risultare:

- il numero complessivo dei lavoratori dipendenti;
- il numero e i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva;
- i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori disabili.

L'indicazione della situazione occupazionale - con la quale si andrà a comporre la c.d. base di computo, necessaria per il calcolo della quota di riserva (numero dei lavoratori tutelati che dovranno risultare in forza) - risente, tuttavia, di apposite regole. Non sono, infatti, computabili: i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi; i lavoratori disabili; i soci di cooperative di produzione e lavoro; i dirigenti; i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore (in caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a 12 mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva); i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività; i soggetti impegnati in lavori socialmente utili; i lavoratori a domicilio; gli apprendisti.

In massima sintesi, si ricorda che le aziende rientranti nella categoria da 15 a 35 dipendenti sono tenute alla presentazione del prospetto informativo già al raggiungimento della 15ª unità.

Pertanto, i datori di lavoro pubblici e privati che occupano a livello nazionale almeno 15 dipendenti al 31 dicembre 2021, e hanno modificato la situazione occupazionale, purché la variazione sia tale da

modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva, dovranno inoltrare il prospetto informativo disabili entro il 31 gennaio 2022.

Ai fini della sussistenza dell'obbligo di assunzione di lavoratori disabili, si ricorda l'istituto della sospensione, il quale è concesso laddove il datore di lavoro stia attraversando un periodo di crisi aziendale e occupazionale. Si ricorda che, a seguito della riforma degli ammortizzatori sociali, attualmente le causali di intervento della Cigs risultano essere: la riorganizzazione aziendale; la crisi aziendale (a esclusione, a decorrere dal 1° gennaio 2016, dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa); il contratto di solidarietà. L'applicazione dell'istituto è stata, inoltre, estesa anche ad altre fattispecie considerate assimilabili a quelle previste dalla legge:

- ricorso al Fondo di solidarietà del settore del credito e del credito cooperativo (Ministero del lavoro, interpellì n. 38/2008 e n. 44/2009);
- imprese che assumono soggetti percettori di sostegno al reddito (Ministero del lavoro, circolare n. 2/2010);
- ricorso al trattamento di Cigd (Ministero del lavoro, interpello n. 10/2012);
- ricorso al contratto di solidarietà ex articolo 5, L. 236/1993 (Ministero del lavoro, interpello n. 10/2012);
- ipotesi in cui il datore di lavoro sottoscrive accordi e attiva le procedure di incentivo all'esodo previste dall'articolo 4, commi da 1 a 7-ter, L. 92/2012 (Ministero del lavoro, circolare n. 22/2014).

In ragione dell'emergenza sanitaria COVID-19, Il Ministero del lavoro ha ritenuto estensibile l'istituto della sospensione anche per le casistiche di Cigo, in quanto rispondenti alla generale *ratio* normativa, fermo restando che l'obbligo rimane sospeso per tutta la durata degli interventi, in proporzione all'attività lavorativa effettivamente sospesa e al numero delle ore integrate. La sospensione dell'obbligo di assunzione cessa, pertanto, contestualmente al venir meno della situazione che l'ha originata, con conseguente ripristino dell'obbligo per il datore di lavoro di presentare la richiesta di avviamento ai servizi per collocamento mirato territorialmente competenti.

Le novità per il 2022

Con 2 recenti decreti il Ministero del lavoro è intervenuto, in base a disposizione di legge, per modificare alcuni valori legati alla sanzione amministrativa, prevista per il caso di ritardato invio del prospetto informativo, e al contributo per l'esonero dall'obbligo di assunzione.

I nuovi importi sono applicabili dal 1° gennaio 2022.

▮ Variazione della sanzione per ritardato invio del prospetto informativo (D.M. 194/2021)

- L'importo della sanzione amministrativa, prevista per il ritardato invio del prospetto informativo, è stato adeguato, passando da € 635,11 ad € 702,43;
- l'importo della sanzione amministrativa, ulteriore alla precedente, legata ad ogni giorno di ritardo nell'invio del prospetto, è stato adeguato passando da € 30,76 ad € 34,02.

▮ Variazione importo del contributo esonerativo (D.M. 193/2021)

Si ricorda che i datori di lavoro possono richiedere l'esonero parziale dall'obbligo di assunzione di lavoratori disabili nei seguenti casi:

- per le speciali condizioni dell'attività svolta, tali da non consentire loro di occupare l'intera percentuale dei disabili, possono, a domanda, essere parzialmente esonerati dall'obbligo dell'assunzione;
- perché occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio assicurativo Inail pari o superiore al 60 per mille.

Detto esonero è da tenere ben distinto dall'istituto della sospensione, in precedenza evidenziato.

Per fruire di tale esonero i datori di lavoro dovranno tuttavia versare, al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili, uno specifico contributo esonerativo per ciascun lavoratore disabile non assunto e per ogni giorno lavorativo in cui detto lavoratore non è stato occupato.

Tale contributo, finora previsto nella misura di 30,64 euro, viene aumentato a 39,21 euro.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Oggetto: REGOLARIZZAZIONI PER ERRATA APPLICAZIONE DEL MASSIMALE CONTRIBUTIVO

L'Inps ha da tempo avviato un'attività di recupero dei contributi pensionistici, lvs oltre il massimale contributivo, non versati per lavoratori che vantano una contribuzione previdenziale *ante* 1996 (c.d. vecchi iscritti); ciò riguarda, sostanzialmente, il periodo dal 2015 a oggi.

