



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

E-mail: studiopirinu@tin.it

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

STUDIO PIRINU
Consulenti del Lavoro

n° 346 Albo Consulenti del Lavoro della Provincia di Sassari

www.studiopirinu.it

Ai Sig.ri Clienti dello Studio

Le informative per l'azienda

Le news di novembre	pag. 2
Decreto Fiscale: le novità per il lavoro	pag. 9
Novità per la riscossione dal Decreto Fiscale	pag. 16
Convertito in legge il D.L. 105/2021	pag. 18
Distacco transnazionale di lavoratori	pag. 20
Agevolazioni contributive per assunzioni di giovani	pag. 27
Rinuncia a una quota di esonero ex articolo 3, D.L. 104/2020	pag. 28
Modalità di presentazione della domanda di assegno al Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali	pag. 30
Ampliamento delle attività con obbligo di assicurazione al Fpls	pag. 32
Proroga del periodo transitorio per UniEmens-Cig	pag. 36
Tutele dei lavoratori nei subappalti pubblici: le indicazioni dell'INL	pag. 39
Infortunio da COVID-19: conferma diagnostica dell'infezione	pag. 41
Violazione del diritto al lavoro dei disabili: contributo esonerativo e sanzioni	pag. 43
Convertito in legge il D.L. 111/2021	pag. 44
Adempimenti per usufruire della decontribuzione dei contratti di solidarietà	pag. 45
Indennità maternità/paternità autonomi iscritti alle Gestioni Inps	pag. 46
Fondo servizi ambientali: istruzioni operative sull'adesione	pag. 48
Stralcio dei debiti fino a 5.000 euro del Decreto Sostegni	pag. 50

Le informative per l'azienda

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Green pass in ambito lavorativo: aggiornate le *Faq*

Il Governo, in data 18 ottobre 2021, ha pubblicato 8 nuove *Faq* (dalla 12 alla 19) relative all'obbligo di *green pass* in ambito lavorativo, chiarendo che:

- il *green pass* rilasciato in seguito all'effettuazione di un tampone deve essere valido nel momento in cui il lavoratore effettua il primo accesso quotidiano alla sede di servizio e può scadere durante l'orario di lavoro, senza la necessità di allontanamento del suo possessore;
- l'obbligo di *green pass* sussiste anche in capo agli operatori del commercio sulle aree pubbliche, perché non è collegato al fatto che la sede in cui si presta servizio sia all'aperto o al chiuso;
- le aziende potranno essere controllate dagli ispettori del lavoro e dalle Asl, dei quali si avvalgono i Prefetti;
- il possesso del *green pass* è richiesto anche ai lavoratori stranieri ove debbano svolgere la propria attività lavorativa presso aziende o P.A. italiane. In caso di autotrasportatori stranieri sprovvisti di certificazione, è possibile utilizzare il personale dell'azienda italiana per le operazioni di carico/scarico della merce;
- i contratti di lavoro stipulati per sostituire i lavoratori sprovvisti di *green pass* sono soggetti alla disciplina generale del contratto a tempo determinato e, in particolare, a quanto previsto degli articoli 19 ss., D.Lgs. 81/2015;
- la badante sprovvista di *green pass* non potrà accedere al luogo di lavoro; se la badante è convivente con il datore di lavoro dovrà, quindi, abbandonare l'alloggio. Resta impregiudicato il prevalente diritto della persona assistita di poter fruire senza soluzione di continuità della assistenza necessaria ricorrendo ad altro idoneo lavoratore;
- in assenza di *green pass*, considerata la mancata esecuzione della prestazione lavorativa da parte della badante convivente, è corretto sospendere vitto e alloggio, che, come previsto dal Ccnl Lavoro domestico, sono prestazioni in natura aventi natura retributiva;
- la badante convivente in possesso di *green pass* che risulti positiva al COVID-19 deve trascorrere la quarantena nella casa nella quale vive.

(Governo, *Faq*, aggiornamento 18/10/2021)

Green pass: pubblicati i D.P.C.M. sulle verifiche in ambito lavorativo

Sono stati pubblicati sulla G.U. n. 246 del 14 ottobre 2021:

- il D.P.C.M. 12 ottobre 2021 - Modifiche al D.P.C.M. 17 giugno 2021, recante: "Disposizioni attuative dell'articolo 9, comma 10, del decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, recante "Misure urgenti per la graduale ripresa delle attività economiche e sociali nel rispetto delle esigenze di contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19", che offre indicazioni sulle verifiche del *green pass* sul luogo di lavoro per il settore privato;
- il D.P.C.M. 12 ottobre 2021 - Adozione delle linee guida in materia di condotta delle pubbliche amministrazioni per l'applicazione della disciplina in materia di obbligo di possesso e di esibizione della certificazione verde COVID-19 da parte del personale.

(D.P.C.M., 12/10/2021, G.U. 14/10/2021, n. 246)

Codici contratto all'interno del flusso UniEmens: aggiornamenti

L'Inps, con messaggio n. 3249 del 28 settembre 2021, ha istituito, con decorrenza dal periodo di paga ottobre 2021, 7 nuovi codici dell'elemento <CodiceContratto> della sezione <PosContributiva> del flusso di denuncia UniEmens.

L'Inps, con messaggio n. 3531 del 18 ottobre 2021, ha comunicato, con decorrenza dal periodo di paga novembre 2021, l'istituzione di 3 nuovi codici dell'elemento <CodiceContratto> della sezione <PosContributiva> del flusso di denuncia UniEmens e la dismissione di 3 codici contratto.

(Inps, messaggio, 28/9/2021, n. 3249; Inps, messaggio, 18/10/2021, n. 3531)

IMPOSTE, CONTRIBUTI E PREMI

Regime speciale impatriati: i chiarimenti del Fisco

L'Agenzia delle entrate, con risposta n. 621/E del 23 settembre 2021, ha fornito precisazioni sul regime speciale per lavoratori impatriati anche per coloro i quali svolgono attività in *smart-working* all'estero.

L'Agenzia delle entrate, con risposta a interpello n. 683/E del 7 ottobre 2021, ha offerto chiarimenti sul regime speciale per i lavoratori che rientrano in Italia per la naturale scadenza di un distacco all'estero e riprendono la posizione lavorativa precedente l'espatrio.

(Agenzia delle entrate, risposta a interpello, 23/9/2021, n. 621/E; risposta a interpello, 7/10/2021, n. 683/E)

Durc on line: accesso con Spid, Cns o Cie

L'Inail, con circolare n. 27 del 1° ottobre 2021, ha reso noto che dal 1° ottobre 2021 i soggetti abilitati e i loro sub-delegati, per accedere al servizio Durc on line, devono essere in possesso di credenziali Spid, Cns o Cie: per accedere devono selezionare sul portale la voce "Accedi ai servizi online" e autenticarsi con Spid, Cns o Cie. Eseguita l'autenticazione, il sistema riconosce l'utente e consente l'accesso ai servizi a cui è abilitato.

Anche l'Inps, con circolare n. 146 del 7 ottobre 2021, ha illustrato le nuove modalità di accesso al servizio Durc on line tramite Spid, Cie e Cns.

(Inail, circolare, 1/10/2021, n. 27; Inps, circolare, 7/10/2021, n. 146)

Credito d'imposta per sanificazione e acquisto di DPI

L'Agenzia delle entrate, con comunicato stampa del 4 ottobre 2021, ha informato che fino al 4 novembre 2021 è possibile presentare le istanze di accesso al credito d'imposta per la sanificazione e l'acquisto di DPI, comprese le spese per la somministrazione di tamponi per COVID-19, introdotto dal D.L. Sostegni-bis: sono agevolabili le spese sostenute nei mesi di giugno, luglio e agosto 2021.

La comunicazione può essere trasmessa tramite il servizio web presente nell'area riservata oppure tramite i tradizionali canali telematici dell'Agenzia. Il credito d'imposta può essere utilizzato nella dichiarazione dei redditi relativa al periodo d'imposta di sostenimento della spesa oppure in compensazione, tramite modello F24 da presentare esclusivamente on line mediante i servizi telematici dell'Agenzia delle entrate.

(Agenzia delle entrate, comunicato stampa, 4/10/2021)

Delega dell'identità digitale con Spid, Cie, Cns: richiesta e revoca on line

L'Inps, con messaggio n. 3305 del 1° ottobre 2021, ricordando che gli utenti impossibilitati a utilizzare in autonomia i servizi on line possono delegare una persona di fiducia all'esercizio dei propri diritti nei confronti dell'Istituto, attraverso lo strumento della delega dell'identità digitale, ha

comunicato che è possibile registrare o revocare direttamente *on line* la delega a una persona di fiducia, accedendo all'area riservata MyINPS, sezione "Deleghe identità digitali", tramite le proprie credenziali Spid, Cie o Cns (c.d. delega Spid su Spid).

La delega registrata *on line* avrà una durata minima di 30 giorni, entro i quali non potrà essere revocata telematicamente, ma esclusivamente presso uno sportello Inps.

Il numero massimo previsto di 3 deleghe in capo allo stesso delegato non si applica ai tutori, curatori e amministratori di sostegno. Questi soggetti possono inviare la documentazione, firmata digitalmente, anche attraverso una Pec alla struttura territorialmente competente.

(Inps, messaggio, 1/10/2021, n. 3305)

Bando Isi 2020: pubblicata la tabella temporale

L'Inail, con avviso del 30 settembre 2021, ha comunicato la pubblicazione, nella pagina informativa dedicata, dell'allegato "Tabella temporale".

A partire dal 14 ottobre, fino al 9 novembre 2021, le imprese che hanno raggiunto o superato la soglia minima di ammissibilità prevista, salvato definitivamente la propria domanda e acquisito il codice identificativo, possono accedere allo sportello informatico e iniziare la procedura di registrazione.

Solo coloro che avranno portato a termine correttamente la fase di registrazione potranno effettuare l'inoltro della domanda, previsto per il giorno 11 novembre 2021 negli orari stabiliti.

(Inail, avviso, 30/9/2021)

Accesso tramite Pin ai servizi *on line* Inps: i cdl ottengono una proroga

Il Cno, con lettera n. 7477 del 28 settembre 2021, è intervenuto in merito al messaggio Inps n. 2926/2021 e alla scadenza del 30 settembre 2021, quale data di dismissione dei Pin per l'accesso, da parte degli intermediari, ai servizi Inps. I consulenti del lavoro hanno evidenziato quanto disposto dall'articolo 66-bis, comma 3-bis, D.L. 77/2021, introdotto dal D.L. 121/2021, ritenendo che il Legislatore abbia posto la data limite del 30 settembre 2021 con riferimento alle credenziali dedicate ai cittadini, vincolando, viceversa, con riferimento alle imprese e ai professionisti, la decorrenza dell'utilizzo esclusivo delle identità digitali Spid, Cie e Cns secondo quanto stabilito da uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri o del Ministro delegato per l'innovazione tecnologica e la digitalizzazione, ad oggi non ancora emanati. Al quadro delineato si aggiungono, inoltre, diverse difficoltà di natura tecnica.

Per il Cno, quindi, è inevitabile procedere alla proroga del termine del 30 settembre 2021, individuato quale scadenza per l'accesso tramite Pin ai servizi *on line*, o altresì al riferimento, per imprese e professionisti, all'emanazione dei decreti citati quale termine di scadenza, ritenendo necessario che l'Istituto consenta l'utilizzo delle credenziali di accesso attualmente in uso almeno sino alla completa risoluzione delle problematiche evidenziate e, in ogni caso, sino all'emanazione dei suddetti decreti.

L'Inps, con nota n. 80509 del 29 settembre 2021, ha concesso una proroga temporanea ed eccezionale fino a fine anno all'uso dei Pin a cui sono collegati profili per l'accesso ai servizi dedicati alle aziende e ai loro intermediari, in considerazione delle difficoltà tecniche prospettate.

L'Istituto si è reso, inoltre, disponibile a un confronto per superare le criticità tecniche e passare all'identificazione attraverso Spid, Cie, Cns.

(Cno, lettera, 28/9/2021, n. 7477; Inps, nota, 29/9/2021, n. 80509)

Smart working e imponibilità del reddito

L'Agenzia delle entrate, con risposta a interpello n. 626/E del 27 settembre 2021, ha precisato che il reddito di lavoro dipendente prodotto da una cittadina italiana iscritta all'Aire e dipendente di una società estera, che ha svolto la propria attività lavorativa in *smart working* in Italia da marzo 2020 a causa del COVID, è fiscalmente imponibile anche in Italia.

(Agenzia delle entrate, risposta a interpello, 27/9/2021, n. 626/E)

Inpgi: incentivi alla salvaguardia o all'incremento dell'occupazione

L'Inpgi, con circolare n. 11 del 22 settembre 2021, ha fornito precisazioni sugli incentivi alla salvaguardia o all'incremento dell'occupazione, elencando le misure agevolative applicabili, con riferimento alle assunzioni effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2021, anche ai datori di lavoro con personale giornalistico assicurato presso l'Inpgi.

I datori di lavoro interessati potranno presentare la richiesta del beneficio, anche per le assunzioni già avvenute nel corso del corrente anno, attraverso la procedura DASM.

(Inpgi, circolare, 22/9/2021, n. 11)

Inpgi: istanza di esonero contributivo

L'Inpgi, con circolare n. 10 del 22 settembre 2021, ha ricordato che i professionisti interessati devono inoltrare, a pena di inammissibilità, apposita domanda di esonero contributivo (previsto dall'articolo 1, comma 20, L. 178/2020) entro il 31 ottobre 2021. La domanda deve essere predisposta su un modulo in formato telematico *on line*, compilabile esclusivamente accedendo all'area riservata agli iscritti del sito www.inpgi.it, utilizzando le proprie credenziali. Per quanto riguarda i pagamenti rateali del contributo a saldo 2020, decorrenti dal 31 ottobre 2020, possono essere oggetto di esonero del contributo soggettivo le sole rate aventi scadenza nel corso dell'anno 2021.

(Inpgi, circolare, 22/9/2021, n. 10)

PRESTAZIONI ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI

Procedure rilascio provvedimenti di maternità: le indicazioni dell'INL

L'INL, con nota n. 1550 del 13 ottobre 2021, ha offerto chiarimenti circa le procedure di rilascio dei provvedimenti di interdizione anticipata e *post partum* di cui al D.Lgs. 151/2001.

