



TEAMSYSYSTEM LABOUR REVIEW

| n. 285

In collaborazione con





Dipendenti in Cloud: per una gestione semplice e in tempo reale dei collaboratori delle aziende clienti.

La soluzione consente di gestire:

- presenze e timbrature
- ferie e permessi
- nota spese e rimborsi chilometrici
- consegna delle buste paga

GESTIONE PRESENZE

L'amministratore, il dipendente o il Consulente del Lavoro possono accedere in qualsiasi momento al foglio presenze, sempre aggiornato con ferie, permessi e banca ore. Non dovrai più ricevere i dati sulle presenze del personale dei tuoi clienti su fogli Excel incompleti e potrai risparmiare tempo ed errori di compilazione.

ANAGRAFICA E DOCUMENTI DIPENDENTI

Ogni dipendente ha un suo archivio personale dove reperire tutti i documenti lavorativi, come buste paga, contratti, certificazioni e attestati. Non dovrai più inviare i documenti in base alle richieste estemporanee e potrai risparmiare tempo, rendendo il flusso di comunicazione più snello e ordinato.

NOTA SPESE E RIMBORSI

Inserita la categoria di spesa e l'importo e allegati gli scontrini o le ricevute, la nota spese sarà creata e rimarrà in attesa fino ad approvazione. Tutte le note spese e i rimborsi chilometrici vengono raccolti in un unico posto, riducendo così errori e consentendo un gran risparmio di tempo.

APP PER I DIPENDENTI

Ogni collaboratore può reperire in qualsiasi momento tutti i documenti necessari, come buste paga, contratti, attestati e certificazioni, e inserire le note spese direttamente dallo smartphone.

GIUSTIFICATIVI PERMESSI, FERIE E MALATTIA

Tutti i giustificativi previsti dalla legge sono già presenti all'interno di Dipendenti in Cloud. Sarà l'amministratore a decidere quali attivare in base alla tipologia di contratto e alle esigenze aziendali.

GESTIONE ACCESSI

La soluzione permette di avere una profilatura ad hoc per i Consulenti del Lavoro.

Per maggiori informazioni: www.dipendentincloud.it

Osservatorio del lavoro	2
Normativa e prassi in evidenza	
Esonero per assunzioni di donne nel 2021-2022: le istruzioni Inps	9
Schede operative	
Decreto Fiscale: le novità per il lavoro	14
Distacco transnazionale di lavoratori	19
Contrattazione collettiva	
Rinnovi contrattuali luglio 2021	25
Scadenzario	
Principali scadenze del mese di dicembre	27

Rapporto di lavoro

Nuove funzionalità della procedura “Greenpass50+”

L’Inps, con messaggio n. 3768 del 3 novembre 2021, in merito al servizio “Greenpass50+” per i datori di lavoro con più di 50 dipendenti, sia privati che pubblici, non aderenti a NoiPA, ha comunicato che a partire dal giorno 4 novembre 2021 rende disponibile una nuova funzionalità, da attivare in fase di accreditamento, che permette di “assegnare” a ciascun “Verificatore” un insieme, ben definito, di codici fiscali dei dipendenti dell’azienda e, solo per questi, il “Verificatore” potrà accertare il possesso del green pass, con le medesime modalità e nelle stesse condizioni specificate nel messaggio n. 3589/2021, ferma restando la loro presenza nei flussi UniEmens-Posagri-ListaPosPA dell’azienda.

Inps, messaggio, 3/11/2021, n. 3768

Distacco transnazionale e regime sanzionatorio: indicazioni sulla nuova modulistica

Ministero del lavoro e INL, con nota n. 1659 del 29 ottobre 2021, hanno fornito chiarimenti sulla nuova modulistica in uso per la comunicazione dei distacchi transnazionali disciplinati dal D.Lgs. 136/2016, recentemente modificato dal D.Lgs. 122/2020. Gli obblighi comunicativi dovranno essere assolti secondo le modalità definite dal D.M. 170/2021 e dai relativi allegati, pubblicati il 28 ottobre scorso nella sezione pubblicità legale del sito web del Ministero del lavoro.

Per i distacchi avviati successivamente al 30 luglio 2020, e in essere al momento dell’entrata in vigore del decreto, la notifica di lunga durata – in riferimento a distacchi che abbiano durata eccedente i 12 mesi – va comunicata tramite le nuove funzionalità messe a disposizione dall’applicativo, entro 30 giorni dalla efficacia del D.M.. Ciò anche nel caso in cui il periodo di durata del distacco tenga conto di eventuali sostituzioni intervenute nei termini chiariti dalla circolare n. 2/2021 sempre a decorrere dal 30 luglio 2020. Sono, quindi, da ritenersi esclusi dall’obbligo di comunicazione preventiva i distacchi già cessati al momento dell’entrata in vigore del D.M..

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, INL, nota, 29/10/2021, n. 1659

Distacco di lunga durata: pubblicato il decreto

In data 28 ottobre 2021 è stato pubblicato nell’area pubblicità legale del sito del Ministero del lavoro il D.M. 170 del 6 agosto 2021, recante l’entrata in vigore degli standard e delle regole per la trasmissione telematica delle comunicazioni dovute dai prestatori di servizi al Ministero in relazione ai lavoratori distaccati di lunga durata in Italia.

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

Approvato il disegno di Legge di Bilancio

Il Consiglio dei Ministri, nella seduta n. 44 del 28 ottobre 2021, ha approvato il disegno di legge recante il bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2022 e il bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024.

Sono previsti: interventi per ridurre il cuneo fiscale e l’Irap; il rifinanziamento del reddito di cittadinanza; interventi in materia pensionistica, con una misura di durata annuale e con un requisito di 64 anni di età e 38 anni di contributi; proroga della c.d. Opzione donna; proroga e allargamento dell’APE sociale a ulteriori categorie di soggetti che hanno svolto lavori gravosi; riforma degli ammortizzatori sociali; incentivi all’utilizzo dei contratti di solidarietà; proroga per il 2022 e il 2023 del contratto di espansione, con l’estensione a tutte le imprese che occupano più di 50 dipendenti; il congedo di paternità di 10 giorni viene reso strutturale.

Consiglio dei Ministri, 28/10/2021, n. 44

Runts: individuazione della data di avvio

Il Ministero del lavoro, con decreto 561 del 26 ottobre 2021, ha individuato nel 23 novembre 2021, ai sensi dell'articolo 30, D.M. 15 settembre 2020, il termine a decorrere dal quale avrà inizio il trasferimento al Runts dei dati relativi agli enti iscritti nei Registri delle Odv e delle Aps delle Regioni e Province autonome e nel Registro nazionale delle Aps. La presentazione delle istanze di iscrizione in una delle sezioni del Runts potrà essere effettuata a decorrere dal 24 novembre 2021.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, decreto, 26/10/2021, n. 561

Crisi d'impresa e risanamento aziendale: legge in G.U.

È stata pubblicata sulla G.U. n. 254 del 23 ottobre 2021 la L. 147 del 21 ottobre 2021, di conversione in legge, con modificazioni, del D.L. 118/2021, recante misure urgenti in materia di crisi d'impresa e di risanamento aziendale, nonché ulteriori misure urgenti in materia di giustizia.