Si ricorda che solo per i lavoratori privi di anzianità contributiva, che si sono iscritti a far data dal 1° gennaio 1996 a forme pensionistiche obbligatorie (c.d. nuovi iscritti), ovvero per coloro che esercitano l'opzione per il sistema contributivo, è previsto un massimale annuo della base contributiva e pensionabile, ossia un limite di valore, annualmente rivalutato, oltre il quale la retribuzione non deve essere assoggettata al contributo previdenziale lvs.

La normativa riguardante il massimale contributivo non prevede specifici obblighi di comunicazione, per cui l'Inps stesso, con circolare n. 177/1996, aveva indicato l'obbligo, per il datore di lavoro, di acquisire una specifica dichiarazione dal dipendente in forza, a mezzo della quale quest'ultimo andasse a specificare la sussistenza o meno di periodi contributivi anteriori al gennaio 1996. Con successiva circolare n. 42/2009 è stata, inoltre, disciplinata la particolare ipotesi in cui l'anzianità, antecedente al 1° gennaio 1996, sia stata acquisita, su richiesta del lavoratore, ossia in caso di riscatto o accredito figurativo.

Col recente messaggio n. 4412/2021, emanato a fronte di specifiche richieste da parte di numerosi datori di lavoro, l'Inps torna sull'argomento valutando le seguenti 2 distinte tipologie di intervento:

- recupero dei contributi non versati per i lavoratori con anzianità contributiva antecedente il 1° gennaio 1996, che non hanno esercitato l'opzione per il sistema contributivo: viene ribadito che il regime sanzionatorio da applicare è quello previsto per la semplice omissione contributiva, posto che non risulta ravvisabile l'intento del datore di lavoro di occultare le retribuzioni erogate ed esposte nel flusso UniEmens;
 - regolarizzazioni in caso di errata applicazione del massimale contributivo per i lavoratori con anzianità contributiva anteriore al 1° gennaio 1996, conseguente alla presentazione di una domanda di riscatto o di accredito figurativo: in tal caso si rileva, senza dubbio, una più rilevante incertezza riguardo l'obbligo contributivo, il quale, in effetti, resta condizionato dalle scelte operate del lavoratore. Quest'ultimo può, infatti, nel corso del rapporto di lavoro, incidere sulla misura dell'onere contributivo variando il proprio *status* - da "nuovo iscritto" a "vecchio iscritto" - per effetto della presentazione, in un momento successivo all'assunzione, di una domanda di riscatto o di accredito figurativo. In tali situazioni si ravvede, quindi, la possibilità di applicare la previsione normativa che consente, fermo l'integrale pagamento dei contributi dovuti, la riduzione delle sanzioni civili fino alla misura degli interessi legali, come previsto per il caso di "*mancato o ritardato pagamento di contributi o premi derivanti da oggettive incertezze connesse a contrastanti ovvero sopravvenuti diversi orientamenti giurisprudenziali o determinazioni amministrative sulla ricorrenza dell'obbligo contributivo*".
-

Detta riduzione dovrà farsi decorrere dal mese successivo a quello di presentazione da parte del lavoratore della domanda di riscatto o di accredito figurativo di periodi contributivi antecedenti al 1° gennaio 1996, in quanto, come disposto dalla specifica norma di interpretazione autentica, solo da tale momento viene a esistenza la circostanza determinante l'esclusione dell'applicazione del massimale con conseguente maggiore onere contributivo. La riduzione opererà fino alla scadenza del termine di pagamento indicato nella diffida inviata.

In caso di ritardato pagamento della contribuzione dovuta, rispetto al termine appena indicato, a partire dalla scadenza e fino al giorno dell'effettivo integrale pagamento della contribuzione richiesta saranno, invece, dovute le sanzioni civili per omissione contributiva.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Oggetto: **SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ PER VIOLAZIONI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA**

L'INL, con circolare n. 4/2021, ha fornito indicazioni relative alle novità introdotte dal D.L. 146/2021 in materia di sospensione dell'attività imprenditoriale, se disposta per le violazioni in materia di salute e sicurezza tipizzate nell'Allegato I, D.Lgs. 81/2008.

In particolare, l'INL, con la circolare in commento, specifica per ciascuna fattispecie gli elementi che fanno scattare la sospensione.

Violazione	Elementi che determinano la sospensione
Mancata elaborazione del DVR	<p>Solo se è contestata la mancata redazione del DVR.</p> <p>Qualora sia contestata la custodia del DVR in luogo diverso, il provvedimento di sospensione sarà disposto con decorrenza differita alle ore 12:00 del giorno lavorativo successivo, termine entro il quale il datore di lavoro potrà provvedere all'eventuale esibizione: solo nel caso in cui il DVR rechi data certa antecedente all'emissione del provvedimento di sospensione, sarà possibile procedere all'annullamento dello stesso.</p> <p>Ai fini della revoca del provvedimento di sospensione si dovrà esibire il DVR.</p>
Mancata elaborazione del Piano di emergenza ed evacuazione	<p>Si applica la sospensione nei soli casi in cui sia constatata l'omessa redazione del Piano di emergenza ed evacuazione, oggetto inoltre di prescrizione da adottare in sede di accesso ispettivo.</p> <p>Ai fini della revoca del provvedimento di sospensione si dovrà esibire il Piano.</p>
Mancata formazione ed addestramento	<p>Si applica la sospensione solo se è prevista la partecipazione del lavoratore sia ai corsi di formazione sia all'addestramento, e in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none">• utilizzo di attrezzatura da lavoro (articolo 73, in combinato disposto con articolo 37, nei casi disciplinati dall'accordo Stato-Regioni del 22 febbraio 2012);• utilizzo di DPI appartenenti alla III categoria e dispositivi di protezione dell'udito (articolo 77, comma 5);• sistemi di accesso e posizionamento mediante funi (articolo 116, comma 4);• lavoratori e preposti addetti al montaggio, smontaggio;• trasformazione di ponteggi (articolo 136, comma 6);• formazione e addestramento sulla movimentazione manuale dei carichi (articolo 169). <p>Nei confronti dei lavoratori irregolarmente occupati nella misura di almeno il 10%, potrà essere contestata l'ulteriore causa di sospensione relativamente all'obbligo di formazione e di addestramento solo se gli stessi risultino adibiti ad attività per le quali siano congiuntamente previsti entrambi gli obblighi: in</p>