In particolare, viene precisato che:

- il provvedimento emanato dall'Ispettorato entro 7 giorni dalla ricezione della documentazione è il presupposto necessario per l'astensione dal lavoro, pertanto l'astensione decorrerà dalla data di adozione del provvedimento stesso;
- i giorni antecedenti la data presunta del parto non goduti a titolo di astensione obbligatoria vanno aggiunti al periodo di congedo da fruire dopo il parto anche nelle ipotesi di interdizione fino al settimo mese dopo il parto e, pertanto, i giorni di congedo obbligatorio *ante partum* non fruiti si aggiungono al termine della fruizione dei 7 mesi decorrenti dalla data effettiva del parto. In tal senso, anche in relazione ai provvedimenti disposti ai sensi dell'articolo 7, comma 6, D.Lgs. 151/2001, deve essere indicata la data effettiva del parto dalla quale decorrono i 7 mesi di interdizione *post partum*, ai quali sommare i giorni non goduti a causa del parto prematuro. Del resto, nel "Modello INL 11 richiesta di interdizione anticipata/post partum per lavoratrici madri addette a lavori vietati o pregiudizievoli alla salute della donna o del bambino" è già prevista l'indicazione della data presunta del parto nonché l'allegazione del certificato/autocertificazione di

avvenuto parto, dai quali è possibile desumere i giorni di interdizione ante partum non goduti.

(INL, nota, 13/10/2021, n. 1550)

Richiesta per l'applicazione della maggiore aliquota e/o per la rinuncia alle detrazioni d'imposta

L'Inps, con messaggio n. 3404 dell'8 ottobre 2021, ha ricordato che i beneficiari delle prestazioni pensionistiche e previdenziali interessati all'applicazione dell'aliquota più elevata degli scaglioni annui di reddito e/o al non riconoscimento, in misura totale o parziale, delle detrazioni d'imposta per reddito, di cui all'articolo 13, Tuir, sono tenuti a darne comunicazione all'Inps ogni anno.

Le richieste possono essere inoltrate all'Istituto compilando l'apposita dichiarazione on line, accedendo al servizio dedicato "Detrazioni fiscali – domanda e gestione" disponibile sul sito www.inps.it.

Inoltre, a partire dal 15 ottobre 2021, sarà possibile acquisire le suddette richieste anche per il periodo d'imposta 2022.

(Inps, messaggio, 8/10/2021, n. 3404)

Assegno temporaneo per i figli minori: domande prorogate al 31 ottobre

È stato pubblicato sulla G.U. n. 234 del 30 settembre 2021 il D.L. 132 del 30 settembre 2021, che differisce al 31 ottobre 2021 la data entro cui presentare l'assegno temporaneo per figli minori.

L'Inps, con messaggio n. 3340 del 5 ottobre 2021, ha comunicato la suddetta proroga. Per le domande presentate fino al 31 ottobre 2021, quindi, saranno corrisposte le mensilità arretrate a partire dal mese di luglio 2021, mentre successivamente a questa data l'assegno temporaneo sarà erogato a decorrere dal mese di presentazione della domanda.

Il termine ultimo, oltre il quale non sarà più possibile presentare la domanda di assegno, resta comunque fissato al 31 dicembre 2021.

(D.L. 30/9/2021, n. 132, G.U. 30/9/2021, n. 234; Inps, messaggio, 5/10/2021, n. 3340)

Cessioni del quinto: on line domanda di rimodulazione ed estinzione

L'Inps, con messaggio n. 3339 del 5 ottobre 2021, ha reso noto che, nell'ambito del processo di gestione dei finanziamenti estinguibili da cessione fino al quinto della pensione, è stata realizzata e rilasciata *on line* la nuova funzione "Domanda di rimodulazione piano per estinzione anticipata parziale", che permette al debitore di restituire anticipatamente una parte residuale di un finanziamento, così come previsto dalla legge.

La funzione è fruibile dagli intermediari finanziari all'interno dei servizi "Cessione Quinto", tramite *Web Service* e *Web Applicationed*, è riservata esclusivamente alle società in regime di convenzionamento.

Sono, perciò, da ritenersi superate le prassi di gestione manuale, che restano confermate per le società in regime di accreditamento, non aderenti alla convenzione con l'Istituto.

Il messaggio, inoltre, indica le modalità per la presentazione della domanda, descrive il flusso procedurale e ricorda che il contratto di finanziamento può essere rimodulato a condizione che sussistano i requisiti richiesti.

(Inps, messaggio, 5/10/2021, n. 3339)

Nuovo servizio per la definizione dei procedimenti di accertamento degli stati invalidanti

L'Inps, con messaggio n. 3315 del 1° ottobre 2021, ha comunicato il rilascio del nuovo servizio "Allegazione documentazione Sanitaria Invalidità Civile", che consente ai cittadini di inoltrare

telematicamente all'Istituto la documentazione sanitaria probante, ai fini dell'accertamento medico legale, per la definizione agli atti delle domande/posizioni in attesa di valutazione sanitaria di prima istanza/aggravamento (dove le commissioni mediche Inps operano in convenzione con le Regioni) o di revisione di invalidità, cecità, sordità, *handicap* e disabilità.

(Inps, messaggio, 1/10/2021, n. 3315)

Contratto di espansione: indennità mensile per lavoratori iscritti alla Gestione pubblica

L'Inps, con messaggio n. 3252 del 28 settembre 2021, ha offerto indicazioni amministrative e operative applicabili ai dipendenti iscritti alla Gestione dipendenti pubblici, relativamente al contratto di espansione e all'indennità mensile di cui all'articolo 41, comma 5-*bis*, D.Lgs. 148/2015.

(Inps, messaggio, 28/9/2021, n. 3252)

Prestazioni malattia marittimi: prime indicazioni sulle modalità di richiesta

L'Inps, con circolare n. 145 del 28 settembre 2021, ha offerto le prime istruzioni operative sulle nuove modalità di richiesta delle prestazioni di malattia dei marittimi, a seguito del rilascio in produzione del nuovo servizio *web* "Comunicazione integrativa malattia marittimi".

(Inps, circolare, 28/9/2021, n. 145)

Malati di mesotelioma professionale e non professionale: chiarimenti sulle prestazioni

L'Inail, con circolare n. 25 del 27 settembre 2021, ha offerto chiarimenti in merito all'applicazione delle nuove disposizioni per le vittime dell'amianto erogate dall'Inail, previste dall'articolo 1, commi 356-359, L. 178/2020, in relazione ai quesiti più ricorrenti posti dalle strutture territoriali.

(Inail, circolare, 27/9/2021, n. 25)

Certificazioni di esenzione alla vaccinazione anti-COVID-19: proroga al 30 novembre

Il Ministero della salute, con circolare n. 43366 del 25 settembre 2021, ha comunicato che la validità e la possibilità di rilascio delle certificazioni di esenzione alla vaccinazione anti-COVID-19, per gli usi previsti dalla normativa vigente, sono prorogate al 30 novembre 2021.

Non sarà necessario un nuovo rilascio delle certificazioni già emesse, eccetto i casi in cui le stesse contengano dati del soggetto interessato, ulteriori rispetto a quelli indicati per la loro compilazione, a carattere sensibile (motivazione clinica dell'esenzione).

(Ministero della salute, circolare, 25/9/2021, n. 43366)

Assegno di incollocabilità: confermato l'importo dal Ministero del lavoro

È stato pubblicato nell'area Pubblicità legale del sito del Ministero del lavoro il decreto 173 del 1° settembre 2021, emanato dal medesimo Ministero, che conferma l'importo mensile dell'assegno di incollocabilità con decorrenza dal 1° luglio 2021, nella misura già vigente al 1° luglio 2020, pari a 263,37 euro.

(Ministero del lavoro e delle politiche sociali, decreto, 1/9/2021, n. 173)

Indennità Iscro: presentazione della domanda di riesame

L'Inps, con messaggio n. 3180 del 22 settembre 2021, ha fornito le istruzioni per la presentazione della domanda di riesame da parte dei soggetti iscritti alla Gestione separata richiedenti l'indennità straordinaria di continuità reddituale e operativa (Isro), prevista dall'articolo 1, commi 386-400, L. 178/2020, la cui istanza sia stata respinta per non avere superato i controlli inerenti all'accertamento dei requisiti normativamente previsti.

(Inps, messaggio, 22/9/2021, n. 3180)

Cumulo pensione con redditi da lavoro autonomo: dichiarazione all'Inps

L'Inps, con messaggio n. 3154 del 21 settembre 2021, ha ricordato che i titolari di pensione sono tenuti a produrre all'ente erogatore della pensione la dichiarazione dei redditi da lavoro autonomo riferiti all'anno precedente, entro lo stesso termine previsto per la dichiarazione ai fini Irpef per lo stesso anno.

I titolari di pensione con decorrenza compresa entro il 2020, soggetti al divieto di cumulo parziale della pensione con i redditi da lavoro autonomo, avranno, perciò, tempo fino al 30 novembre 2021 per comunicare all'Inps i redditi da lavoro autonomo conseguiti lo scorso anno.

I pensionati soggetti al divieto di cumulo della pensione con i redditi da lavoro autonomo, che svolgono nell'anno in corso attività di lavoro autonomo, sono tenuti a comunicare anche il reddito che prevedono di conseguire nel 2021.

L'Istituto indica, inoltre, le categorie di pensionati esclusi dall'obbligo di dichiarare i redditi da lavoro autonomo e chiarisce quali sono i redditi da dichiarare, la modalità di presentazione della dichiarazione e il regime sanzionatorio che sarà eventualmente applicato.

(Inps, messaggio, 21/9/2021, n. 3154)

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: DECRETO FISCALE - LE NOVITÀ PER IL LAVORO

È stato pubblicato in G.U. n. 252/2021 il D.L. 146 del 21 ottobre 2021, c.d. Decreto Fiscale, in vigore dal 22 ottobre 2021, 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. Si riepilogano le principali disposizioni di interesse.

Contenuto	
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 comporto.</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

Congedi parentali COVID-19

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:

- 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.

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, 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.

Il congedo può essere fruito in forma giornaliera o oraria.

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.

I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa.

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.

Conversione congedo parentale ordinario

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.

Alternatività fra genitori

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.

Lavoratori iscritti alla Gestione separata e lavoratori autonomi

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.

La medesima indennità è estesa ai genitori lavoratori autonomi iscritti all'Inps ed è

	<p>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 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 Sai e Alitalia Cityliner 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, 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.</p>
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, 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.</p>
Articolo 11, comma 15	<p>Somministrazione di lavoro</p> <p>È stabilizzata la previsione dell'articolo 31, comma 1, D.Lgs. 81/2015, che consente l'impegno in somministrazione a tempo determinato per oltre 24 mesi di lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'agenzia.</p>
Articolo 11, commi 16 e	<p>Aree di crisi industriale complessa Sicilia</p> <p>Ai lavoratori che abbiano cessato di percepire la NASpl nel 2020 e che abbiano presentato nel</p>

17	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 13	<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> <p><u>Vigilanza</u></p> <p>Anche l'INL vigilerà sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.</p> <p><u>Sospensione dell'attività</u></p> <p>Viene sostituito l'articolo 14, D.Lgs. 81/2008 (T.U. sicurezza).</p> <p>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. Rimane il divieto di adottare il provvedimento di sospensione per lavoro irregolare quando il lavoratore trovato irregolare sia l'unico occupato dall'impresa.</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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). <p>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.</p> <p>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.</p>

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 durante il lavoro.

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 ricorso si intende accolto.

Quadro sanzionatorio

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

Chi non ottempera 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.. 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.

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: NOVITÀ PER LA RISCOSSIONE DAL DECRETO FISCALE

Il Decreto Fiscale (D.L. 146/2021), recante “Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili”, ha introdotto nuovi termini per il pagamento di cartelle, rateizzazioni e per il versamento delle rate 2020 e 2021 della definizione agevolata.

Sul sito dell'Agenzia delle entrate-Riscossione sono disponibili anche un [vademecum](#) e le [Faq](#) sul tema.

Definizione agevolata (articolo 1)

Riammissione nei termini dei contribuenti decaduti dalla rottamazione-*ter*, saldo e stralcio e rottamazione UE (articolo 1): la norma prevede la riammissione ai provvedimenti di definizione agevolata per tutti i contribuenti che non hanno pagato le rate del 2020 nei tempi stabiliti dal Decreto Sostegni-*bis*.

Le rate non versate, riferite alle scadenze del 2020, potranno essere corrisposte, in unica soluzione, entro il 30 novembre 2021, insieme a quelle previste in scadenza nel 2021.

Quindi, entro il 30 novembre 2021 dovranno essere corrisposte integralmente:

- le rate della rottamazione-*ter* e della definizione agevolata delle risorse UE scadute il:
 - 28 febbraio, 31 maggio, 31 luglio, 30 novembre del 2020;
 - 28 febbraio, 31 maggio, 31 luglio, 30 novembre del 2021;
 - le rate del saldo e stralcio scadute il 31 marzo, 31 luglio del 2020 e 31 marzo, 31 luglio del 2021.
- Per il pagamento entro questo nuovo termine sono ammessi i 5 giorni di tolleranza di cui all'articolo 3, comma 14-*bis*, D.L. 119/2018; pertanto, il pagamento potrà essere effettuato entro lunedì 6 dicembre 2021.

Estensione del termine di pagamento delle cartelle (articolo 2)

Per le cartelle notificate dal 1° settembre al 31 dicembre 2021, viene prolungato fino a 150 giorni dalla notifica (rispetto ai 60 giorni ordinariamente previsti) il termine per il relativo pagamento senza applicazione di interessi di mora. Prima di tale termine l'agente della riscossione non potrà dare corso all'attività di recupero del debito iscritto a ruolo.

Rateizzazioni (articolo 3)

Nuovi termini di decadenza per le rateizzazioni in essere all'inizio della sospensione COVID-19 (articolo 3, comma 1):

- per le rateizzazioni in essere all'8 marzo 2020 (per i soggetti con residenza, sede legale o sede operativa nei Comuni della c.d. zona rossa dell'allegato 1, D.P.C.M. 1° marzo 2020, la sospensione decorre dal 21 febbraio 2020), cioè prima dell'inizio del periodo di sospensione della riscossione
-

conseguente all'emergenza epidemiologica da COVID-19, è prevista l'estensione da 10 a 18 del numero di rate, che, se non pagate, determinano la decadenza della dilazione concessa;

- per le rateizzazioni concesse dopo l'8 marzo 2020 (per i soggetti con residenza, sede legale o la sede operativa nei Comuni della c.d. zona rossa dell'allegato 1, D.P.C.M. 1° marzo 2020, la sospensione decorre dal 21 febbraio 2020) e richieste fino al 31 dicembre 2021, la decadenza si concretizza al mancato pagamento di 10 rate.