Nella medesima G.U. è stato pubblicato anche il testo del D.L. 118/2021 coordinato con la L. 147/2021.

L. 21/10/2021, n. 147, G.U. 23/10/2021, n. 254

Publicato in G.U. il Decreto fiscale

È stato pubblicato sulla G.U. n. 252 del 21 ottobre 2021, il D.L. 146 del 21 ottobre 2021, n. 146, recante misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili. In particolare, le principali novità per la materia lavoro riguardano:

- quarantena e lavoratori fragili;
- congedi parentali straordinari per lavoratori/genitori;
- disposizioni in materia di trattamenti di integrazione salariale;
- salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

D.L. 21/10/2021, n. 146, G.U. 21/10/2021, n. 252

Distacco transnazionale di lavoratori: le indicazioni INL

L'INL, con circolare n. 2 del 19 ottobre 2021, ha offerto indicazioni sul D.Lgs. 122/2020, pubblicato in G.U. in data 15 settembre 2020, che ha recepito la Direttiva UE 957/2018, di modifica della Direttiva 96/71/CE in materia di distacco transnazionale dei lavoratori.

Le principali novità contemplate dalla novella riguardano la previsione di una disciplina specifica per le ipotesi di doppi distacchi o distacchi a catena di lavoratori somministrati, un rafforzamento del nucleo delle tutele già previste dalla legislazione vigente per i lavoratori distaccati, nonché l'ampliamento del livello di tutele per i lavoratori coinvolti in distacchi di lunga durata.

Le disposizioni introdotte con il D.Lgs. 122/2020 hanno trovato applicazione a decorrere dal 30 settembre 2020, data di entrata in vigore del decreto.

L'INL segnala le novità introdotte con particolare riguardo alle nuove fattispecie di illecito che presidiano il corretto adempimento degli obblighi informativi e amministrativi connessi alla fattispecie del distacco a catena e a tutte le altre disposizioni che possono avere ricadute sull'attività di vigilanza.

INL, circolare, 19/10/2021, n. 2

Codici contratto all'interno del flusso UniEmens: aggiornamento da novembre 2021

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

- 593, relativo al "CCNL impianti sportivi e attività sportive – CONFLAVORO PMI, FISE, ASI, MSA, CNS LIBERTAS, FIS" (codice CNEL H07A);

- 594, relativo al "CCNL imprese di autotrasporto merci, logistica e spedizioni - FEDERTERZIARIO" (codice CNEL I14N);
- 595, relativo al "CCNL concia pelli e cuoio - FEDERCONCIA" (codice CNEL B104);
- e la disattivazione dei seguenti codici contratto:
- 290 (CNEL F017), in quanto relativo a contratto confluito nel "CCNL per i dipendenti dalle piccole imprese edili ed affini CONFAPI ANIEM" (codice 069 - CNEL F018);
- 302 (CNEL F04A), 303 (CNEL F027), 304 (CNEL F037), in quanto relativi a contratti confluiti nel "CCNL dei materiali da costruzione" (codici 096, 098, 189 - CNEL F020);
- 321 (CNEL H02F), 500 (CNEL V169), 501 (CNEL A058) 502, (CNEL V908), in quanto relativi a contratti che risultano cessati nell'Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro.

Inps, messaggio, 18/10/2021, n. 3531

Tfr: indice di rivalutazione di settembre 2021

Il coefficiente di rivalutazione per la determinazione del trattamento di fine rapporto, accantonato al 31 dicembre 2020, per il mese di settembre 2021 è pari a 2,737903. L'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al mese di settembre è pari a 104,5.

Istat, comunicato stampa, 15/10/2021

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

Sono stati pubblicati sulla G.U. n. 146 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 ottobre 2021, G.U. 14/10/2021, n. 146

Ricorsi ai Comitati per il lavoro: competenza e profili operativi

L'INL, con nota n. 1551 del 13 ottobre 2021, al fine di assicurare uniformità di comportamento da parte dei Comitati di cui all'articolo 17, D.Lgs. 124/2004, chiamati a decidere sui ricorsi amministrativi "avverso gli atti di accertamento dell'Ispettorato nazionale del lavoro e gli atti di accertamento degli Enti previdenziali e assicurativi che abbiano ad oggetto la sussistenza o la qualificazione dei rapporti di lavoro", ha offerto indicazioni, condivise con l'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che si è espresso con nota n. 8731 del 12 ottobre 2021.

La nota, dopo aver ricordato i concetti di sussistenza e riqualificazione del rapporto, ha precisato che possano essere discussi dal Comitato i ricorsi concernenti la sussistenza dei requisiti di cui all'articolo 2, D.Lgs. 81/2015, benché in tali casi non si sia in presenza di una vera e propria "riqualificazione" del rapporto, ma di un'estensione delle tutele del lavoro subordinato alle collaborazioni "che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente". Viceversa, non rientrano nelle competenze del Comitato gli accertamenti sul regime orario effettivo della prestazione lavorativa nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato (accertamento orario full-time in luogo del part-time).

Dalla presentazione tempestiva del ricorso decorrono i 90 giorni concessi al Comitato per decidere e, ai sensi dell'articolo 17, D.Lgs. 124/2004, "decorso inutilmente il termine previsto per la decisione il ricorso si intende respinto". Al riguardo l'INL ritiene che, al superamento dei 90 giorni e pur a fronte del "silenzio significativo" sia sempre possibile, da parte del Comitato, l'adozione

di una decisione espressa, purché la stessa intervenga entro un arco temporale ragionevolmente contenuto rispetto alla scadenza del termine. Ciò anche al fine di mantenere pressoché inalterate le tempistiche dettate dalla legge per l'espletamento delle eventuali e successive procedure di carattere sanzionatorio, quali l'emissione dell'ordinanza ingiunzione, che, come noto, deve effettuarsi entro il termine prescrizione di cui all'articolo 28, L. 689/1981.

Inoltre, la nota evidenzia la necessità di prestare attenzione, da parte degli Uffici di raccordo, alla tempistica di trasmissione delle istruttorie al Comitato (ovvero entro 30 giorni precedenti lo spirare del termine dei 90 giorni per la decisione), tempistica peraltro funzionale a verificare l'eventuale pagamento delle sanzioni in misura ridotta ai sensi dell'articolo 16, L. 689/1981. Così come, in caso di adempimento alla diffida, anche il pagamento in misura ridotta determinerebbe l'estinzione del procedimento sanzionatorio, con conseguente inammissibilità del gravame amministrativo.

INL, nota, 13/10/2021, n. 1551

Garante privacy: via libera a nuove modalità di verifica del green pass nei luoghi di lavoro

Il Garante per la protezione dei dati personali ha espresso, in via d'urgenza, parere favorevole sullo schema di D.P.C.M. che introduce nuove modalità di verifica del green pass in ambito lavorativo pubblico e privato, con provvedimento n. 363 dell'11 ottobre 2021.

L'attività di verifica non dovrà comportare la raccolta di dati dell'interessato in qualunque forma, ad eccezione di quelli strettamente necessari, in ambito lavorativo, all'applicazione delle misure derivanti dal mancato possesso della certificazione. Il sistema utilizzato per la verifica del green pass non dovrà conservare il QR code delle certificazioni verdi sottoposte a verifica, né estrarre, consultare registrare o comunque trattare per altre finalità le informazioni rilevate.