	<p>caso contrario, la revoca del provvedimento di sospensione per occupazione di lavoratori “in nero” consegnerà alla verifica della prenotazione del corso di formazione di cui all’articolo 37, D.Lgs. 81/2008, e della visita medica, ove obbligatoria.</p>
<p>Mancata costituzione del servizio di prevenzione e protezione e nomina del relativo responsabile</p>	<p>Si applica la sospensione nei soli casi in cui il datore di lavoro non abbia costituito il servizio di prevenzione e protezione e non abbia altresì nominato il Rspp, o assunto lo svolgimento diretto dei relativi compiti dandone preventiva informazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.</p> <p>Ai fini della revoca del provvedimento di sospensione si dovrà esibire la documentazione, risultata carente in sede di accesso, inerente alla costituzione del suddetto servizio e alla nomina del Rspp, ovvero alla preventiva informazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza circa l’assunzione diretta, da parte del datore di lavoro, dello svolgimento diretto dei compiti del Rspp.</p>
<p>Mancata elaborazione piano operativo di sicurezza (Pos)</p>	<p>Si applica la sospensione solo nel caso in cui non sia stato elaborato il Pos di cui all’articolo 89, comma 1, lettera h), D.Lgs. 81/2008.</p> <p>L’elaborazione del Pos può desumersi anche dal relativo invio al coordinatore o all’impresa affidataria.</p> <p>Ai fini della revoca del provvedimento di sospensione si dovrà esibire il Pos.</p>
<p>Mancata fornitura del DPI contro le cadute dall'alto</p>	<p>Si applica la sospensione esclusivamente quando risulti accertato che non sono stati forniti al lavoratore i DPI contro le cadute dall’alto, fattispecie diversa dalle ipotesi in cui i lavoratori non li abbiano utilizzati.</p>
<p>Mancanza di protezioni verso il vuoto</p>	<p>Si applica la sospensione nelle ipotesi in cui le protezioni verso il vuoto risultino del tutto mancanti o talmente insufficienti da essere considerate sostanzialmente assenti.</p>
<p>Mancata applicazione delle armature di sostegno, fatte salve le prescrizioni desumibili dalla relazione tecnica di consistenza del terreno</p>	<p>Si applica la sospensione quando le armature di sostegno siano del tutto mancanti o siano talmente insufficienti da essere considerate sostanzialmente assenti. Resta salvo il contenuto delle prescrizioni disposte nella relazione tecnica di consistenza del terreno.</p>
<p>Lavori in prossimità di linee elettriche in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi</p>	<p>Si applica la sospensione in presenza di lavori non elettrici effettuati in vicinanza di linee elettriche durante i quali i lavoratori operino a distanze inferiori ai limiti previsti dalla tabella 1 dell’Allegato IX, in assenza di disposizioni organizzative e procedurali conformi alle specifiche norme tecniche CEI idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi.</p>
<p>Presenza di conduttori nudi in tensione in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai</p>	<p>Si applica la sospensione in presenza di lavori non elettrici effettuati in vicinanza di impianti elettrici con parti attive non protette, durante i quali i lavoratori operino a distanze inferiori ai limiti previsti dalla tabella 1 dell’Allegato IX, in assenza di disposizioni organizzative e procedurali conformi alle specifiche norme tecniche CEI idonee a proteggere i lavoratori dai</p>

conseguenti rischi	conseguenti rischi.
Mancanza protezione contro i contatti diretti e indiretti	Si applica la sospensione in caso di assenza di impianto di terra, magnetotermico, differenziale, ovvero il loro mancato funzionamento.
Omessa vigilanza in ordine alla rimozione o modifica dei dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo	Si applica la sospensione allorquando si accerta la rimozione o la modifica dei dispositivi. La disposizione, in altri termini, consente di adottare il provvedimento di sospensione in base alla sola circostanza che sia stato rimosso o modificato il dispositivo di sicurezza, senza che sia necessario accertare anche a quale soggetto sia addebitabile la rimozione o la modifica.

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

Le informative per l'azienda

Oggetto: PROTOCOLLO NAZIONALE SUL LAVORO AGILE NEL SETTORE PRIVATO

Il 7 dicembre 2021, al Ministero del lavoro, è stato raggiunto un accordo con le parti sociali in rappresentanza di lavoratori e datori di lavoro (Cgil, Cisl, Uil, Ugl, Confsal, Cisl, Usb, Confindustria, Confapi, Confcommercio, Confesercenti, Confartigianato, Cna, Casartigiani, Alleanza cooperative, Confagricoltura, Coldiretti, Cia, Copagri, Abi, Ania, Confprofessioni, Confservizi, Federdistribuzione, Confimi e Confetra) sul primo "Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile" nel settore privato che fissa il quadro di riferimento per la definizione dello svolgimento del lavoro in *smart working*, individuando le linee di indirizzo per la contrattazione collettiva nazionale, aziendale e territoriale, nel rispetto della disciplina della L. 81/2017 e degli accordi collettivi in essere, affidando dunque alla contrattazione collettiva quanto necessario all'attuazione del medesimo nei diversi contesti produttivi.