Differimento dei termini di pagamento delle rateizzazioni in essere all'inizio della sospensione COVID-19 (articolo 3, commi 2 e 3): per i contribuenti con piani di dilazione in essere all'8 marzo 2020 (per i soggetti con residenza, sede legale o la sede operativa nei Comuni della c.d. zona rossa dell'allegato 1, D.P.C.M. 1° marzo 2020, la sospensione decorre dal 21 febbraio 2020), il termine per il pagamento delle rate in scadenza nel periodo di sospensione (8 marzo 2020-31 agosto 2021) viene differito dal 30 settembre al 31 ottobre 2021 (il versamento sarà considerato tempestivo anche se effettuato entro il 2 novembre, in quanto la scadenza fissata dal D.L. 146/2021 coincide con un giorno festivo).

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: CONVERTITO IN LEGGE IL D.L. 105/2021

È stata pubblicata nella G.U. n. 224/2021 la L. 126/2021, di conversione, con modifiche, del D.L. 105/2021, recante "Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19 e per l'esercizio in sicurezza di attività sociali ed economiche", che contiene, tra l'altro, la proroga al 31 dicembre 2021 del termine dello stato emergenziale da COVID-19. Il decreto è anche noto per aver previsto l'obbligo di esibizione del *green pass* per l'accesso a ristoranti, bar, palestre, piscine, etc..

In sede di conversione è stato anche inserito il chiarimento per cui ogni diverso o nuovo utilizzo delle certificazioni verdi COVID-19 è disposto esclusivamente con legge dello Stato, nonché l'ampliamento della durata del *green pass* a 12 mesi.

Sorveglianza sanitaria eccezionale

Tra le altre disposizioni del decreto, l'articolo 6 prevede la proroga al 31 dicembre 2021 di alcuni termini, tra i quali quello di cui all'articolo 83, D.L. 34/2020, che prevede che:

- per garantire lo svolgimento in sicurezza delle attività produttive e commerciali in relazione al rischio di contagio da virus SARS-CoV-2, fino alla data di cessazione dello stato di emergenza per rischio sanitario sul territorio nazionale, i datori di lavoro pubblici e privati assicurano la sorveglianza sanitaria eccezionale dei lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, anche da patologia COVID-19, o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o comunque da co-morbilità che possono caratterizzare una maggiore rischiosità;
- per i datori di lavoro che non sono tenuti alla nomina del medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria, ferma restando la possibilità di nominarne uno per il periodo emergenziale, la sorveglianza sanitaria eccezionale può essere richiesta ai servizi territoriali dell'Inail;
- l'inidoneità alla mansione eventualmente così accertata non può in ogni caso giustificare il recesso del datore di lavoro dal contratto di lavoro.

Per chi, non essendo tenuto alla nomina del medico competente, farà richiesta all'ente, l'Inail ha precisato che:

- il datore di lavoro o un suo delegato possono inoltrare la richiesta di visita medica attraverso l'apposito servizio *on line* "Sorveglianza sanitaria eccezionale", accessibile dagli utenti muniti di Spid, Cns o Cie;
 - nel caso di delega da parte del datore di lavoro, deve essere compilato e inoltrato l'apposito modulo "Mod. 06 SSE delega", reperibile nella sezione dedicata del portale "Moduli e modelli";
 - una volta inoltrata la richiesta dal datore di lavoro o da un suo delegato, viene individuato il medico della sede territoriale più vicina al domicilio del lavoratore e, all'esito della valutazione
-

della condizione di fragilità, il medico esprimerà il giudizio di idoneità fornendo, in via prioritaria, indicazioni per l'adozione di soluzioni maggiormente cautelative per la salute del lavoratore o della lavoratrice per fronteggiare il rischio da SARS-CoV-2, riservando il giudizio di non idoneità temporanea solo ai casi che non consentano soluzioni alternative;

- dopo l'invio del giudizio di idoneità, il datore di lavoro riceve una comunicazione con l'avviso di emissione della relativa fattura in esenzione da Iva per il pagamento della prestazione effettuata (la tariffa dovuta all'Inail per singola prestazione effettuata è stata fissata in 50,85 euro).

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: DISTACCO TRANSNAZIONALE DI LAVORATORI

Il D.Lgs. 122/2020, le cui disposizioni si applicano dal 30 settembre 2020, ha recepito la Direttiva Europea 957/2018/CE, che ha modificato la Direttiva 96/71/CE in materia di distacco transnazionale dei lavoratori. Il decreto ha anche interpolato il D.Lgs. 136/2016, che già disciplinava compiutamente la materia. Le principali modifiche introdotte riguardano la previsione di una disciplina specifica per le ipotesi di doppi distacchi o distacchi a catena di lavoratori somministrati, nonché l'ampliamento del livello di tutele per i lavoratori coinvolti in distacchi di lunga durata.

Con la circolare n. 2/2021, l'INL ha commentato tali novità, con particolare riguardo alle nuove fattispecie di illecito.

Doppio distacco o distacco a catena

La Direttiva Europea ha voluto disciplinare le ipotesi in cui i lavoratori somministrati da un'agenzia a un'impresa utilizzatrice avente sede nel medesimo o in un altro Stato membro siano inviati a rendere la prestazione lavorativa presso un'altra impresa (c.d. destinataria) avente sede in un ulteriore Stato membro. Si ricorda che l'agenzia straniera può somministrare in Italia senza particolari formalità, salva la necessità che sia abilitata in virtù di un provvedimento, ove previsto dalla normativa dello Stato di stabilimento, rilasciato dalle competenti Autorità dello Stato di provenienza.

Distacco a catena in ingresso

Si tratta dell'ipotesi in cui i lavoratori somministrati vengano impiegati in Italia su richiesta di un'impresa utilizzatrice avente sede in altro Stato membro e che intrattiene il rapporto commerciale con l'agenzia di somministrazione avente sede nello stesso o in altro Stato membro. L'impiego del lavoratore in Italia avviene in esecuzione di un ulteriore e diverso rapporto commerciale che l'impresa utilizzatrice intrattiene con un'impresa avente sede in Italia (impresa destinataria della prestazione lavorativa), che non può, a sua volta, consistere nella somministrazione di manodopera per il divieto di doppia somministrazione. Il lavoratore somministrato può essere inviato in Italia fin dal primo momento o anche dopo un periodo di lavoro prestato presso l'impresa utilizzatrice estera. Tale fattispecie consiste in un distacco a catena in ingresso in Italia e presuppone i seguenti requisiti:

- il distacco deve originare necessariamente da una prestazione di servizi di somministrazione di lavoro (primo anello della catena);
 - l'agenzia di somministrazione e l'impresa utilizzatrice possono avere sede presso lo stesso Stato membro o in Stati membri differenti, in ogni caso diversi dall'Italia;
 - il rapporto commerciale in virtù del quale il lavoratore fa il proprio ingresso in Italia (secondo anello della catena) non può essere una somministrazione di manodopera, ma deve trattarsi di un rapporto commerciale di diversa natura, rientrante nella più vasta accezione di prestazione
-

transnazionale di servizi, che può consistere, ad esempio, in un contratto di appalto/subappalto oppure in un distacco infragruppo o presso filiale dell'impresa utilizzatrice, con sede in Italia.

▮ Distacco a catena in uscita

Nelle fattispecie del distacco a catena in uscita dall'Italia, l'impresa con sede in Italia, utilizzatrice di lavoratori somministrati da agenzia stabilita in uno Stato membro, invia gli stessi presso un terzo e differente Stato membro in esecuzione di una prestazione di servizi, che non può consistere in un ulteriore contratto commerciale di somministrazione di lavoro. Se in sede di vigilanza fosse rilevata la violazione del divieto della "doppia somministrazione" ne sarà informata l'Autorità competente del Paese presso il quale il lavoratore risulta inviato.

La disciplina del decreto non riguarda le ipotesi di distacco in uscita, che soggiacciono alla normativa del Paese in cui la prestazione lavorativa è resa. Le uniche disposizioni di interesse inserite sono quelle che impongono obblighi informativi a carico dell'impresa utilizzatrice con sede in Italia nei confronti dell'agenzia di somministrazione.

Le catene del distacco di lavoratori somministrati		
Tipologia	Primo anello della catena	Secondo anello della catena
In entrata	Il lavoratore è distaccato da un'agenzia di somministrazione (impresa A) a un'impresa utilizzatrice (impresa B) aventi sede in uno stesso Stato membro o in Stati membri diversi, in ogni caso differenti dall'Italia	Il lavoratore è inviato in Italia in virtù di un rapporto commerciale intercorrente tra l'impresa utilizzatrice straniera (B) e un'impresa destinataria della prestazione di servizi avente sede in Italia (impresa destinataria C): tale rapporto commerciale non può consistere, a sua volta, in una somministrazione di lavoratori, ma può integrare un contratto di appalto o un distacco infragruppo o presso filiale dell'impresa utilizzatrice (B) avente sede in Italia
In uscita	Il distacco del lavoratore in Italia avviene in esecuzione di una prestazione di servizi di somministrazione tra un'agenzia di somministrazione distaccante (impresa A) con sede in uno Stato membro diverso dall'Italia e un'impresa utilizzatrice (impresa B) avente sede in Italia	L'impresa utilizzatrice avente sede in Italia (impresa B) invia il lavoratore distaccato presso un'altra impresa avente sede in altro Stato membro (impresa destinataria C) in ragione di un rapporto commerciale diverso dalla somministrazione di manodopera, ad esempio appalto o distacco infragruppo

▮ Disposizioni comuni ad entrambe le fattispecie

Il lavoratore è considerato distaccato dall'agenzia di somministrazione, che è responsabile del trattamento economico e normativo e degli adempimenti formali e sulla quale ricadono i relativi obblighi (comunicazione distacco, nomina referenti in Italia, obbligo di applicazione delle condizioni di lavoro e occupazione più favorevoli). La disciplina introdotta vale solo per le agenzie stabilite nell'UE e, nelle ipotesi di distacco a catena, anche l'impresa utilizzatrice deve avere sede in uno Stato membro diverso dall'Italia.

Adempimenti formali e regime sanzionatorio

Per il distacco a catena sono stati introdotti nuovi obblighi informativi e sono stati adeguati gli obblighi di comunicazione che gravano sull'agenzia di somministrazione straniera.

▮ Obblighi amministrativi di comunicazione

L'invio in Italia del lavoratore somministrato deve essere comunicato dall'agenzia di somministrazione straniera entro le ore 24 del giorno antecedente l'invio mediante l'utilizzo del modello UNI - Distacco UE, disponibile sulla piattaforma dedicata. La comunicazione deve recare anche i dati identificativi dell'impresa utilizzatrice (situata in uno Stato membro diverso dall'Italia) che invia lavoratori in Italia. Si ricorda che è stato approvato un nuovo modello di comunicazione che entrerà in vigore a decorrere dalla data di pubblicazione del D.M. 6 agosto 2021. Per la violazione del richiamato obbligo trova applicazione la sanzione amministrativa pecuniaria da 150 a 500 euro per ogni lavoratore interessato. Sono a carico dell'agenzia di somministrazione, in qualità di impresa distaccante, anche gli ulteriori obblighi di conservazione della documentazione concernente il rapporto di lavoro e la nomina dei referenti.

Pertanto, nei confronti dei lavoratori somministrati, l'impresa utilizzatrice "intermedia" non deve assolvere ad alcun obbligo, ma sarà tenuta, invece, alla comunicazione solo per i propri dipendenti distaccati nell'ambito dello stesso rapporto commerciale con l'impresa italiana destinataria (contratto di appalto con impiego sia di lavoratori somministrati che dipendenti dell'impresa appaltatrice straniera).

▮ Impresa utilizzatrice straniera

L'impresa utilizzatrice deve comunicare all'agenzia di somministrazione straniera, prima dell'invio del lavoratore, i dati previsti (numero e generalità dei lavoratori distaccati in Italia; data inizio e fine distacco; luogo di svolgimento della prestazione di servizi; tipologia dei servizi).

L'impresa utilizzatrice straniera deve consegnare all'impresa italiana copia dell'informativa resa all'agenzia di somministrazione e della sua trasmissione, per l'esibizione agli organi di controllo. La violazione a opera dell'impresa utilizzatrice di tale obbligo di consegna è punita con la sanzione da 180 a 600 euro per ciascun lavoratore interessato.

La contestazione del comportamento illecito e l'applicazione delle relative sanzioni potranno essere legate anche solo al comportamento negligente dell'agenzia di somministrazione.

▮ Distacco a catena in uscita

L'impresa utilizzatrice italiana che invia i lavoratori presso altra impresa avente sede in un diverso Stato membro deve informare "senza ritardo" l'agenzia di somministrazione straniera che il medesimo personale sarà inviato presso altra impresa non ubicata nel nostro Paese. La violazione di tale obbligo comporta l'applicazione della sanzione amministrativa da un minimo di 180 euro a un massimo di 600 euro per ciascun lavoratore interessato.

▮ Condizioni di lavoro e di occupazione

La norma regola gli obblighi informativi delle imprese utilizzatrici in Italia nei confronti dell'agenzia del lavoro straniera, sia in caso di somministrazione transnazionale "bilaterale", sia in

caso di c.d. distacco a catena in entrata (ipotesi di somministrazione di lavoratori da parte di agenzia stabilita in altro Stato membro presso un'impresa utilizzatrice con sede o unità produttiva in Italia; invio in Italia, nell'ambito di c.d. distacco a catena in entrata, di lavoratori somministrati da parte di impresa utilizzatrice intermedia con sede in uno Stato membro diverso dall'Italia).

L'impresa italiana deve comunicare all'agenzia straniera le condizioni di lavoro e di occupazione da applicare e, per l'intera durata della prestazione di servizi e fino a 2 anni dalla sua cessazione, deve conservare copia dell'informativa tradotta in lingua italiana e della relativa trasmissione per l'esibizione agli organi di vigilanza, pena la sanzione amministrativa da un minimo di 500 a un massimo di 1.500 euro.