Potranno essere sottoposti al controllo solo i lavoratori effettivamente in servizio per i quali è previsto l'accesso al luogo di lavoro, escludendo i dipendenti assenti per ferie, malattie, permessi o che svolgono la prestazione lavorativa in modalità agile.

I dipendenti dovranno essere opportunamente informati dal proprio datore di lavoro sul trattamento dei dati attraverso una specifica informativa.

Garante per la protezione dei dati personali, provvedimento, 11/10/2021, n. 363

COVID-19: il datore può richiedere una comunicazione sul possesso del green pass

È stato pubblicato sulla G.U. n. 241 dell'8 ottobre 2021, il D.L. 139 dell'8 ottobre 2021, recante disposizioni urgenti per l'accesso alle attività culturali, sportive e ricreative, nonché per l'organizzazione della P.A. e in materia di protezione dei dati personali.

In particolare, è stato inserito l'articolo 9-octies nel D.L. 52/2021, con il quale il datore di lavoro può richiedere, preventivamente, al lavoratore una comunicazione relativa al possesso del certificato verde COVID-19, per poter soddisfare le esigenze organizzative.

D.L. 8/10/2021, n. 139, G.U. 8/10/2021, n. 241

Costituzionalmente legittima la restituzione della NASpI anticipata

La Corte Costituzionale, con sentenza n. 194 del 22 settembre 2021, depositata il 14 ottobre 2021, ha ritenuto legittima la richiesta di restituzione della NASpI liquidata in anticipo, a titolo di incentivo all'iniziativa di autoimprenditorialità, in caso di intrattenimento di un rapporto di lavoro subordinato, anche di durata limitata. La Corte suggerisce, tuttavia, l'introduzione di meccanismi di flessibilità per evitare che la rigidità della (pur temporanea) preclusione del lavoro subordinato possa costituire, in concreto, un indiretto fattore disincentivante di genuine e virtuose iniziative di autoimprenditorialità o di lavoro autonomo, idonee a superare situazioni di disoccupazione involontaria.

Corte Costituzionale, sentenza, 22/9/2021, n. 194

Contributi e fisco

Avvio della congruità della manodopera in edilizia: le indicazioni Cnce

La Cnce, con news del 29 ottobre 2021, ha ricordato l'avvio, a partire dal 1° novembre 2021, del sistema di verifica della congruità dell'incidenza della manodopera impiegata nella realizzazione di lavori edili, di cui al D.M. 143/2021, che ha recepito l'accordo delle parti sociali dell'edilizia del 10 settembre 2020. La Cnce raccomanda alle Casse edili il massimo raccordo con le rispettive società informatiche, affinché definiscano tutti gli adempimenti necessari per garantire a imprese e consulenti il pieno supporto nell'espletamento dei passaggi previsti e affinché si garantisca, nei casi di utilizzo da parte delle Casse di un proprio gestionale cantieri, il necessario collegamento con CNCE_Edilconnect, sistema nazionale messo a punto dalla Cnce, per garantire la condivisione delle informazioni di tutte le Casse e la richiesta e il rilascio della certificazione di congruità.

La Cnce ha predisposto una scheda riepilogativa del trattamento della tipologia di ore denunciate in Cassa Edile/Edilcassa e dei relativi accertamenti da parte delle Casse e una scheda riepilogativa dei contenuti principali del Decreto congruità, entrambe allegate alla news.

Cnce, news, 29/10/2021

Riduzione premi per imprese artigiane che non hanno avuto infortuni nel biennio 2019/2020

In data 29 ottobre 2021 è stato pubblicato sul sito del Ministero del lavoro, nell'area pubblicità legale, il D.I. 15 settembre 2021, concernente la riduzione spettante alle imprese artigiane che non hanno avuto infortuni nel biennio 2019/2020, ai sensi dell'articolo 1, commi 780 e 781, lettera b), L. 296/2006, stabilita in misura pari al 7,38% dell'importo del premio assicurativo dovuto per il 2021, adottato sulla base della delibera n. 217/2021 del CdA Inail.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Mef, decreto, 15/9/2021

Rivalutazione delle prestazioni economiche per infortunio sul lavoro e malattia professionale

In data 29 ottobre 2021 sono stati pubblicati nell'area pubblicità legale del sito del Ministero del lavoro i decreti 186/2021 e 188/2021, di rivalutazione delle prestazioni economiche per infortunio sul lavoro e malattia professionale con decorrenza 1° gennaio 2021, per i settori agricoltura e industria/navigazione/infortuni in ambito domestico e di cui alla delibera n. 203/2021 del CdA Inail.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, D.M. 23/9/2021, n. 186

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, D.M. 23/9/2021, n. 188

Ammortizzatori sociali: nuovo servizio Uni-Cig per la presentazione delle domande

L'Inps, con messaggio n. 3727 del 29 ottobre 2021, ha comunicato l'avvio della prima fase di rilascio del nuovo servizio per la presentazione della "Domanda Unificata UNI-CIG" per i trattamenti di cassa integrazione in deroga, deroga "plurilocalizzata" e per l'assegno ordinario con causali COVID-19, spiegando il funzionamento della procedura.

Il progetto di realizzazione ha previsto lo sviluppo di una procedura unificata e semplificata per la trasmissione di tutte le tipologie di domande di Cig, sia con causali "COVID-19" che con causali ordinarie, attraverso una reingegnerizzazione del processo di invio telematico delle relative istanze. In particolare, UNI-CIG presenta 2 principali caratteri di innovazione rispetto alle procedure attuali:

- da un lato, è stata progettata per anticipare al momento della presentazione della domanda la fase dei controlli automatizzati sui requisiti richiesti, relativamente ai beneficiari della prestazione e di verifica di congruità della domanda stessa, con conseguente significativo risparmio di tempo complessivo nel ciclo della procedura;
- dall'altro, consente alle aziende e agli intermediari abilitati di operare su una piattaforma più

snella e intuitiva, basata su tecnologie web moderne (ad esempio, framework React) e a elevata automazione test (tramite Selenium e Cucumber), con l'obiettivo di facilitare la compilazione delle istanze in conformità alla normativa vigente. Il nuovo servizio è stato studiato, inoltre, per essere compatibile alla fruizione tramite dispositivi mobili (smartphone, notebook, etc.), in modo da consentire la compilazione della domanda, o la sua consultazione, anche in questa modalità.

Il messaggio comunica la messa in produzione di UNI-CIG esclusivamente per le prestazioni di assegno ordinario, Cigd e Cigd "plurilocalizzata" con causali "COVID-19". Non rientrano in questo primo rilascio sia la prestazione Cigo, sia quella dell'assegno ordinario con causali ordinarie, per le quali la procedura sarà rilasciata in una fase successiva, rendendo così UNI-CIG la modalità unica di presentazione delle domande di integrazione salariale da inviare all'Istituto.

Al fine di consentire una fase di graduale transizione, si prevede che in un primo periodo, di durata semestrale, l'invio delle domande potrà continuare a essere effettuato anche con la procedura attualmente in uso.