Il protocollo definisce alcuni punti chiave quali il diritto alla disconnessione, alla garanzia dei trattamenti che assicurati con il lavoro ordinario, alla sicurezza, nonché le modalità attraverso le quali garantire la sicurezza dei dati utilizzati.

Ricordiamo che la L. 81/2017 non richiede la mediazione sindacale per l'attivazione di accordi di *smart working*, lasciati alla volontà delle parti individuali; non esiste, tuttavia, un divieto in tal senso. Ora l'accordo afferma che, ferme restando le previsioni di legge (quindi ribadendo la valenza della norma), occorre valorizzare la contrattazione collettiva quale fonte privilegiata di regolamentazione dello svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile.

I punti chiave del protocollo	
Adesione volontaria	L'adesione allo <i>smart working</i> è volontaria e avviene previa sottoscrizione di un accordo individuale, fermo restando il diritto di recesso. L'eventuale rifiuto del lavoratore non integra gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, né rileva sul piano disciplinare.
Accordo individuale	È prevista la sottoscrizione di un accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore (definito dagli articoli 19 e 21, L. 81/2017, ed eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva) che deve adeguarsi ai contenuti delle eventuali previsioni della contrattazione collettiva di riferimento ed essere coerente con le seguenti linee di indirizzo definite nel Protocollo, prevedendo: a) durata a termine o a tempo indeterminato; b) alternanza tra i periodi di lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali; c) luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento della prestazione fuori dei locali aziendali; d) aspetti relativi all'esecuzione della prestazione fuori dei locali aziendali, anche in riferimento all'esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e alle condotte che

	<p>possono determinare sanzioni disciplinari, nel rispetto della disciplina prevista nei contratti collettivi;</p> <p>e) strumenti di lavoro;</p> <p>f) tempi di riposo del lavoratore e misure tecniche e/o organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione;</p> <p>g) forme e modalità di controllo della prestazione esterna, nel rispetto di quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori e dalla normativa in materia di protezione dei dati personali;</p> <p>h) attività formativa eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile;</p> <p>i) forme e modalità di esercizio dei diritti sindacali.</p> <p>In presenza di un giustificato motivo, sia il datore sia il lavoratore possono recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato oppure senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.</p>
Disconnessione	<p>Lo <i>smart working</i> si caratterizza per l'assenza di un preciso orario di lavoro e per l'autonomia nello svolgimento della prestazione nell'ambito degli obiettivi prefissati, nel rispetto dell'organizzazione delle attività assegnate dal responsabile a garanzia dell'operatività dell'azienda e dell'interconnessione tra le varie funzioni aziendali.</p> <p>La prestazione può essere articolata in fasce orarie, individuando, in ogni caso, la fascia di disconnessione nella quale il lavoratore non eroga la prestazione lavorativa (a tal fine, devono essere adottate specifiche misure tecniche e/o organizzative per garantire la fascia di disconnessione).</p> <p>Nei casi di assenza c.d. legittima (ad esempio, malattia, infortuni, permessi retribuiti, ferie, etc.), il lavoratore può disattivare i propri dispositivi di connessione.</p> <p>Il lavoratore può richiedere la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge (a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari, di cui all'articolo 33, L. 104/1992); non possono essere di norma previste e autorizzate, invece, prestazioni di lavoro straordinario.</p>
Luogo e strumenti di lavoro	<p>Il lavoratore è libero di individuare il luogo ove svolgere la prestazione esterna, purché con caratteristiche tali da consentire la regolare esecuzione della prestazione, in condizioni di sicurezza e riservatezza.</p> <p>Salvo diversi accordi, il datore di lavoro di norma fornisce la strumentazione tecnologica e informatica necessaria allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, ma, se le parti concordano l'utilizzo di strumenti tecnologici e informatici propri del lavoratore, provvedono a stabilire i criteri e i requisiti minimi di sicurezza e possono essere previste eventuali forme di indennizzo per le spese.</p>
Salute, sicurezza, infortuni e malattie professionali	<p>Ai lavoratori agili si applica la disciplina di cui agli articoli 18, 22 e 23, L. 81/2017, nonché gli obblighi di salute e sicurezza previsti dal D.Lgs. 81/2008. Inoltre, la prestazione agile deve essere eseguita esclusivamente in ambienti idonei, ai sensi della normativa vigente in tema di salute e sicurezza e di riservatezza dei dati trattati.</p> <p>Il lavoratore agile ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali: il datore di lavoro garantisce la copertura assicurativa Inail, anche per l'uso di videoterminali e per l'infortunio <i>in itinere</i>.</p>
Parità di	Rispetto ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dei

trattamento, pari opportunità, lavoratori fragili e disabili	<p>locali aziendali, il lavoratore agile ha diritto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • allo stesso trattamento economico e normativo, anche con riferimento ai premi di risultato; • alle stesse opportunità rispetto ai percorsi di carriera, di iniziative formative e di ogni altra opportunità di specializzazione e progressione della propria professionalità; • alle stesse forme di <i>welfare</i> aziendale e di <i>benefit</i> previste dalla contrattazione collettiva. <p>Le parti sociali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • promuovono lo svolgimento del lavoro in modalità agile, garantendo la parità tra i generi, anche per favorire l'effettiva condivisione delle responsabilità genitoriali e accrescere la conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro; • si impegnano a facilitare l'accesso al lavoro agile per i lavoratori in condizioni di fragilità e di disabilità, anche nella prospettiva di utilizzare tale modalità di lavoro come misura di accomodamento ragionevole.
Formazione	<p>Per garantire a tutti i lavoratori agili pari opportunità nell'utilizzo degli strumenti di lavoro, le parti sociali ritengono necessario prevedere percorsi formativi finalizzati a incrementare specifiche competenze tecniche, organizzative, digitali, anche per un efficace e sicuro utilizzo degli strumenti di lavoro forniti in dotazione, che potranno interessare anche i responsabili aziendali a ogni livello, al fine di acquisire migliori competenze per la gestione dei gruppi di lavoro in <i>smart working</i>.</p>