Verifiche

▮ Valutazione degli elementi di liceità

Le novità non riguardano gli elementi rispetto ai quali va valutata la liceità del distacco, che trovano applicazione anche nel caso di distacco a catena e vanno indagati, innanzitutto, nei confronti dell'agenzia di somministrazione, ma anche nei confronti dell'impresa utilizzatrice (o intermedia) estera. La verifica avrà ad oggetto anche l'analisi del rapporto commerciale intercorrente tra l'impresa intermedia e la destinataria italiana, dato che il "secondo anello della catena" non può consistere in un'ulteriore somministrazione, anche se in possesso della necessaria autorizzazione: nelle ipotesi di distacchi a catena, l'ingresso dei lavoratori in Italia per effetto di un ulteriore rapporto commerciale di somministrazione deve considerarsi illecito. Nelle sole ipotesi dei distacchi a catena, assume rilevanza, in relazione a rapporti commerciali qualificati formalmente come appalti, l'indagine sulla loro genuinità, anche acquisendo i certificati A1. L'obbligo di nomina del referente che conservi la documentazione inerente ai lavoratori somministrati grava sull'agenzia di somministrazione.

▮ Responsabilità per condotte illecite

La Direttiva 957/2018/CE enfatizza la responsabilità dell'agenzia di somministrazione nei distacchi a catena. Fermo restando che gli indici di liceità vanno valutati nel loro complesso, l'INL ritiene che la natura fraudolenta del distacco a catena:

- vada addebitata a tutti i soggetti coinvolti (agenzia di somministrazione, impresa intermedia, impresa destinataria);
- comporti, a carico dell'impresa avente sede in Italia, le ulteriori conseguenze in ordine all'imputazione dei lavoratori distaccati.

In presenza di certificati A1, l'imputazione del rapporto di lavoro al datore di lavoro di fatto consentirà l'applicazione di tutte le condizioni contrattuali, a qualunque livello siano poste, nell'impossibilità di un'imputazione in senso tecnico del rapporto di lavoro all'utilizzatore, dal momento che il rapporto previdenziale resta incardinato nello Stato in cui è stabilita l'agenzia di somministrazione fino all'avvenuto disconoscimento dei certificati A1 da tale Stato rilasciati. In caso di assenza dell'A1 sarà, invece, possibile procedere direttamente anche all'iscrizione del lavoratore alla Gestione dipendenti dell'Inps.

Condizioni di lavoro e occupazione

Al lavoratore straniero distaccato in Italia sono garantite le medesime condizioni di lavoro e di occupazione previste per lavoratori che effettuano prestazioni analoghe nel luogo in cui si svolge il

distacco (c.d. nocciolo duro). Si tratta, in particolare, delle condizioni disciplinate da disposizioni normative e dai contratti collettivi di cui all'articolo 51, D.Lgs. 81/2015, con esclusione dei contratti aziendali (ciò vale nei casi di prestazione di servizi di appalto o di distacco infragruppo non inserita in un c.d. distacco a catena). L'elenco delle condizioni di cui si compone il c.d. nocciolo duro è stato ampliato, conformemente alla Direttiva.

Va, inoltre, segnalato che il potere di diffida accertativa è esercitato anche nei confronti dell'impresa avente sede in Italia che *“utilizza la prestazione lavorativa”*.

▮ *Distacchi ai sensi dell'articolo 1, commi 1 e 4*

La nozione di “tariffe minime salariali” è stata sostituita con quella più generica di “retribuzione”. Si devono considerare le sole clausole contrattuali con generale vincolatività per le imprese con sede in Italia in riferimento ai requisiti di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. Vale quanto definito in merito dalla circolare INL n. 1/2017, nonché ogni elemento retributivo contrattuale avente carattere fisso e continuativo. Sono parte della retribuzione le indennità riconosciute al lavoratore per il distacco che non siano versate a titolo di rimborso delle spese sostenute, ma se la normativa del Paese di stabilimento dell'impresa distaccante non distingue tra le somme erogate quelle a titolo di indennità di distacco e quelle a titolo di rimborso spese, tutte le somme saranno considerate corrisposte a titolo di rimborso e, come tali, non verranno valutate ai fini della comparazione con il trattamento retributivo interno.

▮ *Distacchi per somministrazione lavoro, ivi compreso il distacco a catena*

Si applica il principio della parità di trattamento e non il c.d. nocciolo duro; quindi, per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore. Di conseguenza, si applicheranno le condizioni normative ed economiche stabilite dalla legge e dai contratti collettivi applicati dall'azienda nazionale, utilizzatrice delle prestazioni, ferma restando la precondizione della comparabilità delle mansioni.

Per il caso in cui, a seguito di distacco a catena, i lavoratori distaccati in Italia eseguano un appalto (dato che potrebbe non essere praticabile la comparazione delle mansioni svolte), in mancanza di corrispondenza fra profili simili o comunque comparabili, il Ccnl sarà quello applicato in Italia per il settore di appartenenza dell'appaltatore e non quello applicato dal committente.

▮ *Distacco di lunga durata*

Nell'ipotesi del c.d. distacco di lunga durata (oltre 12 mesi sul territorio italiano oppure oltre 18 mesi in caso di notifica motivata al Ministero del lavoro) la nuova versione della Direttiva 96/71/CE assicura la parità di trattamento rispetto a tutte le condizioni di lavoro e occupazione stabilite anche dai contratti collettivi. Il rinvio, oltre alle disposizioni normative nazionali vigenti nello Stato ospite, è quello ai *“contratti collettivi nazionali e territoriali stipulati da organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”*, che si considereranno integralmente richiamati, tranne che per alcune eccezioni espresse e cioè, in particolare, *“a) le procedure e le condizioni per la conclusione e la cessazione del contratto di lavoro; b) le clausole di non concorrenza; c) la previdenza integrativa di categoria”*, che rimangono, pertanto, regolate dallo Stato d'origine.

Tale conseguenza richiede una precisazione per i distacchi ex articolo 1, commi 1 e 4, per i quali il Legislatore prevede che il contratto di riferimento (quello del settore di appartenenza del distaccante) sia applicato integralmente, “oltre” la selezione delle materie di cui all’articolo 4, comma 1, e al netto delle rammentate eccezioni di legge.

■ *Ulteriori condizioni di lavoro e occupazione: condizioni alloggio, spese e congedi*

Si segnalano le seguenti ulteriori modifiche:

- sostituzione del termine “*ferie*” con il termine “*congedi annuali retribuiti*”, tesa a ricomprendere ulteriori istituti nella comparazione;
- quanto alle condizioni di alloggio fornite dall'impresa distaccante, l'adeguatezza si misura da un punto di vista igienico, di ampiezza, salubrità e più generale idoneità dei locali, avuto come *standard* quello della sistemazione dignitosa. La verifica di condizioni non dignitose avrà rilievo sia ai fini della segnalazione alle Autorità competenti in materia di applicazione della legislazione socio-sanitaria sulla salubrità delle condizioni abitative, sia in relazione all’eventuale integrazione di condotte di sfruttamento a carico degli utilizzatori;
- quanto a indennità o rimborsi a copertura delle spese di viaggio, vitto e alloggio, si tratta di somme che spettano a copertura delle spese sostenute dai lavoratori durante il distacco nel territorio italiano, sia nei casi in cui gli stessi debbano recarsi al lavoro nel territorio italiano dove sono distaccati, sia quando, durante il periodo del distacco, siano inviati temporaneamente dal datore di lavoro verso un'altra sede di lavoro, in Italia o all'estero. Occorre prestare attenzione alla natura delle somme considerate nei termini di “trasferta”, che implica il mutamento del solo luogo in cui è svolta la prestazione lavorativa nell'ambito dello stesso distacco e sulla conseguente necessità che tali spostamenti trovino riscontro nel sistema di comunicazioni UNIdistaccoUE.

Temporaneità del distacco

È stata introdotta una disciplina di maggiore protezione per i lavoratori in distacco di lunga durata, stabilendo anche uno specifico regime per le condizioni di lavoro e occupazione applicabili. La disciplina si applica dopo che siano trascorsi 12 mesi dall’inizio del distacco, estensibili a 18 mesi, previa notifica motivata da parte dell’impresa distaccante al Ministero del lavoro. Per il calcolo di durata del distacco si tiene conto anche dei periodi di sostituzione. L’identità delle mansioni svolte nel medesimo luogo deve essere valutata tenendo conto anche della natura del servizio da prestare, del lavoro da effettuare e del luogo di svolgimento della prestazione e, dunque, potrebbe ricorrere anche laddove il soggetto distaccatario, benché formalmente diverso da quello originario, sia ubicato nello stesso luogo di esecuzione dell’attività lavorativa (ad esempio, stesso cantiere). La durata del distacco va verificata anche nei casi in cui sussistano delle eventuali interruzioni e nelle ipotesi di distacco a catena in entrata. Con riferimento al computo dei diversi periodi di distacco valgono le previsioni della decisione della Commissione amministrativa per il coordinamento dei sistemi di previdenza sociale A2 del 12 giugno 2009 e della circolare Inps n. 83/2010:

- la temporanea sospensione del lavoro da parte del lavoratore distaccato dovuta a ferie, malattia, corsi di formazione presso l'impresa distaccante etc., non è un'interruzione del periodo di distacco che possa consentirne il prolungamento oltre la data inizialmente fissata; al riguardo deve considerarsi che il riferimento non più alle ferie, ma ai congedi annuali retribuiti;
-

- il rientro del lavoratore nello Stato di provenienza prima del termine previsto comporta l'interruzione del distacco;
- nel caso di distacchi consecutivi del lavoratore nello stesso Stato membro e presso la medesima impresa, il secondo sarà considerato separato solo se viene rispettato un periodo di interruzione di almeno 2 mesi. Nel caso in cui, invece, le interruzioni siano inferiori, va operata una distinzione:
 - se il distacco avviene presso la medesima impresa, si considera unico e il periodo di interruzione verrà considerato ai fini del computo complessivo della durata del distacco;
 - al contrario, in caso di imprese diverse aventi sede nello stesso Stato membro, il distacco verrà considerato come nuovo, salvo particolari circostanze in cui emerga un collegamento tra le imprese o altra operazione elusiva o l'identità delle mansioni svolte nel medesimo luogo;
- i distacchi consecutivi in Stati membri diversi (anche nelle ipotesi di distacco a catena) devono considerarsi distinti e per ciascuno di essi va calcolato il limite di durata di 12 o 18 mesi.

Settore trasporto internazionale su strada

Sono escluse dall'ambito di applicazione del decreto le prestazioni transnazionali di servizi nel settore del trasporto su strada, per le quali sono previste norme specifiche da emanarsi. Nel settore è intervenuta recentemente la Direttiva UE 2020/1057 e, pertanto, si ritiene, che la data ultima alla quale debba farsi riferimento ai fini dell'estensione delle sole disposizioni introdotte dalla Direttiva 2018/957 sia il prossimo 2 febbraio 2022, entro la quale gli Stati membri devono provvedere al suo recepimento.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE PER ASSUNZIONI DI GIOVANI

L'Inps, con messaggio n. 3389/2021, ha illustrato le modalità operative per fruire dell'esonero contributivo per l'assunzione di giovani a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2021, così come previsto dalla L. 178/2020.

L'esonero contributivo, già previsto dalla L. 205/2017 (articolo 1, commi 100-107), è riconosciuto nella misura del 100%, per un periodo massimo di 36 mesi, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui, con riferimento ai soggetti che alla data della prima assunzione incentivata non abbiano compiuto il 36° anno di età.

La durata dell'esonero contributivo aumenta a 48 mesi in caso di assunzioni effettuate in una sede o unità produttiva ubicata nelle seguenti Regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

Sotto l'aspetto soggettivo, il beneficio è riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati, ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo. Restano escluse le P.A. elencate nell'articolo 1, comma 2, D.Lgs. 165/2001, e le imprese del settore finanziario, in quanto non rientranti nell'ambito di applicazione della comunicazione C(2020) 1863 *final* del 19 marzo 2020.

In merito all'aspetto oggettivo, l'incentivo non trova applicazione per i rapporti di apprendistato e per i contratti di lavoro domestico e non è cumulabile con altri esoneri.

L'agevolazione è soggetta ai limiti del c.d. *Temporary Framework*.

Chi ha usufruito dell'esonero al 50% (c.d. *Geco ex L. 205/2017*) dovrà restituire il predetto beneficio per poter usufruire del nuovo esonero nella misura del 100%.

Il messaggio Inps illustra le modalità operative di recupero dell'esonero, che potranno partire dall'UniEmens di settembre 2021.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: RINUNCIA A UNA QUOTA DI ESONERO EX ARTICOLO 3, D.L. 104/2020

L'articolo 12, comma 14, D.L. 137/2020, ha previsto, in favore dei datori di lavoro del settore privato, con esclusione di quello agricolo, che non richiedessero i nuovi trattamenti di integrazione salariale di cui al comma 1 del medesimo articolo (6 settimane tra il 16 novembre 2020 e il 31 gennaio 2021), un esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico. Il successivo comma 15 prevede che i datori di lavoro privati che avessero richiesto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali ai sensi dell'articolo 3, D.L. 104/2020, potessero rinunciare per la frazione di esonero richiesto e non goduto e, contestualmente, presentare domanda per accedere ai citati trattamenti di integrazione salariale e che tale facoltà potesse essere esercitata anche per una frazione del numero dei lavoratori interessati dal beneficio.

L'esercizio della facoltà di rinuncia per una frazione del numero dei lavoratori interessati dal beneficio è stato introdotto, dal 25 dicembre 2020, in sede di conversione del D.L. 137/2020, mediante modifica dell'articolo 12, comma 15. A tale data numerosi datori di lavoro avevano, però, già integralmente fruito dell'esonero ex articolo 3, D.L. 104/2020, precludendosi, in tal modo, l'accesso alle misure del D.L. 137/2020.

Con il messaggio n. 3475/2021, l'Inps ha fornito le istruzioni operative per i datori di lavoro che intendano esercitare la sopra illustrata facoltà di rinuncia, da esercitarsi entro il termine di invio dei flussi contributivi relativi al mese di dicembre 2021.

Frazione di lavoratori

L'Inps chiarisce che i datori di lavoro che abbiano fruito per intero dell'esonero ex D.L. 104/2020 possono ugualmente accedere al diverso esonero ex D.L. 137/2020, previa rinuncia a una quota di esonero ex articolo 3, D.L. 104/2020, anche per una frazione del numero dei lavoratori interessati dal beneficio, requisito che deve ritenersi soddisfatto anche in caso di rinuncia alla quota di esonero relativa a un solo lavoratore. La suddetta quota di esonero corrisponde all'importo della contribuzione datoriale che può essere effettivamente oggetto di sgravio, dovuta per il mese di competenza in relazione al quale si effettua la rinuncia e relativa a un solo lavoratore (individuato a cura dal datore di lavoro).

