



# TEAMSYSYSTEM LABOUR REVIEW

| n. 286

In collaborazione con





# Dipendenti in Cloud



## **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](http://www.dipendentincloud.it)

<b>Osservatorio del lavoro</b>	<b>2</b>
<b>Normativa e prassi in evidenza</b>	
NASpI e risoluzione del rapporto a seguito di accordo collettivo aziendale: le istruzioni Inps	<b>9</b>
Nuove settimane di Cig COVID ex Decreto Fiscale: prime indicazioni Inps	<b>12</b>
<b>Schede operative</b>	
Decreto Fiscale: prime indicazioni sugli ammortizzatori sociali COVID	<b>17</b>
Indicazioni INL sul nuovo provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale	<b>19</b>
Esonero contributivo filiere agricole, della pesca e dell'acquacoltura	<b>23</b>
<b>Contrattazione collettiva</b>	
Rinnovi contrattuali settembre 2021	<b>25</b>
<b>Scadenzario</b>	
Principali scadenze del mese di gennaio	<b>27</b>

## Rapporto di lavoro

### **Enti del Terzo settore: le risposte del Ministero del lavoro**

Il Ministero del lavoro, con nota n. 18244 del 30 novembre 2021, ha risposto ad alcuni quesiti relativi agli Enti del Terzo settore in tema di:

- ordinamento e all'amministrazione degli Enti del Terzo settore (ETS);
- ruolo dei volontari e, più specificamente, al loro prevalente apporto per alcune categorie particolari di ETS;
- funzioni esercitabili dal legale rappresentante di una rete associativa nei rapporti con gli uffici del Runts.

**Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nota, 30/11/2021, n. 18244**

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

È stata pubblicata nella G.U. n. 285 del 30 novembre 2021, la L. 178 del 23 novembre 2021, di conversione, con modificazioni, del D.L. 132/2021, riguardante "Misure urgenti in materia di giustizia e di difesa, nonché proroghe in tema di referendum, assegno temporaneo e Irap".

**L. 23/11/2021, n. 178, G.U. 30/11/2021, n. 285**

### **Prospetto informativo disabili: aggiornata la sanzione per ritardato invio**

Il Ministero del lavoro, con D.M. 194 del 30 settembre 2021, pubblicato nell'area Pubblicità legale del sito ministeriale in data 30 novembre 2021, ha aggiornato, a decorrere dal 1° gennaio 2022, le sanzioni per le imprese private e gli enti pubblici economici che inviino in ritardo il prospetto informativo disabili, ex articolo 9, comma 6, L. 68/1999, che è stata innalzata a 702,43 euro e maggiorata di 34,02 euro per ogni giorno di ulteriore ritardo.

**Ministero del lavoro e delle politiche sociali, D.M. 30/9/2021, n. 194**

### **Aggiornato il contributo esonerativo per la parziale esenzione dall'assunzione di disabili**

Il Ministero del lavoro, con D.M. 193 del 30 settembre 2021, pubblicato nell'area Pubblicità legale del sito ministeriale in data 30 novembre 2021, ha aggiornato, a decorrere dal 1° gennaio 2022, l'importo del contributo esonerativo per i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che, in presenza delle speciali condizioni della loro attività, possono essere parzialmente esentati dall'obbligo di assumere l'intera percentuale di disabili prescritta dalla L. 68/1999, versando al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili un contributo esonerativo per ciascuna unità non assunta, nella misura di 39,21 euro per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore disabile non occupato.

**Ministero del lavoro e delle politiche sociali, D.M. 30/9/2021, n. 193**

### **Super green pass: decreto pubblicato in Gazzetta Ufficiale**

È stato pubblicato sulla G.U. n. 282 del 26 novembre 2021 il D.L. 172 del 26 novembre 2021, recante misure urgenti per il contenimento dell'epidemia da COVID-19 e per lo svolgimento in sicurezza delle attività economiche e sociali. Il provvedimento, che, tra le altre novità, ha introdotto il super green pass, è entrato in vigore il 27 novembre 2021.

**D.L. 26/11/2021, n. 172, G.U. 26/11/2021, n. 282**

### **Terzo settore: Runts al via**

Il Ministero del lavoro, con notizia del 23 novembre 2021, ha comunicato che dal 23 novembre stesso è on line il sistema del Runts, previsto dall'articolo 45, Codice del Terzo Settore, per gli uffici Runts del Ministero, delle Regioni e delle Province autonome, dal 24 novembre 2021 è operativo

anche per la presentazione di richieste di iscrizione da parte degli enti finora non iscritti ai preesistenti Registri, che potranno accedere tramite Spid o Cie alle apposite funzioni del "Front Office", inserendo le informazioni e allegando i documenti previsti. Pertanto, non è più possibile richiedere l'iscrizione ai Registri di Odv e Aps e all'Anagrafe delle Onlus.