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

Le informative per l'azienda

Oggetto: MODIFICHE AL CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ

La L. 162/2021, in vigore dal 3 dicembre scorso, ha rivisto e modificato il D.Lgs. 198/2006 (Codice delle pari opportunità). La norma, in particolare, è così composta:

- articolo 1: obblighi dei consiglieri di parità nazionali;
- articolo 2: nuova definizione di discriminazione diretta e indiretta;
- articolo 3: rapporto biennale sulla situazione del personale;
- articolo 4: certificazione della parità di genere;
- articolo 5: premialità di parità;
- articolo 6: equilibrio di genere negli organi delle società pubbliche.

Le principali novità per i datori di lavoro sono, in sintesi, le seguenti:

- abbassamento della soglia dimensionale delle aziende con obbligo di redazione del rapporto biennale, che passa da oltre 100 a oltre 50 dipendenti;
- inasprimento dell'apparato sanzionatorio, che introduce sanzioni elevate in caso di rapporti mendaci e/o incompleti;
- introduzione della certificazione della parità di genere;
- introduzione di uno sgravio contributivo per l'anno 2022 e di un "punteggio premiale";
- nuova e più ampia definizione di discriminazione.

Discriminazione diretta e indiretta

Costituisce discriminazione ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro, che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, o in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni:

- posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori;
- limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali;
- limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera.

Per discriminazione diretta si intende qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le candidate e i candidati, in fase di selezione del personale, e, pertanto, prima di divenire dipendenti effettivamente in servizio, le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.

La discriminazione indiretta si realizza quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento, compresi quelli di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro, apparentemente neutri, mettono o possono mettere i candidati in fase

	<p>di selezione e i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.</p>
<p>Rapporto biennale sulla situazione del personale</p>	<p>Il rapporto è redatto in modalità esclusivamente telematica, mediante compilazione di un modello pubblicato sul sito del Ministero del lavoro, e trasmesso alle Rsa. Il Ministero pubblica l'elenco delle aziende che l'hanno trasmesso e di quelle che non l'hanno fatto.</p> <p>Con le novità introdotte le aziende pubbliche e private che occupano oltre 50 dipendenti sono tenute a redigere un rapporto, a cadenza fissa biennale, sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni e in relazione allo stato di assunzioni, formazione, promozione professionale, livelli di inquadramento, passaggi di categoria o di qualifica, altri fenomeni di mobilità, ricorso alla Cig, licenziamenti, prepensionamenti e pensionamenti, retribuzione effettivamente corrisposta. Ora, inoltre, anche le aziende che occupano fino a 50 dipendenti possono, su base volontaria, redigere il rapporto, con le stesse modalità previste per le aziende che occupano oltre 50 dipendenti.</p> <p>Apposito decreto conterrà:</p> <ul style="list-style-type: none"> • le indicazioni per la redazione del rapporto (che deve in ogni caso indicare il numero dei lavoratori occupati di sesso femminile e di sesso maschile, il numero dei lavoratori di sesso femminile eventualmente in stato di gravidanza, il numero dei lavoratori di sesso femminile e maschile eventualmente assunti nel corso dell'anno, le differenze tra le retribuzioni iniziali dei lavoratori di ciascun sesso, l'inquadramento contrattuale e la funzione svolta da ciascun lavoratore occupato, e tutte le altre specifiche concernenti l'ambito contrattuale e retributivo); • l'obbligo di inserire nel rapporto informazioni e dati sui processi di selezione e reclutamento; • le modalità di accesso al rapporto da parte dei dipendenti e delle rappresentanze sindacali aziendali, nel rispetto della tutela dei dati personali, al fine di usufruire della tutela giudiziaria. <p>La Direzione regionale del lavoro invita le aziende che non hanno inviato il rapporto a provvedere entro 60 giorni, pena la sanzione amministrativa da 516,46 a 2.582,28 euro. Qualora l'inottemperanza si protragga per oltre 12 mesi, è disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda. Inoltre, l'INL verifica la veridicità dei rapporti e, nel caso di rapporto mendace o incompleto, applica una sanzione amministrativa da 1.000 a 5.000 euro.</p>
<p>Certificazione della parità di genere</p>	<p>Dal 1° gennaio 2022 è istituita la certificazione della parità di genere per attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità. Con uno o più decreti saranno stabiliti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • i parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere da parte delle aziende, con particolare riferimento alla retribuzione corrisposta, alle opportunità di progressione in carriera e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche con riguardo ai lavoratori occupati di sesso femminile in stato di gravidanza;