Non essendo stato previsto dalla normativa di riferimento un termine decadenziale per l'esercizio della facoltà di rinuncia, la possibilità di accedere alle misure del D.L. 137/2020 (sia trattamenti di integrazione salariale che esonero) può essere riconosciuta anche ai datori di lavoro che abbiano fruito integralmente dell'esonero ex D.L. 104/2020 e che, successivamente, rinuncino a una quota del medesimo, effettuando una restituzione della medesima quota parametrata alla contribuzione datoriale mensile dovuta per un singolo lavoratore: l'eventuale rinuncia garantirebbe all'azienda interessata, a fronte della rinuncia/restituzione di un importo parametrato alla contribuzione datoriale

dovuta per un singolo lavoratore, l'accesso all'esonero di cui al D.L. 137/2020, in ragione delle ore di integrazione salariale fruite nel mese di giugno 2020, per tutti i lavoratori interessati dalla predetta integrazione salariale.

L'Inps chiarisce inoltre che, in tale fattispecie (rinuncia esonero D.L. 104/2020 a favore delle misure del D.L. 137/2020), è consentito derogare alla regola dell'alternatività tra misure (esoneri e trattamenti di integrazione salariale) collocate nella medesima finestra temporale.

Infine, con specifico riferimento alla fruizione in successione degli esoneri ex D.L. 104/2020 e 137/2020, l'Inps precisa ulteriormente che, qualora i datori di lavoro interessati abbiano già avuto accesso all'esonero di cui al D.L. 104/2020, in assenza di restituzione delle quote del suddetto beneficio, resta ferma l'impossibilità di accedere al nuovo esonero dell'articolo 12, comma 14, D.L. 137/2020.

Istruzioni per la compilazione del flusso UniEmens

Per restituire la quota di esonero ex articolo 3, D.L. 104/2020, i datori di lavoro privati con lavoratori dipendenti iscritti alle Gestioni private che non abbiano già provveduto all'invio di flussi regolarizzativi, valorizzeranno all'interno di <DenunciaIndividuale>, <AltresADebito>:

- nell'elemento <CausaleADebito> il nuovo codice causale "M903", che assume il significato di "Restituzione quota Sgravio Articolo 3 del decreto legge n.104/2020";
- nell'elemento <ImportoADebito>, indicheranno il relativo importo.

Il codice di restituzione può essere esposto unicamente dai datori di lavoro contraddistinti dal codice di autorizzazione "2Q" e sulle denunce di competenza dei mesi da settembre 2021 a dicembre 2021. Ai fini della fruizione dell'esonero ex articolo 12, comma 14, D.L. 137/2020, l'Inps, prima di attribuire alla posizione contributiva il codice di autorizzazione "2Q", verificherà che l'azienda interessata abbia provveduto alla restituzione della quota di sgravio tramite l'esposizione del codice "M903" oppure attraverso la trasmissione del flusso regolarizzativo.

Per la determinazione della quota di esonero relativa al singolo lavoratore oggetto di restituzione, valgono le indicazioni della circolare Inps n. 105/2020.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA DI ASSEGNO AL FONDO DI SOLIDARIETÀ BILATERALE PER LE ATTIVITÀ PROFESSIONALI

Il D.Lgs. 148/2015 ha riordinato la disciplina dei Fondi di solidarietà bilaterali. L'Inps, con le circolari n. 122/2015 e n. 201/2015, ha fornito le istruzioni di compilazione e inoltro delle domande di prestazioni ordinarie (assegno ordinario e interventi formativi) garantite dai Fondi già operativi. Il Ministero del lavoro ha chiarito che i Fondi di solidarietà:

- sono pienamente operativi dalla data di nomina del Comitato amministratore;
- garantiscono la prestazione di assegno ordinario per eventi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa intervenuti, al più tardi, 15 giorni prima di tale data.

Il 20 maggio 2021 è stato nominato il Comitato amministratore del Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali, il quale, pertanto, è pienamente operativo da tale data. Con la circolare Inps n. 77/2021 sono stati illustrati l'ambito di applicazione e le modalità di composizione del flusso UniEmens per il versamento della contribuzione ordinaria e ora, con il messaggio n. 3240/2021, l'Inps illustra le modalità per la presentazione delle domande di assegno ordinario, mentre con successiva circolare sarà illustrata la disciplina della prestazione.

Termini di presentazione della domanda

La domanda deve essere presentata alla Struttura Inps competente in relazione all'unità produttiva non prima di 30 giorni e non oltre 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, esclusivamente in via telematica. Tali termini hanno natura ordinatoria, quindi il loro mancato rispetto non determina la perdita del diritto alla prestazione, ma:

- nel caso di presentazione prima dei 30 giorni, l'irricevibilità della domanda;
- nel caso di presentazione oltre i 15 giorni, uno slittamento del termine di decorrenza della prestazione.

In caso di presentazione tardiva, l'eventuale trattamento di integrazione salariale non potrà avere luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione (cioè dal lunedì della settimana precedente).

Considerato che il Fondo è operativo dal 20 maggio scorso, e che le domande possono essere presentate entro 15 giorni dalla data d'inizio delle sospensioni/riduzioni, le prestazioni di assegno ordinario sono riconosciute per periodi intervenuti dal 5 maggio 2021. In sede di prima applicazione, ai soli fini della presentazione della domanda, il periodo tra il 5 maggio e il 28 settembre 2021 è neutralizzato: per gli eventi intervenuti in tale periodo, perciò, i 15 giorni utili per la presentazione della domanda decorrono dal 28 settembre 2021. Per gli eventi verificatisi dal 30 settembre 2021, invece, il termine di decorrenza dei 15 giorni coincide con la data di inizio dell'evento.

Con riferimento ai Fondi territoriali delle Province autonome di Trento e di Bolzano-Alto Adige, i datori di lavoro non sono più soggetti alla disciplina del Fondo del Trentino e del Fondo Bolzano-Alto Adige dal primo giorno del mese successivo alla data di adesione al Fondo di solidarietà bilaterale per il settore delle attività professionali, ferma restando la gestione a stralcio delle prestazioni già deliberate: dalla stessa data dovranno perciò presentare domanda al nuovo Fondo.

Presentazione della domanda di assegno ordinario con causale "COVID-19"

Con le circolari n. 28/2021 e 72/2021 è stato chiarito che i datori di lavoro iscritti al Fondo dovevano continuare a presentare le domande di assegno ordinario per l'emergenza da COVID-19 al Fondo di integrazione salariale (Fis), ai Fondi del Trentino e di Bolzano-Alto Adige (per i datori di lavoro che hanno deciso di aderire al Fondo in commento) o, in relazione al requisito dimensionale del datore di lavoro, di Cigd, mentre le eventuali domande per causali non "COVID-19" al Fondo di appartenenza. Dal 28 settembre 2021 i datori di lavoro appartenenti al Fondo in esame, inquadrati con c.a. "OS", devono presentare, al Fondo medesimo, anche le domande con causale "COVID-19", secondo i termini disposti, da ultimo, con la circolare Inps n. 72/2021.

Modalità di presentazione delle domande di assegno ordinario

La procedura per l'invio telematico della domanda di accesso alle prestazioni di assegno ordinario è disponibile in www.inps.it, utilizzando la funzione "Cerca" nella pagina principale, inserendo "Accesso ai servizi per aziende e consulenti" oppure selezionando "Servizi per le aziende e consulenti" nell'elenco alfabetico dei servizi, accessibile dal menu della pagina principale al seguente percorso: "Prestazioni e servizi" > "Servizi". Dopo avere effettuato l'autenticazione, occorre selezionare nel menu interno il servizio "CIG e Fondi di solidarietà" > "Fondi di solidarietà". Il manuale per Aziende e Consulenti per l'invio telematico delle domande è disponibile all'interno dell'applicazione stessa, nella sezione "Area Download". Per ogni altra indicazione procedurale vale quanto riportato nelle circolari Inps n. 122/2015 e n. 201/2015.

A tutte le istanze presentate è associato un codice identificativo (*ticket* di 16 caratteri alfanumerici), che deve essere acquisito obbligatoriamente al momento della compilazione della domanda *on line* e verrà assegnato automaticamente dalla procedura; sarà, inoltre, possibile reperirlo nella sezione "Cerca esiti" di tale procedura, inserendo la matricola aziendale.

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

firma

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: AMPLIAMENTO DELLE ATTIVITÀ CON OBBLIGO DI ASSICURAZIONE AL FPLS

Nella circolare n. 155/2021 l'Inps illustra le novità normative introdotte dall'articolo 66, D.L. Sostegni-*bis* (D.L. 73/2021), in materia di obblighi assicurativi derivanti dallo svolgimento di attività di insegnamento o di formazione svolte in enti accreditati presso le Amministrazioni pubbliche o da queste organizzate, nonché di attività remunerate di carattere promozionale di spettacoli dal vivo, cinematografici, televisivi o del settore audiovisivo, nonché di altri eventi organizzati o promossi da soggetti pubblici o privati che non hanno come scopo istituzionale o sociale l'organizzazione e la diffusione di spettacoli o di attività educative collegate allo spettacolo.

Le disposizioni si applicano a decorrere dal 1° luglio 2021, ma gli adempimenti Inps di regolarizzazione (denunce di variazione, etc.) relativi ai periodi con decorrenza 1° luglio 2021 potranno essere effettuati entro il terzo mese successivo a quello di pubblicazione della circolare, quindi entro il 31 gennaio 2022, senza l'aggravio di oneri accessori.

La norma ha introdotto 2 nuove fattispecie che comportano l'obbligo assicurativo verso il Fondo pensione lavoratori dello spettacolo (Fpls) e per le quali:

- sono esclusi gli adempimenti relativi al certificato di agibilità di cui all'articolo 6, D.Lgs. 708/1947;
- la platea di riferimento è individuata in relazione all'appartenenza del lavoratore a una delle categorie professionali di cui all'articolo 3, comma 1, D.Lgs. 708/1947;
- sono rilevanti gli ulteriori profili riguardanti le specifiche attività svolte fuori dall'ambito dello spettacolo e, con particolare riferimento alla prima ipotesi, la tipologia dell'utilizzatore nei confronti del quale tale attività è esercitata.

In generale, l'obbligo contributivo nei confronti della Gestione per i lavoratori dello spettacolo sorge in tutti i casi in cui un soggetto appartenente alle categorie professionali indicate svolga attività di spettacolo, intesa come manifestazione a carattere artistico, ricreativo o culturale (ovvero ogni attività volta alla formazione di un prodotto con funzione culturale o di divertimento) indirizzata a un pubblico presente o virtuale e la cui fruizione può avvenire dal vivo (concerto, spettacolo in piazza, spettacolo teatrale, etc.) ovvero a distanza di tempo e di luogo, mediante la riproduzione di un supporto a tale fine predisposto (registrazioni fonografiche, radiotelevisive, cinematografiche, etc.), anche se per soggetti datoriali che non esercitano professionalmente o istituzionalmente tale attività. Ciò premesso, e fermo il necessario presupposto dell'appartenenza del lavoratore a una delle categorie professionali elencate all'articolo 3 citato, con le disposizioni introdotte dal Decreto Sostegni-*bis*, l'obbligo contributivo sorge in relazione ai soggetti già iscritti al Fpls ogni qualvolta questi svolgano una delle specifiche attività (diverse da quelle tipiche del settore dello spettacolo), individuate dall'articolo 2, comma 2-*bis*, lettere a) e b), D.Lgs. 182/1997, introdotto appunto dal Decreto Sostegni-*bis*.

Al pari di quanto previsto per la generalità dei lavoratori dello spettacolo, sono comunque dovute dai lavoratori autonomi e subordinati interessati dalle disposizioni in esame le contribuzioni “minori” previste dalla normativa vigente.

Attività retribuite di insegnamento/formazione (articolo 2, comma 2-bis, lettera a), D.Lgs. 182/1997)

È previsto l’obbligo assicurativo per tutti i soggetti che, in quanto appartenenti a una delle categorie professionali elencate all’articolo 3 citato, risultino già iscritti, svolgano attività di insegnamento o di formazione retribuite nei confronti di Pubbliche Amministrazioni o enti accreditati presso di esse.

Per attività retribuite di formazione si devono intendere sia quelle di formazione impartita dalle predette figure professionali, sia quelle di formazione ricevuta laddove il lavoratore percepisca una qualche forma di retribuzione.

L’obbligo contributivo insorge, dunque, con esclusivo riferimento a quei soggetti che, in qualità di lavoratori dello spettacolo, svolgano un’ulteriore attività di insegnamento/formazione riconducibile in senso lato alla propria categoria professionale preventivamente individuata: ciò vale sempre per le qualifiche professionali “ontologicamente” appartenenti al settore dello spettacolo, come gli attori e i ballerini, anche laddove non sussista una perfetta coincidenza con la qualifica rivestita; diversamente, nel caso di lavoratori appartenenti alle categorie “generiche” quali truccatori, maestranze e tecnici, per i quali l’iscrizione al Fpls deriva dallo svolgimento di prestazioni direttamente connesse con la realizzazione e la produzione di spettacolo, l’obbligo insorge ogni qualvolta essi siano chiamati a svolgere attività di insegnamento/formazione corrispondente alla qualifica professionale rivestita in ragione dell’attinenza dell’attività all’ambito dello spettacolo.

Ulteriore elemento necessario è che le attività siano svolte nei confronti di soggetti determinati, quali le P.A. o enti accreditati presso le medesime. Fra i soggetti individuati dalla norma rientrano tutte le scuole e istituzioni formative di rilevanza nazionale che operano nei settori audiovisivo e cinema, teatro, musica, danza e letteratura di competenza del Ministero della cultura che rilasciano titoli di studio equipollenti rispetto alla laurea, alla laurea magistrale e al diploma di specializzazione. Per le attività afferenti a discipline artistiche/tecniche rese per conto di P.A. operanti in ambito scolastico/universitario (ad esempio, scuole di ogni ordine e grado: primarie, secondarie, scuole dell’infanzia statali o comunali; istituzioni universitarie, etc.), l’obbligo si configura solo a fronte di incarichi individuali con contratti di lavoro autonomo a esperti di particolare e comprovata specializzazione, anche universitaria, sempreché ne ricorrano i presupposti di legittimità: laddove l’attività di insegnamento sia prestata da soggetto assunto con contratto di lavoro subordinato da una P.A. operante in ambito scolastico/universitario, la gestione previdenziale di competenza resta quella ex Inpdap. Con riferimento alle Università non statali legalmente riconosciute, resta ferma l’assicurazione alla Gestione previdenziale ex Inpdap nei soli casi in cui specifiche norme statutarie l’abbiano prevista in relazione al personale che svolge attività di insegnamento (professori universitari, ricercatori). In tutti gli altri casi, laddove ricorrano i presupposti fondanti l’obbligo assicurativo al Fpls, la Gestione previdenziale di riferimento sarà quella dello spettacolo.