Inps, messaggio, 29/10/2021, n. 3727

Esonero contributivo per assunzioni di donne svantaggiate: ok dalla Commissione UE

Il Ministero del lavoro, con notizia del 28 ottobre 2021, ha reso noto che la Commissione Europea ha dato via libera all'esonero contributivo per le assunzioni di donne svantaggiate nonché per le trasformazioni dei relativi contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, previsto dalla Legge di Bilancio 2021. La misura ha come scopo principale quello di ridurre il costo del lavoro, in considerazione delle gravi difficoltà socio-economiche a carico dei datori di lavoro privati e di incentivarli ad assumere donne nella fase post pandemica.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, notizia, 28/10/2021

Nuove tariffe premi Inail: istruzioni tecniche

L'Inail, con circolare n. 28 del 28 ottobre 2021, ha diramato le istruzioni tecniche per l'applicazione delle tariffe dei premi in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali nelle Gestioni Industria, Artigianato, Terziario e Altre attività, approvate con D.I. 27 febbraio 2019. Le istruzioni tecniche riportano le principali novità introdotte nel sistema tariffario del 2019, illustrano i criteri di determinazione dell'oscillazione del tasso per andamento infortunistico con i nuovi parametri e analizzano la rideterminazione del tasso applicabile. Una delle novità delle tariffe è stata l'introduzione del nuovo criterio di determinazione dell'oscillazione del tasso per andamento infortunistico, basato non più sugli oneri economici sostenuti dall'Istituto, ma sulla gravità dell'evento e sulle sue conseguenze. L'oscillazione viene ora applicata con riferimento alla PAT nel suo complesso e non più alle singole voci di tariffa.

Ai fini del calcolo della gravità degli eventi acquistano significato anche gli eventi mortali accaduti a soggetti privi di superstiti, mentre non devono essere computati i casi accertati di infezione da coronavirus, né gli oneri effettivamente recuperati dall'Istituto in seguito ad azione di surroga o regresso, salvo che sia stata accertata la responsabilità del terzo estraneo al rapporto di lavoro. Continuano a essere esclusi gli infortuni in itinere, gli eventi lesivi occorsi ai lavoratori in somministrazione e agli apprendisti.

Inail, circolare, 28/10/2021, n. 28

Integrazione del Reddito di cittadinanza: indicazioni Inps

L'Inps, con messaggio n. 3669 del 27 ottobre 2021, ha offerto indicazioni in merito all'assegno temporaneo per i figli minori, corrisposto d'ufficio dall'Istituto ai nuclei familiari percettori di Reddito di cittadinanza, congiuntamente e con le modalità di erogazione del RdC, a titolo di integrazione.

Inps, messaggio, 27/10/2021, n. 3669

Terza e quarta proroga mobilità in deroga: sospensione dell'applicazione delle riduzioni

L'Inps, con circolare n. 158 del 22 ottobre 2021, ha fornito le istruzioni per l'attuazione della normativa di cui all'articolo 38, comma 2-bis, D.L. 73/2021 (c.d. Decreto Sostegni-bis), che, nel disporre la sospensione dell'applicazione della norma di cui dall'articolo 2, comma 66, secondo periodo, L. 92/2012, ha stabilito, con riferimento al periodo dal 1° febbraio 2021 al 31 dicembre 2021, che per il trattamento di mobilità in deroga non trova applicazione il meccanismo della riduzione della prestazione prevista nei casi di terza e quarta proroga.

Inps, circolare, 22/10/2021, n. 158

Trasfertisti: dematerializzazione della nota spese

L'Agenzia delle entrate, con risposta a interpello n. 740/E del 20 ottobre 2021, ha ribadito che i giustificativi di spesa delle trasferte, anche se dematerializzati, devono comunque consentire la verifica dell'esistenza dei requisiti (quali inerenza, competenza e congruità) che consentono la deducibilità dei costi e l'imputabilità dei redditi in capo ai dipendenti cui viene rimborsata la spesa. Per quel che riguarda, invece, l'obbligo di firma della nota spese, non è richiesta l'apposizione di firma digitale, altro tipo di firma elettronica qualificata o firma elettronica avanzata ai fini della corretta formazione del documento informatico, né tantomeno ai fini della relativa rilevanza fiscale, ma solo allo scopo di riconoscerne l'efficacia e validità probatoria di scrittura privata prevista dall'articolo 2702, cod. civ.. Analoghe considerazioni valgono per i giustificativi a essa allegati.

Agenzia delle entrate, risposta a interpello, 20/10/2021, n. 740/E

Fondo pensione lavoratori dello spettacolo: ampliamento attività con obbligo di assicurazione

L'Inps, con circolare n. 155 del 20 ottobre 2021, ha illustrato le novità normative introdotte dall'articolo 66, D.L. 73/2021, in ordine agli obblighi assicurativi derivanti dallo svolgimento di attività di insegnamento retribuite 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.

Laddove ricorrano tali fattispecie, i datori di lavoro/committenti sono tenuti a trasmettere le dichiarazioni retributive e contributive relative alle attività di formazione/insegnamento ovvero alle attività di carattere promozionale secondo le modalità previste per la generalità dei lavoratori iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo, a partire dal 1° novembre 2021.

Inps, circolare, 20/10/2021, n. 155

Pagamento diretto integrazione salariale con flusso UniEmens-Cig

L'Inps, con messaggio n. 3556 del 19 ottobre 2021, ha prorogato fino al 31 dicembre 2021 il periodo transitorio di coesistenza dell'invio dei dati relativi ai flussi di pagamento diretto dei trattamenti di integrazione salariale (Cigo, Cigd e assegno ordinario) connessi all'emergenza COVID-19 sia con il nuovo flusso UniEmens-Cig sia con il modello SR41, specificando i settori lavorativi destinatari delle nuove procedure e i controlli introdotti sui flussi.

Il messaggio precisa che le richieste di pagamento relative a domande di integrazione salariale presentate dal 1° gennaio 2022, e aventi come oggetto periodi decorrenti da gennaio 2022, potranno essere inviate solo con il nuovo flusso telematico UniEmens-Cig.

Inps, messaggio, 19/10/2021, n. 3556

Esonero per assunzioni di donne nel 2021-2022: le istruzioni Inps **Inps, messaggio, 5/11/2021, n. 3809**

L'Inps, con messaggio n. 3809 del 5 novembre 2021, ha informato che dall'11 novembre 2021 sarà possibile presentare istanza di accesso all'esonero contributivo del 100% per le assunzioni di donne lavoratrici effettuate nel biennio 2021-2022, previsto dalla Legge di Bilancio 2021, utilizzando il modulo "92-2012" presente all'interno del Cassetto previdenziale. L'Istituto fornisce ai datori di lavoro privati, anche non imprenditori, compresi quelli del settore agricolo, le istruzioni operative e contabili relative alla fruizione dell'esonero, limitatamente alle assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate nel 2021.

Il testo del messaggio n. 3809/2021

Inps, messaggio, 5 novembre 2021, n. 3809

1. Premessa

L'articolo 1, comma 16, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 (legge di Bilancio 2021) ha stabilito che, per le assunzioni di donne lavoratrici effettuate nel biennio 2021-2022, l'esonero di cui all'articolo 4, commi da 9 a 11, della legge 28 giugno 2012, n. 92, è riconosciuto nella misura del 100 per cento, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui.