	<ul style="list-style-type: none"> • le modalità di acquisizione e di monitoraggio dei dati trasmessi dai datori di lavoro e resi disponibili dal Ministero del lavoro; • le modalità di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla L. 56/2014, nel controllo e nella verifica del rispetto dei parametri; • le forme di pubblicità della certificazione della parità di genere.
Premialità di parità	<p>Per il 2022 (ma potenzialmente anche per i successivi, previa emanazione di apposito provvedimento legislativo), alle aziende private che siano in possesso della certificazione della parità di genere è concesso, nel limite di 50 milioni di euro, l'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a loro carico, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.</p> <p>L'esonero sarà determinato, con decreto del Ministro del lavoro da adottarsi entro il 31 gennaio 2022, in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda, riparametrato e applicato su base mensile.</p> <p>Alle aziende private che, al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, siano in possesso della certificazione, è riconosciuto un punteggio premiale per la valutazione, da parte di autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, di proposte progettuali ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti. Compatibilmente con il diritto dell'Unione Europea e con i principi di parità di trattamento, non discriminazione, trasparenza e proporzionalità, le Amministrazioni aggiudicatrici indicano nei bandi di gara, negli avvisi o negli inviti relativi a procedure i criteri premiali che intendono applicare alla valutazione dell'offerta in relazione al possesso della certificazione della parità di genere.</p>
Equilibrio di genere negli organi delle società pubbliche	<p>L'obbligo di ripartire gli amministratori da eleggere in base a un criterio che assicuri l'equilibrio tra i generi e che il genere meno rappresentato debba ottenere almeno due quinti degli amministratori eletti per 6 mandati consecutivi, si applicano anche alle società, costituite in Italia, controllate da P.A., non quotate in mercati regolamentati.</p>

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Oggetto: TUTELA DELLA MATERNITÀ/PATERNITÀ PER ISCRITTI AL FPLS

Il D.L. 73/2021, in vigore dal 26 maggio 2021, ha inserito al Capo X del D.Lgs. 151/2001 (T.U. maternità) l'articolo 59-*bis*, che prevede che:

- gli iscritti al Fpls abbiano diritto alle tutele previste dal T.U. per i rapporti di lavoro subordinato o autonomo;
- per i lavoratori ex articolo 2, comma 1, lettere a) e b), D.Lgs. 182/1997, la retribuzione media globale giornaliera per il calcolo dell'indennità segua criteri particolari e diversi.

Per i rapporti di lavoro subordinato sono riconosciute le tutele previste per i lavoratori dipendenti, mentre per i rapporti di lavoro autonomo sono riconosciute le tutele del Capo XI.

Con la circolare n. 182/2021 l'Inps ha fornito indicazioni operative in relazione alle differenti tutele in materia di maternità e paternità spettanti ai lavoratori dello spettacolo a seconda della tipologia di rapporto di lavoro, nonché sulle diverse modalità di determinazione della retribuzione media globale giornaliera di tali lavoratori.

Subordinati e autonomi

Il D.Lgs. 182/1997 distingue i lavoratori dello spettacolo, indipendentemente dalla natura autonoma o subordinata del rapporto di lavoro, in 3 gruppi, a seconda che:

- a) prestino a tempo determinato attività artistica o tecnica, direttamente connessa con la produzione e la realizzazione di spettacoli;
- b) prestino a tempo determinato attività al di fuori delle ipotesi di cui alla lettera a);
- c) prestino attività a tempo indeterminato.

Ai lavoratori di cui alle lettere a) e b) (a termine) le indennità sono erogate direttamente dall'Inps, mentre per quelli di cui alla lettera c) (a tempo indeterminato) il pagamento è anticipato da parte dei datori di lavoro (con successivo conguaglio con l'Istituto).

Il nuovo articolo 59-*bis* dispone che le tutele della maternità siano riconosciute a tutti i lavoratori iscritti al Fpls in base alla tipologia di rapporto di lavoro (subordinato o autonomo) in essere all'inizio del periodo indennizzabile:

- nel caso in cui il periodo indennizzabile inizi durante un rapporto di lavoro subordinato, al richiedente sono riconosciute le tutele previste dal testo unico per i lavoratori dipendenti;
- qualora, invece, il suddetto periodo indennizzabile inizi durante lo svolgimento di un rapporto di lavoro autonomo dello spettacolo, trovano applicazione le tutele del Capo XI del menzionato T.U., con le particolarità illustrate nella circolare.

In caso di cessazione o sospensione del rapporto di lavoro, è garantita la tutela qualora sussistano le condizioni di cui all'articolo 2, T.U., oppure qualora sia stato prestato lavoro autonomo nei 12 mesi antecedenti l'inizio del periodo indennizzabile. Nel caso di contemporanea sussistenza dei requisiti di

accesso alla tutela della maternità (sia da lavoro autonomo che subordinato), si applica la tutela derivante dall'ultimo rapporto di lavoro.

Si ricorda che:

- per la fruizione del congedo parentale, è sempre necessaria la sussistenza di un rapporto di lavoro;
- la tutela riconosciuta è quella prevista in relazione al rapporto di lavoro (subordinato o autonomo) dal quale ci si astiene.

Ne consegue che, in caso di cessazione o sospensione del rapporto di lavoro, non si ha diritto al congedo parentale.

In caso di contemporanea sussistenza di più rapporti di lavoro - sia subordinati che autonomi - in capo al singolo lavoratore/lavoratrice al momento dell'inizio del periodo indennizzabile, le tutele devono essere differenziate in relazione a ogni singolo rapporto di lavoro.