Attività remunerate di carattere promozionale (articolo 2, comma 2-bis, lettera b), D.Lgs. 182/1997)

Se in un evento o iniziativa promozionale un soggetto svolge mansioni riferibili a una delle figure tabellate, sussiste già l’ordinario obbligo contributivo, a prescindere dal settore in cui opera l’impresa e dall’ambito in cui la prestazione viene svolta, pertanto la disposizione deve intendersi riferita a tutte

le attività promozionali non già assoggettabili a contribuzione. Si prescinde dai tratti distintivi del datore di lavoro e/o dal suo scopo istituzionale, così come dalla natura giuridica pubblica o privata dell'azienda. L'ambito oggettivo di riferimento della nuova disposizione è da individuare, pertanto, in tutte le attività promozionali remunerate rese dalle figure di cui all'articolo 3 citato, ulteriori e diverse da quelle riconducibili allo spettacolo o a prestazioni di contenuto artistico/tecnico proprie della categoria professionale di appartenenza (ad esempio, recitazione per gli attori, danza per i ballerini), per le quali l'obbligo assicurativo già sussiste.

La fattispecie si configura in ragione della mera partecipazione del lavoratore già iscritto al Fpls a un qualsiasi evento di carattere promozionale, senza che abbia rilevanza lo svolgimento in concreto delle attività/mansioni di contenuto artistico/tecnico proprie della categoria professionale di appartenenza. Per tali motivi, sono elementi essenziali ai fini della integrazione della fattispecie:

- l'essere un lavoratore dello spettacolo iscritto al Fpls;
- partecipare all'evento o comunque svolgere un'attività finalizzata alla promozione dello spettacolo o di altri eventi in virtù della propria qualificazione come artista o tecnico, anche quando tale attività venga svolta in contesti diversi da quelli propri dello spettacolo, anche senza necessariamente esibirsi, ma semplicemente presenziando.

Qualsiasi utilizzatore/committente pubblico/privato, anche al di fuori delle attività promozionali riconducibili alla realizzazione di uno spettacolo, è tenuto ad assolvere all'obbligo contributivo ogni qualvolta ingaggi il lavoratore già assicurato al Fpls, in ragione della sua specifica qualità artistica o tecnica, per lo svolgimento di una qualsiasi attività remunerata avente carattere promozionale, anche di mera partecipazione. Per contro, restano escluse le figure "generiche", per le quali è previsto che l'obbligo contributivo si configuri solo qualora l'attività sia direttamente connessa con la realizzazione e la produzione di spettacolo.

Istruzioni operative

Laddove ricorrano le nuove fattispecie introdotte, i datori di lavoro/committenti sono tenuti a trasmettere le dichiarazioni retributive e contributive relative alle attività secondo le modalità previste per la generalità dei lavoratori iscritti al Fpls (Inps, circolare n. 154/2014 e messaggio n. 5327/2015). In particolare, a seconda della fattispecie che ricorrerà, il datore di lavoro/committente sarà tenuto a compilare l'elemento <CodiceQualifica> della sezione <DatiParticolari> del flusso UniEmens, utilizzando uno dei seguenti codici:

- 901 per le attività di insegnamento/formazione lavoratori con qualifica professionale prevalente di cui al raggruppamento a) del D.M. 15 marzo 2005;
- 902 per le attività di insegnamento/formazione lavoratori con qualifica professionale prevalente di cui al raggruppamento b) del D.M. 15 marzo 2005;
- 903 per le attività promozionali rese da lavoratori con qualifica professionale prevalente di cui al raggruppamento a) del D.M. 15 marzo 2005;
- 904 per le attività promozionali rese da lavoratori con qualifica professionale prevalente di cui al raggruppamento b) del D.M. 15 marzo 2005.

I flussi che espongono i nuovi <CodiciQualifica> potranno essere inviati a partire dal 1° novembre 2021, avendo cura di specificare nei rispettivi elementi la natura del rapporto di lavoro in virtù del quale viene prestata l'attività di insegnamento/formazione e, nei casi di rapporto di lavoro subordinato, se il medesimo rapporto è a tempo determinato ovvero a tempo indeterminato, così da

consentire la corretta determinazione delle annualità assicurative ai fini pensionistici. Si ricorda, infatti, che, ai soli fini del diritto alla prestazione pensionistica, il requisito di un'annualità assicurativa viene conseguito, a seconda della tipologia di figura professionale e della durata (tempo determinato o tempo indeterminato) del rapporto di lavoro. Il D.M. 15 marzo 2005, in particolare, ha ridefinito, in relazione ai soggetti assicurati obbligatoriamente al Fpls, i 3 gruppi (A, B o C) delle categorie che individuano un diverso numero di giornate lavorative per il soddisfacimento del requisito dell'annualità assicurativa. I lavoratori a termine soddisfano tale requisito con 120 contributi (90 dal 1° luglio 2021) ovvero 260 contributi giornalieri, a seconda che appartengano a qualifiche professionali di cui al raggruppamento a) ovvero b). I lavoratori con rapporti di lavoro a tempo indeterminato sono stati inseriti nel raggruppamento c).

Con specifico riferimento alla classificazione ai fini previdenziali, si ricorda che è avvenuta già da tempo l'estensione, ai datori di lavoro che impiegano lavoratori dello spettacolo, delle procedure di iscrizione e dei sistemi di autenticazione in uso presso le aziende con dipendenti (circolare n. 154/2014). Con specifico riferimento alle P.A., è previsto, invece, un apposito codice statistico contributivo 1.18.10 (circolare Inps n. 98/2019) atto a identificare in maniera puntuale i soggetti datoriali pubblici che si avvalgano di prestazioni di soggetti iscritti al Fpls.

Come anticipato, è prevista l'esclusione degli adempimenti relativi al certificato di agibilità laddove l'obbligo assicurativo al Fpls ricorra in virtù delle attività di insegnamento/formazione ovvero delle attività promozionali.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: PROROGA DEL PERIODO TRANSITORIO PER UNIEMENS-CIG

Con il messaggio n. 3556/2021, l'Inps ha reso nota la proroga al 31 dicembre 2021 del periodo transitorio originariamente di durata semestrale per l'utilizzo del modello "IG Str Aut" (cod. SR41) in alternativa al flusso telematico UniEmens-Cig per il pagamento diretto dei trattamenti di integrazione salariale, Cigo, Cigd e Aso connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

L'utilizzo del flusso telematico UniEmens-Cig è stato introdotto in seguito alle previsioni del D.L. 41/2021, che ha apportato modifiche alle modalità di trasmissione dei dati necessari al calcolo e alla liquidazione diretta delle integrazioni salariali da parte dell'Inps o al saldo delle anticipazioni delle stesse, nonché all'accredito della relativa contribuzione figurativa, per gli eventi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° aprile 2021, così da superare il modello "IG Str Aut" (cod. SR41). Si ricorda che rientra nel campo di applicazione del nuovo sistema di trasmissione il flusso dei dati riferito ai trattamenti a pagamento diretto decorrenti da "aprile 2021" in poi. Restano, invece, esclusi dall'ambito di applicazione della norma:

- i trattamenti di integrazione salariale del settore agricolo, per i quali rimangono in vigore le modalità di trasmissione dei dati tramite il modello SR43 semplificato;
- le richieste di pagamento diretto dell'indennità di mancato avviamento al lavoro per i lavoratori del settore portuale, per le quali deve continuare a essere utilizzato il modello SR41 semplificato.

La scelta tra i sistemi disponibili è operata dal datore di lavoro al momento dell'invio del primo flusso di pagamento relativo a periodi decorrenti da "aprile 2021". Di conseguenza:

- le richieste di pagamento afferenti a domande di integrazione salariale presentate dal 1° gennaio 2022 e aventi ad oggetto periodi di integrazione salariale decorrenti da "gennaio 2022", potranno essere inviate solo con il nuovo flusso telematico UniEmens-Cig;
- per le richieste di pagamento diretto afferenti a domande presentate entro il 31 dicembre 2021 o, se presentate in data successiva, che hanno ad oggetto periodi di integrazione salariale con decorrenza anteriore al 1° gennaio 2022, i datori di lavoro possono continuare a scegliere se utilizzare il nuovo flusso telematico UniEmens-Cig o il modello SR41.

Si evidenzia che il sistema SR41 dovrà necessariamente essere utilizzato fino alla fine del periodo autorizzato dai datori di lavoro che, alla data del 1° gennaio 2022, avessero già inviato richieste di pagamento con il sistema SR41.

Con il citato messaggio, l'ente di previdenza ha anche illustrato i nuovi controlli in accoglienza introdotti sia per i flussi UniEmens-Cig che UniEmens ordinari con eventi gestiti con *ticket*.

Controlli in accoglienza

Nello specifico, i controlli di accoglienza introdotti riguardano i seguenti elementi:

Elementi	Controlli
Orario contrattuale	Tale controllo verifica che l'orario indicato in <OrarioContr> sia compreso tra 1 e 48 ore; non sono, quindi, ammessi valori che esprimono orari contrattuali settimanali inferiori a 1 ora (valore minimo 100) e maggiori di 48 ore (valore massimo 4.800). Inoltre, è richiesta una conferma nel caso in cui l'orario indicato sia inferiore alle 35 ore (pari a 3.500) o maggiore di 40 (pari a 4.000). Mentre, dunque, il mancato superamento del primo controllo impedisce l'invio del flusso, il secondo genera un mero <i>warning</i> che può essere superato tramite la conferma del dato inserito.
Ore da integrare	In fase di compilazione dell'elemento <OreDalInt> viene verificato che il numero di ore inserito non sia maggiore di quelle indicate nell'elemento <OreLavMens>. Se il dato non è congruo, il flusso non può essere inviato.
Percentuale part-time	Il controllo verifica che l'elemento <PercPartTime> esprima un valore compreso tra 1% e 99%, impedendo l'invio del flusso ove il valore si collochi al di fuori di tale intervallo, a eccezione dei casi in cui sia valorizzato anche l'elemento <PercPartTimeMese>. Viene, invece, richiesta una conferma nel caso in cui il valore inserito esprima un <i>part-time</i> inferiore al 10% o superiore al 90%.
Numero mensilità	Il controllo verifica che il valore inserito nell'elemento <NumMens> esprima un numero di mensilità compreso tra un minimo di 12 e un massimo di 16 (valore minimo 12.000 - valore massimo 16.000), estremi inclusi. In presenza di valori che si pongono al di fuori di questo intervallo viene impedito l'invio del flusso.
Retribuzione mensile	Il controllo verifica che il valore inserito nell'elemento <RetrTeo> sia compreso tra 250 e 4.500; ove inferiore o maggiore rispetto all'intervallo indicato, viene chiesto di confermare il dato inserito.
Ore lavorabili mensili	Il controllo verifica che il valore inserito nell'elemento <OreLavMens> non sia inferiore al prodotto tra il numero minimo di settimane presenti in un mese, pari a 4, e l'orario contrattuale settimanale riparametrato con la percentuale di <i>part-time</i> , ove indicata. Il mancato superamento del controllo, che si attiva solo in presenza di mesi interamente lavorati, vale a dire di flussi in cui l'elemento <NumGgServ> non è inferiore al numero dei giorni del mese, impedisce l'invio del flusso. Parimenti, il flusso non può essere inviato se le ore lavorabili indicate esprimono un valore superiore al prodotto tra 5 e l'orario contrattuale indicato. Nel caso in cui il numero dei giorni riportati nell'elemento <NumGgServ> è inferiore al numero dei giorni del mese, viene richiesto di confermare il dato se il valore espresso nell'elemento <OreLavMens> risulta inferiore al prodotto tra il numero minimo di settimane presenti in un mese, pari a 4, e l'orario contrattuale settimanale riparametrato con la percentuale di <i>part-time</i> , rapportato al numero dei giorni di servizio. Parimenti, viene richiesta una conferma del dato, nel caso in cui il valore indicato nell'elemento <OreLavMens> sia maggiore del prodotto tra 4,7 settimane e l'orario contrattuale settimanale riparametrato con la percentuale di <i>part-time</i> .
Categorie integrabili	Non sarà possibile l'invio dei flussi per le seguenti qualifiche, in quanto escluse dal campo di applicazione delle integrazioni salariali: Q1=9-A-I-S-T-U-V-Z.

Controlli logici

I c.d. controlli logici verificano le risultanze di calcoli effettuati sulla base dei valori inseriti in alcuni degli elementi sopra richiamati.

In particolare, nel caso in cui il risultato del rapporto tra le ore lavorabili mensili e il divisore orario contrattuale non sia ricompreso nell'intervallo 0,9 - 1,1, viene chiesto di verificare la correttezza dei dati inseriti negli elementi <OreLavMens> e <DivisoreOrarioContr> e confermare l'esito del calcolo.

Viene, inoltre, verificato che il valore della "retribuzione oraria", calcolata dividendo la retribuzione teorica, riparametrata su 12 mensilità, per le ore lavorabili mensili, non presenti dati anomali, considerata la qualifica (Q1) del lavoratore, secondo i *cluster* qui di seguito riportati:

- tra 7 e 35 se Q1= E-F-G-H-L-M-N;
- tra 10 e 25 se Q1= Q-3-P;
- tra 5 e 20 se Q1= 7-8-2-R-C-1-4-W-D;
- tra 4 e 12 se Q1= 5-6-B.

Nel caso in cui il valore della retribuzione oraria si ponga al di fuori degli intervalli sopra indicati per classi di qualifica, viene chiesto di verificare la correttezza dei dati inseriti negli elementi <RetribTeoricaMese> e <OreLavMens> e confermare l'esito del calcolo.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: TUTELE DEI LAVORATORI NEI SUBAPPALTI PUBBLICI - LE INDICAZIONI DELL'INL

L'INL, con nota n. 1507/2021, ha diramato indicazioni relativamente alle modifiche apportate alla disciplina del subappalto in ambito pubblico dall'articolo 49, comma 1, lettera b), punto 2, D.L. 77/2021.