Con la circolare n. 32 del 22 febbraio 2021, l'Istituto ha fornito le prime indicazioni e le istruzioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi alla predetta misura di esonero contributivo.

Con il messaggio n. 1421 del 6 aprile 2021, l'Istituto ha chiarito che il suddetto esonero può trovare applicazione anche nelle ipotesi di trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a termine non agevolati ai sensi della disciplina di cui all'articolo 4, commi da 8 a 11, della legge n. 92/2012 o di cui all'articolo 1, commi da 16 a 19, della legge di Bilancio 2021, e che, in tali fattispecie, l'incentivo spetta per 18 mesi a decorrere dalla data di trasformazione. L'incentivo spetta, peraltro, anche in caso di proroga del rapporto, effettuata in conformità alla disciplina del rapporto a tempo determinato, fino al limite complessivo di 12 mesi.

Si ricorda che l'esonero in oggetto è riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo, e che la misura in trattazione non si applica nei confronti della pubblica Amministrazione, individuabile assumendo a riferimento la nozione e l'elencazione recate dall'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Inoltre, l'incentivo non può essere riconosciuto nei riguardi delle imprese del settore finanziario, in quanto non rientranti nell'ambito di applicazione della comunicazione C(2020) 1863 final del 19 marzo 2020, e successive modificazioni, recante "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19" (c.d. Temporary Framework).

Nello specifico, le imprese operanti nel settore finanziario escluse dall'esonero sono quelle che svolgono le attività indicate nella classificazione NACE alla sezione "K" - Financial and insurance activities. Si evidenzia che la sezione K della NACE, con le relative divisioni (codice a 2 cifre), gruppi (codice a 3 cifre) e classi (codice a 4 cifre), corrisponde a quella dell'Ateco2007. Tutti i codici Ateco (a 6 cifre), rientranti nelle divisioni 64, 65 e 66, fanno parte della sezione K della classificazione Ateco2007.

Si ribadisce, inoltre, che l'esonero di cui all'articolo 1, commi da 16 a 19, della legge di Bilancio 2021, pur nelle sue specificità, trae la sua disciplina dall'esonero strutturale di cui all'articolo 4, commi da 8 a 11, della legge n. 92/2012.

Normativa e prassi in evidenza

L'esonero in trattazione è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta e a condizione che, per gli altri esoneri di cui si intenda fruire, non sia espressamente previsto un divieto di cumulo con altri regimi.

Ad esempio, l'esonero in trattazione non risulta cumulabile con l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile previsto dall'articolo 1, comma 100 e seguenti, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, in virtù dell'espressa previsione di cui al comma 114 dell'articolo 1 della medesima legge, secondo la quale: *"L'esonero di cui ai commi da 100 a 108 e da 113 a 115 non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato. Esso non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi"*.

Analogamente, per le ragioni già indicate nella circolare n. 56 del 12 aprile 2021, l'esonero in oggetto non è compatibile con l'esonero di cui all'articolo 1, commi da 10 a 15, della legge Bilancio 2021.

Viceversa, la suddetta cumulabilità, nei limiti della contribuzione datoriale dovuta, trova applicazione sia con riferimento ad altre agevolazioni di tipo contributivo (ad esempio, incentivo all'assunzione in sostituzione di lavoratrici o lavoratori in congedo prevista, per le aziende con meno di venti dipendenti, dall'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, pari al 50 per cento dei contributi datoriali dovuti) che con riferimento agli incentivi di tipo economico (ad esempio, incentivo all'assunzione di beneficiari di NASpI, disciplinato dall'articolo 2, comma 10-bis, della legge n. 92/2012).

Quanto alla sequenza secondo cui debba operarsi la cumulabilità tra gli esoneri, ove consentita, così come già precisato nella circolare n. 32/2021, si ricorda che la stessa deve avvenire in ragione delle norme approvate, in ordine temporale, sul presupposto che l'ultimo esonero introdotto nell'ordinamento si cumula (ove così previsto) con i precedenti sulla contribuzione residua "dovuta", e cioè, più specificamente, sulla contribuzione residua "dovuta", in ragione del primo esonero applicato.

Pertanto, laddove si intenda cumulare la misura in trattazione con altri regimi agevolati riguardanti le medesime lavoratrici, la stessa troverà applicazione in via residuale sulla contribuzione datoriale non esonerata ad altro titolo. Ad esempio, nel caso in cui si intenda fruire in contemporanea dell'agevolazione per l'assunzione in sostituzione di lavoratrici o lavoratori in congedo prevista, per le aziende con meno di venti dipendenti, dall'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo n. 151/2001, pari al 50 per cento dei contributi datoriali dovuti, l'esonero troverà applicazione per le medesime lavoratrici a seguito dell'abbattimento della contribuzione operato in virtù della predetta previsione normativa.

Come specificato dal comma 18 dell'articolo 1 della legge n. 178/2020, il beneficio è concesso ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione europea C(2020) 1863 final del 19 marzo 2020, e successive modificazioni, nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima comunicazione, ed è altresì subordinato all'autorizzazione della Commissione europea, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea.

Al riguardo, si rappresenta che in data 16 settembre 2021 le Autorità italiane hanno notificato alla Commissione europea la misura in trattazione e che la medesima Commissione, con la decisione C(2021) 7863 final del 27 ottobre 2021, ha autorizzato la concedibilità dell'esonero in oggetto per le assunzioni/trasformazioni effettuate entro il 31 dicembre 2021, termine finale di operatività del c.d. Temporary Framework.

Per quanto attiene all'esonero contributivo relativo alle eventuali assunzioni/trasformazioni effettuate nel periodo 1° gennaio 2022 - 31 dicembre 2022, le istruzioni riguardanti la fruizione dell'esonero saranno fornite all'esito del procedimento di autorizzazione da parte della Commissione europea, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, e nel rispetto delle condizioni previste dalla normativa applicabile in materia di aiuti di Stato.

Premesso quanto sopra, con il presente messaggio si forniscono le istruzioni operative, relative

alla fruizione dell'esonero in oggetto, limitatamente alle assunzioni/trasformazioni effettuate nel periodo 1° gennaio 2021 – 31 dicembre 2021.

Ai fini della preventiva comunicazione on-line finalizzata alla fruizione dell'incentivo, i datori di lavoro interessati potranno utilizzare il modulo "92-2012", presente all'interno del "Cassetto previdenziale" di riferimento del sito www.inps.it, a partire dall'11 novembre 2021.

Tale modulo è stato appositamente rivisitato al fine di prendere atto della diversa disciplina dettata dalla legge n. 178/2020 con riferimento all'esonero per l'assunzione di donne svantaggiate in trattazione.

Si ricorda, al riguardo, che per ogni evento incentivabile (assunzione, proroga o trasformazione) è necessario provvedere alla compilazione di una singola comunicazione on-line.