Lavoro subordinato	<p>È vietato adibire le donne al lavoro durante i 2 mesi antecedenti la data presunta del parto e i 3 mesi successivi alla data del parto.</p> <p>Per i periodi di astensione lavorativa è riconosciuta un'indennità pari all'80% della retribuzione media globale giornaliera.</p> <p>Sono, altresì, oggetto di tutela i periodi di interdizione dal lavoro disposti dall'Asl o dall'INL territorialmente competenti.</p> <p>Si applicano le disposizioni sulla flessibilità, sulla fruizione del periodo di maternità esclusivamente dopo la data del parto, sulla tutela del parto prematuro, sull'interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza, sul rinvio e sulla sospensione del congedo di maternità, sul prolungamento del diritto alla corresponsione dell'indennità, sulle adozioni e sugli affidamenti.</p> <p>Per quanto concerne la tutela della paternità, sono applicabili le disposizioni contenute nel Capo IV, D.Lgs. 151/2001, nonché le disposizioni relative al congedo obbligatorio e facoltativo del padre.</p> <p>In materia di congedo parentale, è riconosciuto il diritto di astenersi dal lavoro a ciascun genitore, per ogni bambino, nei suoi primi 12 anni di vita:</p> <ul style="list-style-type: none">• alla madre spetta un periodo non superiore a 6 mesi,• al padre un periodo non superiore a 6 mesi (elevabile a 7 mesi qualora eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a 3 mesi),• al "genitore solo" un periodo non superiore a 10 mesi. <p>In ogni caso, i congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di 10 mesi, o 11 mesi nel caso in cui il padre eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a 3 mesi.</p> <p>Il congedo parentale può essere fruito interamente o in modalità frazionata giornaliera o oraria.</p> <p>Ai genitori è dovuta, fino al sesto anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30% della retribuzione media globale giornaliera, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi. Per i periodi di congedo parentale ulteriori rispetto ai 6 mesi, l'indennità è dovuta, fino all'ottavo anno di vita del bambino, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'Ago.</p> <p>Sono applicabili le disposizioni relative ai permessi giornalieri della madre e del padre.</p>
---------------------------	--

**Lavoro
autonomo**

È riconosciuta un'indennità per i 2 mesi antecedenti la data del parto e per i 3 mesi successivi al parto stesso, pari all'80% della retribuzione, a prescindere dall'effettiva astensione dall'attività lavorativa, purché sia accertata la sola iscrizione del soggetto richiedente al Fpls; il riconoscimento della contribuzione figurativa avverrà solo per periodi non coperti da contribuzione obbligatoria per effetto dell'astensione della lavoratrice dal lavoro.

Non sono applicabili l'istituto della flessibilità, nonché l'opzione di fruire della maternità esclusivamente dopo l'evento del parto.

Poiché le disposizioni relative ai periodi di interdizione dal lavoro ex articolo 17, D.Lgs. 151/2001, non si applicano ai lavoratori autonomi di cui al Capo XI, anche ai lavoratori dello spettacolo con rapporto di lavoro autonomo non può essere riconosciuta la relativa indennità.

In caso di interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, verificatasi non prima del terzo mese di gravidanza, su certificazione medica rilasciata dall'Asl competente per territorio, è corrisposta un'indennità giornaliera per un periodo di 30 giorni.

Per quanto concerne la tutela della paternità, sono applicabili le disposizioni contenute nell'articolo 66, comma 1-bis, D.Lgs. 151/2001, ma non operano le disposizioni relative al congedo obbligatorio e facoltativo del padre.

In caso di fruizione del congedo parentale (con obbligo di astensione dall'attività lavorativa) durante lo svolgimento di rapporto di lavoro autonomo, spetta un periodo massimo di 3 mesi, indennizzati al 30% della retribuzione, da fruire entro il primo anno di vita del bambino, previa verifica della sussistenza di un rapporto di lavoro attivo. A tal proposito si precisa che:

- la lavoratrice deve presentare domanda di indennità di congedo parentale all'Inps prima dell'inizio del periodo di congedo di cui fruisce o al più tardi il giorno stesso di inizio, pena la reiezione della domanda;
- la lavoratrice deve comunicare l'astensione dal lavoro anche ai propri committenti;
- il congedo può essere fruito interamente o frazionato, solamente a giorni;
- i periodi di congedo parentale non coperti da contribuzione obbligatoria per effetto dell'astensione della lavoratrice sono coperti da contribuzione figurativa.

I lavoratori padri dello spettacolo, durante lo svolgimento di attività di lavoro autonomo, non hanno diritto al congedo parentale.

L'aliquota contributiva di finanziamento dell'assicurazione economica di maternità è pari allo 0,46% (risulta di fatto azzerata per il committente per effetto delle riduzioni contributive ex articolo 120, L. 388/2000, e articolo 1, commi 361 e 362, L. 266/2005).

Nei casi in cui la tutela della maternità derivi da rapporto di lavoro autonomo dello spettacolo, è necessario che tale attività sia stata prestata nei 12 mesi antecedenti l'inizio del periodo indennizzabile e che siano presenti redditi da lavoro dello spettacolo su cui parametrare l'indennità di maternità.

La sussistenza del diritto (anche teorico) a un'indennità di disoccupazione all'inizio del periodo indennizzabile rileva, ai fini del riconoscimento di un'indennità giornaliera di maternità, per i soli casi di cessazione di un rapporto di lavoro di natura subordinata.

In caso di maternità insorta durante la percezione dell'Alas (indennità per la disoccupazione involontaria per i lavoratori autonomi dello spettacolo introdotta dal 1° gennaio 2022), quest'ultima viene sospesa per tutta la durata dell'indennità di maternità per poi essere ripristinata per la parte residua dal momento della fine del periodo di maternità indennizzato.