Tale disposizione, modificando l'articolo 105, comma 14, D.Lgs. 50/2016, stabilisce che *“il subappaltatore, per le prestazioni affidate in subappalto, deve garantire gli stessi standard qualitativi e prestazionali previsti nel contratto di appalto e riconoscere ai lavoratori un trattamento economico e normativo non inferiore a quello che avrebbe garantito il contraente principale, inclusa l'applicazione dei medesimi contratti collettivi nazionali di lavoro, qualora le attività oggetto di subappalto coincidano con quelle caratterizzanti l'oggetto dell'appalto ovvero riguardino le lavorazioni relative alle categorie prevalenti e siano incluse nell'oggetto sociale del contraente principale”*.

Pertanto, nel momento in cui le attività oggetto di subappalto, alternativamente,

1. siano ricomprese nell'oggetto dell'appalto, secondo quanto previsto nel capitolato, purché non marginali o meramente accessorie rispetto all'opera o al servizio complessivamente appaltato;
2. facciano parte della “categoria prevalente” ossia, come previsto dall'articolo 3 comma 1, lettera oo-bis), *“la categoria di lavori, generale o specializzata, di importo più elevato fra le categorie costituenti l'intervento e indicate nei documenti di gara”*, purché ricomprese tali lavorazioni siano incluse nell'oggetto sociale del contraente principale,

ai lavoratori impiegati nel subappalto devono essere garantiti trattamenti economici e normativi non inferiori a quelli che avrebbe riconosciuto l'appaltatore/subappaltante al proprio personale dipendente in ragione del Ccnl dal medesimo applicato.

L'INL, in primo luogo, evidenzia che, riguardo al Ccnl applicabile a lavoratori impiegati in appalti e concessioni pubbliche (articolo 30, comma 4, D.Lgs. 50/2016), il riferimento è al *“contratto collettivo nazionale e territoriale in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni di lavoro stipulato dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e quelli il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto o della concessione svolta dall'impresa anche in maniera prevalente”*.

Come in precedenza affermato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con nota n. 14775/2016, è essenzialmente l'oggetto del contratto di appalto che determina il Ccnl da applicare e non l'attività svolta dall'appaltatore.

Individuato il contratto collettivo di riferimento, applicato dal contraente principale nei termini sopra chiariti, il subappaltatore ha l'obbligo di *“riconoscere ai lavoratori un trattamento economico e normativo non inferiore a quello che avrebbe garantito il contraente principale”* in relazione alle medesime attività lavorative nel momento in cui ricorrano le condizioni sopra indicate.

Laddove nell'ambito dell'attività di vigilanza si riscontrino, in relazione ai singoli istituti retributivi o normativi (ad esempio, ferie, permessi, orario di lavoro, disciplina delle tipologie contrattuali),

condizioni inferiori rispetto a quelle previste dal Ccnl applicato dall'appaltatore, il personale ispettivo potrà adottare il provvedimento di disposizione *ex* articolo 14, D.Lgs. 124/2004, per adeguare il trattamento da corrispondere per tutto il periodo di impiego nell'esecuzione del subappalto: l'adeguamento retributivo, naturalmente, comporta una rideterminazione dell'imponibile ai fini contributivi, che dà luogo ai conseguenti recuperi.

Le differenze retributive e contributive non corrisposte rientrano, inoltre, nel regime di responsabilità solidale, in capo all'appaltatore, di cui all'articolo 29, D.Lgs. 276/2003, e all'articolo 1676, cod. civ..

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: INFORTUNIO DA COVID-19 - CONFERMA DIAGNOSTICA DELL'INFEZIONE

L'Inail, con raccomandazioni n. 5/2020 e n. 8/2020, ha fornito chiarimenti, rispettivamente, sulle modalità di conferma diagnostica dell'infezione da SARS-CoV-2, sulla durata del periodo di inabilità temporanea assoluta (ITA) negli infortuni da COVID-19 e sui criteri medico-legali da adottare per il riconoscimento del nesso causale e la definizione della presunzione semplice nelle infezioni da SARS-CoV-2.

Durata del periodo di inabilità temporanea assoluta (ITA) da infortunio COVID-19

Il periodo di inabilità temporanea assoluta decorre dal momento in cui è attestato l'inizio dell'astensione lavorativa, anche quando quest'ultima sia riferibile a quadro sindromico non specifico (ad esempio, un'affezione simil-influenzale), successivamente ricondotto a malattia COVID-19.

Qualsiasi documentazione medica, compresa quella rilasciata ai fini della malattia comune Inps, può essere ritenuta utile ai fini certificativi di infortunio. Gli eventuali dati mancanti potranno essere integrati nel corso dell'istruttoria medico-legale.

Il termine del periodo di inabilità temporanea assoluta si determina quando l'infortunato è risultato asintomatico e negativo a 2 *test* molecolari.

Nel caso in cui vi sia ricomparsa dei sintomi dopo il secondo tampone negativo, se il primo periodo di ITA non è stato ancora definito, si procederà al prolungamento dello stesso sino alla risoluzione della sintomatologia e alla nuova negativizzazione del soggetto.

Qualora, invece, la ricomparsa dei sintomi avvenga a distanza di tempo dalla chiusura del primo periodo di ITA, si dovrà procedere all'apertura di un incarico di ricaduta ovvero di un nuovo incarico base, nel caso si trattasse di recidiva.

Applicazione della presunzione semplice per i casi di malattia-infortunio da COVID-19

L'appartenenza del lavoratore alle categorie a elevato rischio professionale (si veda l'elenco esemplificativo, ma non esaustivo, riportato nella circolare Inail n. 13/2020) determina l'applicazione della presunzione di contagio lavorativo e il riconoscimento medico-legale del nesso causale.

Ad ogni modo, la presunzione semplice richiede comunque che l'istruttoria medico-legale verifichi:

1. qualificazione del livello di rischio dell'attività lavorativa effettivamente svolta (evidenze tecnico-scientifiche, casistica);
2. corrispondenza tra lo svolgimento in concreto dell'attività lavorativa e la categoria generale richiamata (momento di verifica fondato su: dettaglio di luogo e tempi di lavoro; analisi dei compiti e delle mansioni effettivamente prestati; rilievo anamnestico; informazioni formalmente pervenute dal datore di lavoro; risultanze di eventuali indagini ispettive sull'adozione delle misure di contenimento);

3. coincidenza tra dato epidemiologico territoriale e picco epidemico/pandemico e contagio (tempi di latenza sintomatologica/incubazione). Analogamente rileva il criterio epidemiologico aziendale, relativo alla presenza di altri lavoratori sul medesimo luogo di lavoro contagiati per esposizione riconducibile all'attività lavorativa (anche in questo caso con valutazione del criterio cronologico e del periodo di latenza);
4. prova contraria.

In merito alla verifica della prova contraria, va adottato il criterio di esclusione di altre possibili cause rispetto a quella lavorativa, mediante l'analisi di ulteriori elementi, quali:

- lavoro svolto effettivamente in presenza nell'ambiente a rischio di esposizione elevata;
- presenza di contagi familiari (con valutazione del criterio cronologico e del periodo di latenza);
- modalità di raggiungimento del luogo di lavoro, che potrebbe non giustificare il contagio professionale.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: VIOLAZIONE DEL DIRITTO AL LAVORO DEI DISABILI - CONTRIBUTO ESONERATIVO E SANZIONI

Il Ministero del lavoro, con notizia del 30 settembre 2021, ha dato conto della firma di 2 decreti che aggiornano, da una parte, gli importi da versare a titolo di contributo esonerativo dovuto per ciascuna unità disabile non assunta e, dall'altra parte, le sanzioni per ritardato invio del prospetto informativo disabili, come previsto dalla L. 68/1999.

Nello specifico, l'articolo 5, L. 68/1999, dispone che i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici, che, data peculiarità della loro attività, non possono occupare l'intera percentuale dei disabili, possono, a domanda, essere parzialmente esonerati dall'obbligo dell'assunzione, la condizione che versino al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili un contributo esonerativo per ciascuna unità non assunta, nella misura, con decorrenza dal 1° gennaio 2022, di 39,21 euro.

Al successivo articolo 15, le imprese private e gli enti pubblici economici che non adempiono agli obblighi di assunzione di lavoratori disabili sono soggetti alla sanzione amministrativa del pagamento di una somma, secondo la nuova misura prevista dal decreto, di 702,43 euro per ritardato invio del prospetto, maggiorata di 34,02 euro per ogni giorno di ulteriore ritardo.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: CONVERTITO IN LEGGE IL D.L. 111/2021

La L. 133 del 24 settembre 2021 ha convertito, con modifiche, il D.L. 111/2021, contenente misure urgenti per l'esercizio in sicurezza delle attività scolastiche, universitarie, sociali e in materia di trasporti.

Il provvedimento contiene, tra l'altro:

- l'estensione dell'obbligo vaccinale ai lavoratori (anche esterni) impiegati in strutture residenziali, socio-assistenziali e socio-sanitarie dal 10 ottobre al 31 dicembre 2021;
- l'estensione al 31 dicembre 2021 delle disposizioni dell'articolo 26, commi 2 e 2-bis, D.L. 18/2020, in materia di tutela dei lavoratori c.d. fragili in costanza di pandemia.

Gestione del ricovero ospedaliero per i lavoratori fragili

L'Inps, con messaggio n. 3465/2021, ha illustrato le novità normative in materia di lavoratori fragili apportate dalla L. 133/2021, di conversione del D.L. 111/2021.

In sostanza, la predetta legge ha prorogato fino al 31 dicembre 2021 il termine per il riconoscimento della tutela che prevede, per i lavoratori in possesso della specifica certificazione sanitaria (c.d. lavoratori fragili), che non possano svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile, l'equiparazione del periodo di assenza dal servizio al ricovero ospedaliero, con la conseguente erogazione della prestazione economica e il correlato accredito della contribuzione figurativa, per gli assicurati aventi diritto alla tutela della malattia del settore privato, entro i limiti del periodo massimo assistibile previsto dalla normativa vigente per la specifica qualifica e il settore lavorativo di appartenenza.

La disposizione, inoltre, proroga al 31 dicembre 2021 la possibilità per i lavoratori fragili di svolgere *"la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto"*.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: ADEMPIMENTI PER USUFRUIRE DELLA DECONTRIBUZIONE DEI CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ

La decontribuzione dei contratti di solidarietà per l'anno 2021 potrà essere richiesta dal 30 novembre al 10 dicembre 2021 attraverso l'applicativo *web* "sgravicdsonline".

La predetta riduzione contributiva è prevista in favore delle imprese che stipulino o che abbiano in corso contratti di solidarietà difensiva di tipo A: per i lavoratori che in base a tale contratto siano interessati a una riduzione dell'orario di lavoro in misura superiore al 20%, l'impresa può chiedere la riduzione del 35% della contribuzione a carico del datore di lavoro.

A tale riguardo è opportuno evidenziare che il D.L. 27 settembre 2017 ha definito i criteri, le modalità e le tempistiche per l'accesso alla decontribuzione, che può essere riconosciuta per un periodo massimo di 24 mesi in 5 anni.

L'istanza, predisposta utilizzando la modulistica disponibile sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dovrà essere inoltrata tramite Pec alla Direzione generale degli ammortizzatori sociali e incentivi all'occupazione dal 30 novembre al 10 dicembre di ogni anno.

Si evidenzia che, anche nel 2021, l'applicativo per le domande di riduzione contributiva è operativo dal 2 novembre 2021 ai fini della precompilazione delle istanze ed è disponibile nel sito istituzionale, nella sezione dedicata "Decontribuzione contratti di solidarietà industriali", dove è presente anche la normativa di riferimento.

L'accesso all'applicativo *web* è ammesso esclusivamente con le credenziali Spid o Cie (carta d'identità elettronica), mentre il pagamento dell'imposta di bollo, a partire dall'annualità 2021, è consentito solo mediante il sistema "pagoPA", utilizzando l'apposita funzione integrata all'interno dell'applicativo medesimo. In caso di omesso pagamento dell'imposta di bollo con il sistema "pagoPA", specifica una nota del Ministero del lavoro, l'applicativo *web* "sgravicdsonline" non consentirà l'invio dell'istanza nel periodo previsto.

Le domande vengono istruite in base all'ordine cronologico di presentazione.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: INDENNITÀ MATERNITÀ/PATERNITÀ AUTONOMI ISCRITTI ALLE GESTIONI INPS

La L. 178/2020 ha istituito, per l'anno 2021, il Fondo per l'esonero parziale dal versamento dei contributi previdenziali dovuti dai lavoratori autonomi e dai professionisti, al fine di ridurre gli effetti negativi causati dall'emergenza epidemiologica da COVID-19 sul reddito dei predetti lavoratori e di favorire la ripresa della loro attività. Tale Fondo è destinato a finanziare l'esonero parziale dal pagamento dei contributi previdenziali dovuti dai lavoratori autonomi e dai professionisti che abbiano percepito, nel periodo d'imposta 2019, un reddito complessivo non superiore a 50.000 euro e abbiano subito, nell'anno 2020, un calo del fatturato o dei corrispettivi, medio mensile, non inferiore al 33% rispetto a quelli dell'anno 2019. Sono esclusi dall'esonero i premi dovuti all'Inail.

Con il messaggio n. 3217/2021, l'Inps ha in proposito precisato che, per accedere all'esonero parziale, per chi abbia iniziato l'attività nel 2019 l'ammontare medio mensile del fatturato o dei corrispettivi del 2020 deve essere inferiore almeno del 33% rispetto all'ammontare medio mensile del fatturato o dei corrispettivi del 2019. Ciò premesso, con il messaggio n. 3216/2021, l'Inps fornisce indicazioni specifiche in relazione al pagamento delle indennità di maternità/paternità e di congedo parentale, nonché dell'indennità di malattia e degenza ospedaliera, in favore dei lavoratori iscritti alle Gestioni previdenziali dell'Istituto stesso.

Pagamento delle indennità di maternità/paternità alle lavoratrici e ai lavoratori autonomi

Con circolare n. 124/2021 i tecnici dell'Istituto hanno illustrato le modalità applicative dell'esonero contributivo per gli iscritti alle Gestioni speciali autonome degli artigiani ed esercenti attività commerciali e per gli iscritti alla Gestione speciale autonoma dei coltivatori diretti, coloni e mezzadri.