Inoltre, si evidenzia che, qualora tale modulistica on-line fosse già stata utilizzata ai fini della comunicazione della fruizione dell'incentivo pari al 50 per cento dei contributi datoriali previsto dall'articolo 4, commi da 8 a 11, della legge n. 92/2012, per le assunzioni/proroghe/trasformazioni effettuate nel corso del corrente anno, i datori di lavoro interessati non dovranno effettuare ulteriori adempimenti, in quanto la comunicazione precedentemente inoltrata all'Istituto risulterà valida ed efficace ai fini della fruizione dell'esonero in misura pari al 100 per cento.

2. Modalità di esposizione dei dati relativi alla fruizione dell'esonero nella sezione <PosContributiva> del flusso Uniemens

I datori di lavoro autorizzati, che intendono fruire dell'esonero previsto dall'articolo 1, commi da 16 a 19, della legge n. 178/2020 per le sole assunzioni/trasformazioni effettuate nel periodo 1° gennaio 2021 – 31 dicembre 2021, potranno esporre, a partire dal flusso Uniemens del mese di competenza novembre 2021, le lavoratrici per le quali spetta l'esonero valorizzando secondo le consuete modalità l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della sezione <Denuncia Individuale>. In particolare, nell'elemento <Contributo> deve essere indicata la contribuzione dovuta calcolata sull'imponibile previdenziale del mese.

Per esporre il beneficio spettante dovranno essere valorizzati all'interno di <Denuncia Individuale>, <Dati Retributivi>, l'elemento <Info Aggcausali Contrib> i seguenti elementi:

- nell'elemento <Codice Causale>: dovrà essere inserito il valore "INDO" avente il significato di "Esonero per assunzioni/trasformazioni art. 1, commi 16-19, L. n.178/2020";
- nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale>: inserire il valore "data di assunzione a tempo indeterminato o data trasformazione" nel formato AAAAMMGG (8 caratteri, ad esempio: 20210609).

Per quanto concerne le agenzie di somministrazione, relativamente alla posizione per i lavoratori assunti per essere impegnati presso l'impresa utilizzatrice (posizione contributiva contraddistinta dal CSC 7.08.08 e dal CA 9A) dovrà essere concatenato alla data di assunzione/trasformazione il numero di matricola dell'azienda utilizzatrice, nel seguente formato AAAAMMGGMMMMMMMMMM (18 caratteri, ad esempio: 202106091234567890);

- nell'elemento <AnnoMeseRif>: indicare l'AnnoMese di riferimento del conguaglio;
- nell'elemento <ImportoAnnoMeseRif>: indicare l'importo conguagliato, relativo alla specifica competenza.

I dati sopra esposti nell'Uniemens saranno poi riportati, a cura dell'Istituto, nel DM2013 "VIRTUALE" ricostruito dalle procedure come segue:

- con il codice "L541", avente il significato di "Conguaglio Esonero per assunzioni/trasformazioni art. 1, commi 16-19, L. n.178/2020";
- con il codice "L542", avente il significato di "Arretrati Esonero per assunzioni/trasformazioni art. 1, commi 16-19, L. n.178/2020".

Si sottolinea che la valorizzazione dell'elemento <AnnoMeseRif> con riferimento ai mesi pregressi (mese di gennaio 2021 e fino al mese precedente l'esposizione del corrente), può essere effettuata esclusivamente nei flussi Uniemens di competenza novembre, dicembre 2021 e gennaio 2022.

Si rammenta che la sezione "InfoAggcausaliContrib" va ripetuta per tutti i mesi di arretrato.

Ai fini della restituzione delle quote di esonero per le assunzioni di giovani di cui all'articolo 1, comma 100, della legge n. 205/2017 (c.d. incentivo GECO), i datori di lavoro dovranno valorizzare all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <AltreADebito>, nell'elemento <CausaleADebito> il codice causale già in uso "M472", avente il significato di "Restituzione esonero legge n. 205/2017 GECO", e nell'elemento <ImportoADebito>, l'importo da restituire.

Per la restituzione delle quote di esonero di cui all'articolo 4, commi da 8 a 11, alla legge n. 92/2012 i datori di lavoro dovranno valorizzare all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <AltreADebito>, nell'elemento <CausaleADebito> il codice causale già in uso "M431", avente il significato di "Restituzione contr. della legge n. 92/2012", e nell'elemento <ImportoADebito>, l'importo da restituire.

I datori di lavoro che hanno diritto al beneficio, ma hanno sospeso o cessato l'attività e vogliono fruire dell'esonero spettante, dovranno avvalersi della procedura delle regolarizzazioni (Uniemens/vig). Di analoga procedura dovranno avvalersi i datori di lavoro che abbiano già fruito di altre agevolazioni, diverse da quelle sopra elencate, e che intendano restituire gli importi fruiti.

3. Datori di lavoro privati con dipendenti iscritti alla Gestione pubblica. Istruzioni per la compilazione della sezione ListaPosPa del flusso Uniemens

I datori di lavoro autorizzati, con lavoratrici iscritte alla Gestione pubblica, che intendono fruire dell'esonero previsto dall'articolo 1, commi da 16 a 19, della legge n. 178/2020, per le sole assunzioni/trasformazioni effettuate nel periodo 1° gennaio 2021 – 31 dicembre 2021, avranno cura di compilare la sezione ListaPosPA valorizzando secondo le consuete modalità, l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della gestione pensionistica, indicando in quest'ultimo la contribuzione piena calcolata sull'imponibile pensionistico del mese.

Per esporre il beneficio spettante, dovrà essere compilato per ciascun mese oggetto dell'esonero, l'elemento <RecuperoSgravi> di <GestPensionistica>, secondo le modalità di seguito indicate:

- nell'elemento <AnnoRif> dovrà essere inserito l'anno oggetto dell'esonero;
- nell'elemento <MeseRif> dovrà essere inserito il mese di oggetto dell'esonero;
- nell'elemento <CodiceRecupero> dovrà essere inserito il valore "21" avente il significato di "Esonero per assunzioni/trasformazioni art. 1, commi 16-19, L. n.178/2020";
- nell'elemento <Importo> dovrà essere indicato l'importo del contributo oggetto dello sgravio.

La possibilità di esporre il beneficio come sopra descritto decorrerà a partire dalla ListaPosPA del mese di novembre 2021, mentre quello relativo ai mesi pregressi da gennaio 2021 a ottobre 2021 potrà essere dichiarato, anche in quelle relative ai mesi di novembre, dicembre 2021 e gennaio 2022, potendo esporre nell'elemento "E0" più occorrenze relativamente ai mesi suddetti.

Nei casi di cessazione/sospensione dell'attività nei mesi in cui è possibile esporre il beneficio per periodi pregressi, in assenza del quadro <E0_PeriodoNelMese>, gli elementi di cui sopra dovranno essere compilati all'interno dell'elemento "V1 Causale 5" riferito a ciascuno dei mesi per il quale si ha diritto all'esonero.

4. Modalità di esposizione dei dati relativi all'esonero nella sezione <PosAgri> del flusso Uniemens

Per le assunzioni o trasformazioni dei rapporti di lavoro effettuate nel periodo 1° gennaio 2021 – 31 dicembre 2021, i datori di lavoro agricoli che hanno effettuato la comunicazione preventiva utilizzando il modulo "92-2012" per la fruizione dell'esonero di cui all'articolo 1, commi da 16 a 19, della legge n. 178/2020, valorizzeranno nel flusso Uniemens, sezione Posagri, a decorrere dal mese retributivo di competenza novembre 2021, oltre ai consueti dati occupazionali e retributivi utili per la tariffazione, gli elementi di seguito specificati:

- <CodiceRetribuzione> con il codice "Y";
- <CodAgio> "3H" che assume il significato di "Esonero per assunzioni/trasformazioni art. 1, commi 16-19, L. n.178/2020".