	<p>I lavoratori autonomi “<i>esercenti attività musicali</i>” sono tenuti a provvedere direttamente all’adempimento degli obblighi contributivi e, per effetto dell’ampliamento della tutela della maternità/paternità, dal 26 maggio 2021 sono tenuti a versare lo specifico contributo dello 0,46% per i soli periodi di effettiva attività lavorativa. Tale versamento è requisito necessario per il riconoscimento delle indennità di maternità.</p>
Indennità per rapporti a termine	<p>Per tutti i lavoratori a tempo determinato, la retribuzione media globale giornaliera, ai fini dell’indennità di maternità/paternità, corrisponde all’importo ottenuto dividendo l’ammontare dei redditi percepiti in relazione alle sole attività lavorative nel settore dello spettacolo - sia di natura autonoma che di natura subordinata - nei 12 mesi antecedenti l’inizio del periodo indennizzabile per il numero di giorni lavorati, o comunque retribuiti, risultanti nel medesimo periodo. Restano, pertanto, esclusi tutti gli eventuali redditi percepiti in relazione ad attività lavorative non afferenti al settore dello spettacolo.</p> <p>Le indennità, per i rapporti di lavoro a tempo determinato, continuano a essere erogate direttamente dall’Inps e a essere anticipate dai datori di lavoro dello spettacolo (e successivamente portate a conguaglio con l’Inps) per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato.</p> <p>In caso di inizio del congedo di maternità/paternità dopo la cessazione o sospensione di un rapporto a tempo indeterminato, qualora sussistano le condizioni, l’indennità deve essere erogata direttamente dall’Inps con le modalità di determinazione della retribuzione media globale giornaliera ex articolo 23, D.Lgs. 151/2001. Nel caso in cui, invece, la cessazione o sospensione del rapporto di lavoro avvenga durante la fruizione del periodo di maternità/paternità, i periodi indennizzabili antecedenti la data di cessazione o sospensione sono anticipati da parte del datore di lavoro secondo le modalità di cui al citato articolo 23, mentre i periodi indennizzabili successivi alla data di cessazione/sospensione sono pagati direttamente dall’Istituto, sempre applicando i criteri dell’articolo 23.</p> <p>Le indicazioni valgono anche per la determinazione della retribuzione media globale giornaliera utile ai fini dell’indennità di congedo parentale, con conseguente applicazione del nuovo criterio per i rapporti a tempo determinato, e del consueto criterio ex articolo 34, D.Lgs. 151/2001, per i rapporti a tempo indeterminato.</p> <p>Per tutti i lavoratori a termine i contributi e le prestazioni sono calcolati su un importo massimo della retribuzione giornaliera pari a 100 euro.</p>

Decorrenza delle nuove disposizioni

Le novità normative si applicano dal 26 maggio 2021, quindi le domande di indennità per periodi di maternità/paternità dei lavoratori a termine ricadenti interamente o parzialmente nel periodo dal 26 maggio 2021 devono essere liquidate secondo le nuove indicazioni, mentre quelle per periodi interamente antecedenti devono essere liquidate ai sensi dell’articolo 23, D.Lgs. 151/2001.

In relazione alle domande di indennità aventi a oggetto periodi di congedo parentale dei lavoratori a tempo determinato ricadenti prima del 26 maggio 2021, l’indennità deve essere liquidata secondo le disposizioni di cui all’articolo 34, D.Lgs. 151/2001, mentre per i periodi successivi l’indennità è liquidata secondo le indicazioni sopra illustrate. In caso di periodi di congedo parentale in parte *ante* e in parte *post* per lavoratori a termine, le indennità devono essere divise e liquidate secondo le rispettive indicazioni.

Istruzioni fiscali

In relazione al regime fiscale da applicare (articolo 6, comma 2, Tuir), se l'indennità:

- sostituisce un reddito di lavoro di dipendente, è assoggettata a ritenuta alla fonte a titolo d'acconto (articolo 23, D.P.R. 600/1973) e l'Inps è tenuto anche a effettuare il conguaglio fiscale di fine anno;
- è corrisposta in sostituzione di un reddito di lavoro autonomo, è assoggettata a ritenuta alla fonte a titolo d'acconto (articolo 25, D.P.R. 600/1973).

In entrambe le fattispecie l'Inps rilascia al contribuente apposita certificazione fiscale (CUS/CUA) valida ai fini dichiarativi.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Oggetto: LE DOTAZIONI INFORMATICHE RIMBORSATE AGLI INSEGNANTI PER LA DAD SONO ESENTI

l'Agenzia delle entrate, con risposta a interpello n. 798/E/2021, ha precisato che il rimborso di spese documentate e anticipate al proprio personale scolastico per l'acquisto di dotazioni informatiche funzionali allo svolgimento della didattica a distanza (DAD) non deve essere tassato.

Come previsto dal regolamento scolastico analizzato dall'Amministrazione finanziaria, il rimborso per le spese documentate per l'acquisto di dotazioni *IT* necessarie per lo svolgimento della DAD non poteva eccedere l'importo di 520 euro. Tale importo massimo era stato elaborato dal medesimo ente scolastico tramite criteri oggettivi e analitici che permettevano di quantificare per ciascuna tipologia di spesa (dotazione *IT*, carta, *toner*, connessione *internet*) la quota di costi risparmiati dal datore di lavoro e sostenuti dal lavoratore.

A parere dell'Agenzia delle entrate, i rimborsi ai dipendenti possono essere esclusi da imposizione fiscale solo quando riguardano spese, di competenza del datore di lavoro, anticipate dal dipendente (ad esempio, per l'acquisto di beni strumentali di modico valore, quali la carta per la fotocopiatrice o la stampante, le pile della calcolatrice, etc.). In sostanza, non possono essere considerate imponibili le somme che non costituiscono arricchimento per il lavoratore (ad esempio, gli indennizzi ricevuti a mero titolo di reintegrazione patrimoniale) e le erogazioni effettuate per un esclusivo interesse del datore di lavoro.

In merito a quest'ultimo aspetto, l'interesse del datore di lavoro e il relativo risparmio devono essere quantificati in modo rigoroso dal sostituto d'imposta tramite l'utilizzo di elementi oggettivi e documentalmente accertabili.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.