Come noto, in assenza del regolare versamento dei contributi dovuti nel periodo indennizzabile di maternità/paternità o nel mese antecedente il periodo di congedo parentale, le relative indennità non possono essere riconosciute al richiedente. Tuttavia, qualora il richiedente le prestazioni di maternità/paternità si trovi nelle condizioni per fruire del predetto esonero parziale e abbia già presentato domanda di esonero contributivo, in attesa della conclusione della relativa istruttoria, le sedi territoriali Inps possono procedere, con le consuete modalità operative, alla liquidazione delle relative indennità, salvo poi effettuare un successivo controllo sull'esito positivo della richiesta di accesso all'esonero. A tale fine, la/il richiedente dovrà produrre una dichiarazione di responsabilità nella quale attesti di avere chiesto l'esonero contributivo ai sensi della normativa vigente e della circolare Inps n. 124/2021 e del messaggio n. 2909/2021. Si ricorda che il periodo relativo all'esonero verrà esposto nell'estratto conto con una specifica nota, per evidenziare che lo stesso è accreditato con riserva delle ulteriori attività di verifica dei requisiti di legge non ancora completate.

Successivamente alla liquidazione delle istanze, in caso di esito negativo della richiesta di esonero, la prestazione di maternità/paternità o di congedo parentale già pagata risulterà indebitamente corrisposta e dovrà, quindi, essere recuperata.

Pagamento delle indennità di maternità/paternità, di congedo parentale e di malattia e degenza ospedaliera alle lavoratrici e ai lavoratori iscritti alla Gestione Separata

Giova precisare che sono esclusi dall'esonero i soggetti per i quali la contribuzione previdenziale è assolta dall'azienda committente (ad esempio, i collaboratori coordinati e continuativi).

Per quanto concerne l'erogazione delle prestazioni di maternità/paternità e di congedo parentale, continuano a rimanere esclusi gli iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie e i pensionati.

Parimenti, ai fini del riconoscimento delle prestazioni di malattia e degenza ospedaliera, è previsto che il lavoratore non risulti contemporaneamente iscritto ad altra Gestione pensionistica obbligatoria né titolare di pensione. Per tali prestazioni è stato, altresì, stabilito dal Legislatore un requisito reddituale definito annualmente.

Il diritto alle tutele suddette è condizionato alla sussistenza in capo all'interessato, nei 12 mesi antecedenti l'inizio del periodo indennizzabile, del versamento di una mensilità di contribuzione comprensiva dell'aliquota aggiuntiva dello 0,72%. Tuttavia, nel caso in cui la/il richiedente le prestazioni di maternità/paternità e di congedo parentale o di malattia e degenza ospedaliera si trovi nelle condizioni per fruire del predetto esonero parziale e abbia già presentato domanda di esonero contributivo in attesa della conclusione della relativa istruttoria, le Strutture territoriali possono procedere, con le consuete modalità, alla liquidazione delle relative indennità, salvo poi effettuare un successivo controllo sull'esito positivo della richiesta di accesso al beneficio.

A tal fine, la/il richiedente dovrà produrre una dichiarazione di responsabilità nella quale attesti di avere chiesto l'esonero contributivo ai sensi della normativa vigente e della citata circolare n. 124/2021 e del messaggio n. 2909/2021.

Si ricorda che, anche in questo caso, il periodo relativo all'esonero verrà esposto nell'estratto conto con una specifica nota per evidenziare che lo stesso è accreditato con riserva delle ulteriori attività di verifica dei requisiti di legge non ancora completate.

Successivamente alla liquidazione delle istanze, qualora risultasse non concedibile la richiesta di esonero, la prestazione di maternità/paternità, di congedo parentale, di malattia e di degenza ospedaliera già pagata risulterà indebitamente corrisposta e, quindi, dovrà essere recuperata.

Se, nei 12 mesi antecedenti l'inizio del periodo indennizzabile, il requisito contributivo sussiste a prescindere dal periodo di esonero contributivo, la pratica di maternità/paternità e di congedo parentale potrà essere definita con le modalità già note.

Per le istanze di malattia e degenza ospedaliera si evidenzia che, considerato che la misura dell'indennità è strettamente correlata al numero di mensilità di contribuzione accreditate, la suddetta verifica è di particolare importanza anche per la corretta definizione dell'importo da riconoscere al lavoratore. Pertanto, per le medesime istanze, anche laddove nei 12 mesi antecedenti l'inizio del periodo indennizzabile il requisito contributivo sussiste a prescindere dal periodo di esonero contributivo, è necessario attendere l'esito istruttorio della richiesta di esonero ai fini della verifica del numero definitivo delle mensilità accreditate e della definizione dell'importo da corrispondere al lavoratore.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: FONDO SERVIZI AMBIENTALI – ISTRUZIONI OPERATIVE SULL'ADESIONE

In data 7 agosto 2020, con la nomina del Comitato amministratore avvenuta con decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, si è dato l'avvio alla piena operatività del Fondo bilaterale di solidarietà per il sostegno del reddito del personale del settore dei servizi ambientali. Con la successiva circolare Inps n. 86/2021 sono state fornite le istruzioni operative in ordine all'obbligo contributivo e alla disciplina dell'assegno straordinario. Con il messaggio n. 3390/2021 i funzionari dell'Istituto illustrano le modalità per la presentazione delle domande di accesso all'assegno ordinario garantito dal Fondo in argomento.

Nello specifico, la domanda di accesso all'assegno ordinario deve essere presentata alla Struttura Inps territorialmente competente in relazione all'unità produttiva non prima di 30 giorni e non oltre il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

La domanda deve essere presentata esclusivamente in via telematica, con le modalità più oltre esposte.

Entrambi i termini su richiamati hanno natura ordinatoria, pertanto il mancato rispetto degli stessi non determina la perdita del diritto alla prestazione, ma, nel caso di presentazione prima dei 30 giorni, l'irricevibilità della domanda e, nel caso di presentazione oltre i 15 giorni, uno slittamento del termine di decorrenza della prestazione. In caso di presentazione tardiva si ricorda che l'eventuale trattamento di integrazione salariale non potrà avere luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione (cioè dal lunedì della settimana precedente).

In considerazione del fatto che l'operatività del Fondo si è perfezionata, con la nomina del Comitato amministratore, in data 7 agosto 2020, e che le domande possono essere presentate entro 15 giorni dalla data d'inizio delle sospensioni o riduzioni dell'attività lavorativa, le prestazioni di assegno ordinario sono riconosciute per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa intervenuti a decorrere dal 23 luglio 2020.

Al fine di consentire ai datori di lavoro di presentare le domande nel rispetto dei termini di presentazione su richiamati e garantire ai beneficiari continuità di reddito, in prima applicazione, ai soli fini della presentazione della domanda, il periodo intercorrente tra il 23 luglio 2020 e il 7 ottobre 2021, data di pubblicazione del messaggio n. 3390/2021 in commento, è neutralizzato.

Conseguentemente, per gli eventi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa intervenuti nel periodo c.d. neutralizzato, come sopra individuato, la decorrenza dei 15 giorni utili per la presentazione della domanda di assegno ordinario è il 7 ottobre 2021, data di pubblicazione del messaggio Inps.

Per gli eventi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa verificatisi dall'8 ottobre 2021 il termine di decorrenza dei 15 giorni coinciderà con la data di inizio dell'evento di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

Con riferimento ai Fondi territoriali delle province autonome di Trento e di Bolzano-Alto Adige, i datori di lavoro non sono più soggetti alla disciplina del Fondo del Trentino e del Fondo Bolzano-Alto Adige dal primo giorno del mese successivo alla data di adesione al Fondo bilaterale di solidarietà per il sostegno del reddito del personale del settore dei servizi ambientali, ferma restando la gestione a stralcio delle prestazioni già deliberate; pertanto, i medesimi datori di lavoro, dalla stessa data, dovranno presentare domanda al nuovo Fondo, comprese quelle con causale "COVID-19".

I datori di lavoro iscritti al Fondo bilaterale di solidarietà per il sostegno del reddito del personale del settore dei servizi ambientali inquadrati con C.S. "1Z", a partire dal 7 ottobre 2021, dovranno presentare, al Fondo medesimo, anche le domande con causale "COVID-19".

Come anticipato, le domande dovranno essere presentate esclusivamente in via telematica. Ciò avverrà tramite al portale www.inps.it, selezionando "Accesso ai servizi per aziende e consulenti" oppure "Servizi per le aziende e consulenti" nell'elenco alfabetico dei servizi, accessibile dal menu della pagina principale al percorso "Prestazioni e servizi" > "Servizi".

Dopo avere effettuato l'autenticazione, occorre selezionare "Fondi di solidarietà" nel menu interno al servizio "CIG e Fondi di solidarietà".

A tutte le istanze presentate dai datori di lavoro o dai loro consulenti/intermediari è associato un codice identificativo (*ticket* di 16 caratteri alfanumerici). Tale *ticket* deve essere acquisito obbligatoriamente al momento della compilazione della domanda *on line* e verrà assegnato automaticamente dalla procedura; sarà, inoltre, possibile reperirlo nella sezione "Cerca esiti" di tale procedura, inserendo la matricola aziendale.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: STRALCIO DEI DEBITI FINO A 5.000 EURO DEL DECRETO SOSTEGNI

Con la circolare n. 11/E/2021, l'Agenzia delle entrate ha fornito chiarimenti e indicazioni operative sull'articolo 4, D.L. 41/2021, che ha introdotto, ai commi da 4 a 9, una nuova definizione dei carichi di importo ridotto affidati all'agente della riscossione (a seguire, stralcio).

Debiti oggetto di stralcio

È stato disposto l'annullamento automatico di tutti i debiti di importo residuo al 23 marzo 2021, fino a 5.000 euro, comprensivo di capitale, interessi per ritardata iscrizione a ruolo e sanzioni, risultanti dai singoli carichi affidati all'agente della riscossione dal 1° gennaio 2000 al 31 dicembre 2010 da qualunque ente creditore, pubblico e privato, che sia ricorso all'utilizzo del sistema di riscossione a mezzo ruolo, fatti salvi i debiti espressamente esclusi, con elencazione tassativa.

I debiti sono calcolati tenendo conto di capitale, interessi per ritardata iscrizione a ruolo e sanzioni, esclusi gli aggi di riscossione, gli interessi di mora e le eventuali spese di procedura. Il limite di 5.000 euro è determinato non con riferimento all'importo complessivo della cartella di pagamento, ma in relazione agli importi dei "singoli carichi" contenuti nella stessa: in caso di pluralità di carichi iscritti a ruolo rileva l'importo di ciascuno.

Lo stralcio vale anche con riferimento ai debiti rientranti nelle definizioni agevolate previste:

- dall'articolo 3, D.L. 119/2018 - c.d. rottamazione-*ter*;
- dall'articolo 1, commi 184-198, L. 145/2018 - c.d. saldo e stralcio;
- dall'articolo 16-*bis*, D.L. 348/2019.

Lo stralcio, invece, non si applica a:

- somme dovute a titolo di recupero di aiuti di Stato ai sensi dell'articolo 16, Regolamento (UE) 2015/1589;
- crediti derivanti da pronunce di condanna della Corte dei Conti;
- multe, ammende e sanzioni pecuniarie dovute a seguito di provvedimenti e sentenze penali di condanna;
- risorse proprie tradizionali previste dall'articolo 2, § 1, lettera a), delle decisioni 2007/436/CE, e 2014/335/UE Euratom del Consiglio;
- Iva riscossa all'importazione.

Da un punto di vista temporale, rientrano anche i carichi originariamente di importo superiore a 5.000 euro, ma che, ad esempio a seguito di un provvedimento di sgravio o di un pagamento parziale anche in attuazione di definizioni agevolate, alla predetta data risultino al di sotto della soglia dei 5.000 euro. Per individuare i carichi definibili occorre fare riferimento non alla data di notifica della cartella di pagamento, ma alla data (antecedente) di affidamento del carico all'agente della riscossione.

Fino al 31 ottobre 2021, per i debiti rientranti, sono sospesi le attività di riscossione e i relativi termini di prescrizione.

Le somme pagate prima dell'annullamento automatico non possono essere oggetto di rimborso.

Sul sito *internet* dell'Agenzia delle entrate-Riscossione, attraverso un apposito servizio, è possibile verificare se i debiti ammessi alle predette definizioni agevolate possono essere oggetto di stralcio: è verificata solo la presenza o meno di debiti aventi i requisiti, non essendosi ancora perfezionato l'effettivo annullamento, che si concretizzerà solo dopo la verifica del limite reddituale. Se dal controllo emerge la presenza di carichi potenzialmente annullabili e se, nel periodo d'imposta 2019, il contribuente ha conseguito un reddito imponibile ai fini delle imposte sui redditi non superiore a 30.000 euro (per i soggetti diversi dalle persone fisiche, per individuare il reddito imponibile, si deve far riferimento al periodo d'imposta in corso alla data del 31 dicembre 2019), è anche possibile, con lo stesso servizio, procedere in autonomia alla richiesta e alla stampa dei moduli di pagamento da utilizzare per il versamento delle rate ancora dovute, calcolate al netto delle somme relative ai suddetti carichi.

Perimetro soggettivo

I debiti che possono essere oggetto di Stralcio devono riferirsi:

- alle persone fisiche che hanno percepito - nell'anno d'imposta 2019 - un reddito imponibile ai fini delle imposte sui redditi fino a 30.000 euro;
- ai soggetti diversi dalle persone fisiche che hanno conseguito - nel periodo d'imposta in corso alla data del 31 dicembre 2019 - un reddito imponibile ai fini delle imposte sui redditi fino a 30.000 euro.

Nel caso di debiti oggetto di coobbligazione, l'annullamento non opera se almeno uno dei coobbligati ha un reddito superiore al limite stabilito per lo Stralcio.

Termini e modalità di annullamento automatico

Procedura di riconoscimento dei debiti oggetto di stralcio

Al 20 agosto 2021 l'agente della riscossione ha trasmesso all'Agenzia delle entrate l'elenco dei soggetti con debiti fino a 5.000 euro risultanti dai singoli carichi ati dal 1° gennaio 2000 al 31 dicembre 2010. Entro il 30 settembre 2021 l'Agenzia ha restituito all'agente della riscossione il predetto elenco, segnalando i soggetti con redditi imponibili superiori ai limiti previsti per i quali, quindi, non si procede all'annullamento dei debiti.

Annullamento dei debiti

L'annullamento dei debiti è effettuato al 31 ottobre 2021 in autonomia dall'agente della riscossione, senza inviare alcuna comunicazione al contribuente, che può verificare però l'annullamento dei debiti consultando la propria situazione debitoria secondo le modalità rese disponibili dall'agente della riscossione.

Discarico

Ai fini del discarico conseguente all'annullamento, l'agente della riscossione trasmette agli enti interessati, entro il 30 novembre 2021, l'elenco delle quote annullate.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.