Si evidenzia che, tenuto conto delle indicazioni della circolare n. 65 del 10 maggio 2019, per il

Normativa e prassi in evidenza

recupero dell'incentivo relativo al mese di ottobre 2021, i datori di lavoro dovranno ritrasmettere a decorrere dal 1° dicembre 2021, l'intero flusso di ottobre 2021 valorizzando per le lavoratrici interessate gli elementi sopraindicati.

Mentre, per il recupero dell'incentivo dal mese di gennaio 2021 fino al mese di settembre 2021, i datori di lavoro dovranno trasmettere per le lavoratrici interessate, un flusso di variazione che, omettendo i consueti dati occupazionali e retributivi utili per la tariffazione, valorizzi i sottoindicati elementi come di seguito indicato:

- campo/elemento <CodiceRetribuzione> con il codice "Y";
- campo/elemento <CodAgi> con il codice Agevolazione "3K" che assume il significato di "Recupero pregresso 3H".

La valorizzazione dei periodi pregressi deve essere effettuata esclusivamente nei flussi trasmessi entro il periodo di trasmissione dei flussi relativi al IV trimestre 2021.

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 una tantum, con un importo pari a 600 euro per ogni singolo lavoratore, ed è previsto solo nei casi in cui la prestazione lavorativa, durante l'evento, non possa essere svolta in modalità agile. Per il rimborso il datore di lavoro dovrà presentare apposita domanda telematica corredata da dichiarazione attestante i periodi riferiti alle tutele da trasmettere nelle modalità ed entro i termini che saranno indicati dall'Inps. Il beneficio è riconosciuto nel limite massimo di spesa complessivo pari a 188,3 milioni di euro per l'anno 2021, dando priorità agli eventi cronologicamente anteriori.</p>
Articolo 9	<p>Congedi parentali COVID-19</p> <p>Fino al 31 dicembre 2021, il lavoratore dipendente genitore di figlio convivente minore di 14 anni, alternativamente all'altro genitore, può astenersi dal lavoro per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata:</p> <ul style="list-style-type: none">della sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio,dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio,della quarantena del figlio a seguito di contatto, ovunque avvenuto. <p>Il beneficio è riconosciuto, altresì, ai genitori di figli con disabilità in situazione di gravità accertata, a prescindere dall'età del figlio, per la durata dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio, per la durata della quarantena del figlio ovvero nel caso in cui sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza o il figlio frequenti centri diurni a carattere assistenziale dei quali sia stata disposta la chiusura.</p> <p>Il congedo può essere fruito in forma giornaliera o oraria.</p> <p>Per i periodi di astensione è riconosciuta, nel limite di spesa di 28,7 milioni di euro per l'anno 2021, un'indennità pari al 50% della retribuzione.</p>

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 fruito del congedo oppure non svolge alcuna attività lavorativa o è sospeso dal lavoro, l'altro genitore non può fruito del medesimo congedo, salvo che sia genitore anche di altri figli minori di anni 14 avuti da altri soggetti che non stiano fruito 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 commisurata, per ciascuna giornata indennizzabile, al 50% della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge, a seconda della tipologia di lavoro autonomo svolto.

Articolo 10

Integrazione salariale per i lavoratori di Alitalia in amministrazione straordinaria

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.

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.

Articolo 11

Proroga ammortizzatori COVID: assegno ordinario e Cigd

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. Per tali trattamenti non è dovuto alcun contributo addizionale.

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.

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>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. Per tali trattamenti non è dovuto alcun contributo addizionale. 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 NASpI. 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 17	Aree di crisi industriale complessa Sicilia Ai lavoratori che abbiano cessato di percepire la NASpI nel 2020 e che abbiano presentato nel 2020 richiesta per l'indennità pari al trattamento di mobilità comprensiva dell'indennità figurativa, la stessa può essere concessa in continuità fino al 31 dicembre 2021, nei limiti delle risorse stanziare.
Articolo 13	Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro <u>Sistema informativo nazionale</u> Gli organi di vigilanza alimenteranno apposita sezione dedicata alle sanzioni irrogate in vigilanza sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. <u>Vigilanza</u> Anche l'INL vigilerà sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. <u>Sospensione dell'attività</u> Viene sostituito l'articolo 14, D.Lgs. 81/2008 (T.U. sicurezza). La sospensione per lavoro irregolare scatta a fronte del riscontro, da parte degli ispettori del lavoro, che almeno il 10% (anziché 20%) dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro risulti occupato, al momento dell'accesso ispettivo, senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro. Rimane il divieto di adottare il provvedimento di sospensione per lavoro irregolare quando il lavoratore trovato irregolare sia l'unico occupato dall'impresa. A prescindere dal settore di intervento, e senza più alcun vincolo di reiterazione, qualora in sede ispettiva si accertino gravi violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro di cui al nuovo Allegato I al decreto, l'attività sarà sospesa. Il nuovo Allegato I al D.Lgs. 81/2008 elenca violazioni che espongono: <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). Rispetto all'elenco contenuto nel precedente Allegato I scompare il riferimento al rischio amianto, mentre viene inserita la mancata vigilanza alla rimozione o alla modifica dei dispositivi di sicurezza, di segnalazione o di controllo. La sospensione per ragioni di sicurezza è adottata in relazione alla parte dell'attività imprenditoriale interessata dalle violazioni o alle attività svolte dai lavoratori privi di formazione e addestramento o del DPI contro le cadute dall'alto. Congiuntamente al provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale, l'INL potrà imporre specifiche misure atte a far cessare il pericolo per la sicurezza o per la salute dei lavoratori durante il lavoro. 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 ottemperi al provvedimento di sospensione è punito:

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

Per tutto il periodo di sospensione è fatto divieto all'impresa di contrattare con la P.A.. 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.

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 normati-

va 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 (con-

tratto 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 preconditione 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 UNI-distaccoUE.

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:
 - a) 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;
 - b) 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.

Rinnovi contrattuali luglio 2021

Impianti sportivi Conflavoro-Confsal – Accordo 15 luglio 2021

In data 15 luglio 2021 tra Asi, Msa, Cns Libertas, Conflavoro Pmi, Fis e Fesica-Confsal è stato sottoscritto il verbale di accordo per il rinnovo del Ccnl Impianti sportivi Conflavoro-Confsal.

Minimi retributivi

A decorrere dal 1° agosto 2019, la retribuzione contrattuale mensile è pari ai seguenti importi:

Livello	Minimo	Edr	Indennità di funzione	Totale
Quadri	1.735,25	4,00	60,00	1.799,25
1 Livello	1.653,11	4,00	-	1.657,11
2 Livello	1.504,41	3,50	-	1.507,91
3 Livello	1.356,05	3,50	-	1.359,55
4 Livello	1.243,34	3,50	-	1.246,84
5 Livello	1.171,69	3,00	-	1.174,69
6 Livello	1.105,08	3,00	-	1.108,08
7 Livello	1.018,60	3,00	-	1.021,60

Apprendistato professionalizzante

Livello	Da mese	A mese	Trattamento economico
2	1	18	1.243,34
	19	36	1.356,05
3	1	18	1.171,69
	19	36	1.243,34
4	1	18	1.105,08
	19	36	1.171,69
5	1	18	1.018,60
	19	36	1.105,08
6	1	18	1.018,60
	19	36	1.018,60

Tredicesima e quattordicesima

Entro il 20 dicembre le aziende devono corrispondere ai dipendenti un importo pari a una mensilità della retribuzione di fatto, con l'esclusione degli assegni familiari.

In caso di prestazione lavorativa ridotta il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13^a quanti sono i mesi lavorati.

A partire dal 1° agosto 2021 la quattordicesima mensilità viene soppressa e resta in vigore, quale condizione di miglior favore, per i dipendenti già in forza alla data del 31 luglio 2021.

A favore di tali lavoratori la quattordicesima deve essere corrisposta entro la prima decade di luglio per un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto, in atto al 30 giugno immediatamente precedente.

Welfare

A decorrere dal 1° gennaio 2023 le aziende sono tenute, al 1° gennaio di ogni anno, a mettere a disposizione dei lavoratori, che abbiano superato il periodo di prova, strumenti di welfare per un importo annuo pari a 200 euro da utilizzare entro il 30 novembre dell'anno successivo.

Tale importo è proporzionalmente ridotto in caso di contratto part-time e in base ai mesi di anzianità di ogni lavoratore nel periodo intercorrente dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno precedente.

I lavoratori avranno la possibilità di destinare tale importo al Fondo di previdenza complementare intersettoriale.

Relativamente ai mesi di anzianità maturati dal 1° agosto 2021 al 31 dicembre 2021, le aziende, utilizzando i criteri di calcolo sopra indicati, dal 1° gennaio 2022 metteranno a disposizione dei lavoratori l'importo di 85 euro.

Contratto a tempo determinato

Limiti

Il limite numerico entro il quale possono essere stipulati contratti di lavoro a tempo determinato è stabilito nella misura pari al 50% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Le frazioni di unità si computano per intero.

Le aziende di nuova costituzione, per un massimo di anni 2 dall'esercizio effettivo di inizio attività, possono assumere a tempo determinato senza tener conto della base di computo tra indeterminati e determinati.

Nelle seguenti ipotesi di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, le assunzioni effettuate con contratto a tempo determinato non saranno soggette a limiti:

- periodi connessi a festività, religiose e civili, nazionali ed estere;
- periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni;
- periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali;
- periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale.

Stagionalità

Le parti riconoscono la caratteristica della "stagionalità" a tutte le imprese degli impianti sportivi che nel corso dell'anno di riferimento interrompono la loro attività complessiva per un periodo continuativo non inferiore ad almeno 60 giornate continuative.

Diritto di precedenza

I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato, nelle ipotesi di "stagionalità" hanno diritto di precedenza nella riassunzione presso le unità produttive situate nello stesso Comune, in presenza di assunzioni per le mansioni svolte nel precedente periodo di assunzione ovvero per mansioni professionalmente compatibili.

Il diritto di precedenza potrà essere esercitato dal lavoratore che manifesti tale volontà attraverso comunicazione scritta al datore di entro tre mesi dalla cessazione del rapporto e, comunque, si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Contratto di somministrazione: limiti

I lavoratori impiegati con contratti di somministrazione a termine non potranno superare il 20% mensile dei lavoratori occupati nella stessa unità produttiva, al momento dell'attivazione dei singoli rapporti, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione superiore o uguale allo 0,5%.

Nelle singole unità produttive che abbiano meno di 30 dipendenti è previsto il limite quantitativo di 5 assunzioni.

Principali scadenze del mese di dicembre

giovedì 16 dicembre

Irpef versamento ritenute – Sostituti d’imposta

Versamento ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente e assimilati, sui redditi di lavoro autonomo e su provvigioni trattenute dai sostituti d’imposta nel mese precedente.

Versamento addizionali regionali e comunali – Sostituti d’imposta

Versamento in unica soluzione delle addizionali regionale e comunale trattenute ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di cessazione del rapporto di lavoro.

Versamento delle rate delle addizionali regionale e comunale trattenute ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di conguaglio di fine anno.

Versamento acconto addizionale comunale – Sostituti d’imposta

Versamento della rata dell’acconto dell’addizionale comunale trattenuta ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente.

Imposta sostitutiva Tfr – Sostituti d’imposta

Versamento dell’imposta sostitutiva, a titolo di acconto, sulla rivalutazione del Fondo Tfr maturata nel 2021.

Irpef versamento secondo acconto modello 730 – Sostituti d’imposta

Versamento della seconda o unica rata di acconto Irpef, trattenuta sulle retribuzioni del mese precedente, ai lavoratori che hanno chiesto l’assistenza fiscale (modello 730/4).

Contributi Inps – Gestione separata

Versamento dei contributi dovuti dai committenti alla Gestione separata Inps su compensi corrisposti nel mese precedente.

Contributi Inps – Pescatori autonomi

Versamento dei contributi previdenziali personali Inps da parte dei pescatori autonomi.

Contributi Inps – Datori di lavoro

Versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti all’Inps dai datori di lavoro, relativi alle retribuzioni del mese precedente.

Contributi Inps – Datori di lavoro agricolo

Versamento dei contributi dovuti per gli operai agricoli, relativi al II trimestre 2021.

Contributi Inps ex Enpals – Versamento

Versamento dei contributi dovuti all’ex Enpals, ora Inps, dalle aziende dello spettacolo e dello sport per il periodo di paga scaduto il mese precedente.

Contributi Inpgi – Versamento

Versamento dei contributi Inpgi relativi al mese precedente, da parte delle aziende con dipendenti con qualifica di giornalisti e praticanti.

Contributi Casagit – Versamento

Versamento dei contributi assistenziali alla Casagit relativi al mese precedente, da parte dei datori

di lavoro che occupano giornalisti e praticanti.

lunedì 20 dicembre

Fonchim – Contributi previdenza complementare

Versamento dei contributi dovuti al Fondo di previdenza complementare Fonchim.

venerdì 31 dicembre

UniEmens – Invio telematico

Termine per la trasmissione telematica della denuncia retributiva e contributiva UniEmens relativa al mese precedente.

Inps – Versamenti volontari

Versamento dei contributi volontari Inps relativi al III trimestre 2021.



TeamSystem Studio Cloud

Esperienza digitale per Commercialisti e Consulenti del lavoro

La soluzione per innovare
e far crescere il business del Professionista.
Una piattaforma collaborativa, sicura, mobile e in cloud.

Per info: www.teamsystem.com/teamsystem-studio-cloud

TEAMSYSTEM LABOUR REVIEW

Redazione:

 **Euroconference**
Editoria

Editrice TeamSystem

Sede: Via Sandro Pertini, 88 - 61122 Pesaro

Direttore Responsabile: Sergio Pellegrino

Reg. Trib. Pesaro n° 443/98

S.E. o O.

Riproduzione vietata