Tra alcuni mesi tutti i cittadini potranno consultare gli statuti, i bilanci, le informazioni previste dalla legge relativamente agli enti iscritti, che dovranno assicurarne periodicamente l'aggiornamento attraverso il sistema. Nel frattempo, saranno rese disponibili ulteriori funzionalità per la consultazione semplificata delle informazioni presenti a sistema, che saranno via via estese.

**Ministero del lavoro e delle politiche sociali, notizia, 23/11/2021**

## **No al potere di disposizione per le ferie tramutate in Cigo COVID-19**

L'INL, con nota n. 1799 del 23 novembre 2021, si è espresso relativamente alla sussistenza di profili di illiceità a carico del datore di lavoro che modifichi in Cigo con causale COVID-19 le giornate di ferie richieste dai lavoratori "già programmate e concesse" nonché alla possibilità di adottare il provvedimento di disposizione da parte dell'ITL.

Il datore di lavoro che non comunichi formalmente la decisione di trasformare in Cigo COVID un periodo di ferie preventivamente richiesto e già autorizzato, in violazione dell'articolo 2109, comma 3, cod. civ., ai sensi del quale "l'imprenditore deve preventivamente comunicare al prestatore di lavoro il periodo stabilito per il godimento delle ferie", non è passibile di sanzione amministrativa, in quanto non è prevista nel nostro ordinamento. L'INL non ritiene nemmeno utile il ricorso al potere di disposizione, ex articolo 14, D.Lgs. 124/2004. Infatti, risultando inalterato il plafond di ferie maturate da ciascun lavoratore, che potrà quindi fruirne al termine del periodo di Cigo, l'Agenzia ispettiva non evince un danno alla cui "riparazione" dovrebbe essere finalizzato il ricorso al potere di disposizione.

**INL, nota, 23/11/2021, n. 1799**

## **Green pass nei luoghi di lavoro: legge di conversione in G.U.**

È stata pubblicata sulla G.U. n. 277 del 20 novembre 2021 la conversione in L. 165 del 19 novembre 2021, con modificazioni, del D.L. 127/2021, recante misure urgenti per assicurare lo svolgimento in sicurezza del lavoro pubblico e privato mediante l'estensione dell'ambito applicativo della certificazione verde COVID-19 e il rafforzamento del sistema di screening. Sulla medesima G.U. è stato pubblicato il testo coordinato del D.L. 127/2021 con la L. 165/2021.

Tra le novità introdotte dalla conversione in legge, in vigore dal 20 novembre 2021, si segnala:

- i lavoratori pubblici e privati possono richiedere di consegnare al proprio datore di lavoro copia della propria certificazione verde COVID-19, in modo da essere esonerati dai controlli da parte dei rispettivi datori di lavoro per tutta la durata della relativa validità;
- per i lavoratori dipendenti pubblici e privati la scadenza della validità della certificazione verde COVID-19 in corso di prestazione lavorativa non dà luogo a sanzioni: in tali casi, però, la permanenza del lavoratore sul luogo di lavoro è consentita esclusivamente per il tempo necessario a portare a termine il turno di lavoro;
- i lavoratori in somministrazione devono essere controllati solo dall'azienda utilizzatrice: compete all'agenzia di somministrazione esclusivamente informare i lavoratori sulle disposizioni vigenti in materia di green pass;
- nelle aziende con meno di 15 lavoratori, dopo il quinto giorno di assenza ingiustificata, il prestatore di lavoro è sospeso per la durata corrispondente a quella del contratto di lavoro stipulato per la sostituzione, per un periodo non superiore a 10 giorni lavorativi, rinnovabili fino al 31 dicembre 2021, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del posto di lavoro per il lavoratore sospeso.

**L. 19/11/2021, n. 165, G.U. 20/11/2021, n. 277**

## **Codice delle pari opportunità: legge in G.U.**

È stata pubblicata sulla G.U. n. 275 del 18 novembre 2021 la L. 162 del 5 novembre 2021, che apporta modifiche al Codice delle pari opportunità, di cui al D.Lgs. 198/2006, e introduce altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo, in vigore dal 3 dicembre 2021.

Il provvedimento estende ai datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti l'obbligo di trasmissione al Ministero del lavoro del rapporto di parità. Inoltre, dal 1° gennaio 2022 viene istituita la certificazione di parità, al cui rilascio corrisponderà la possibilità, per l'anno 2022, di applicare uno sgravio contributivo pari all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda.

**Legge 5/11/2021, n. 162, G.U. 18/11/2021, n. 275**

## **Greenpass50+: ulteriore funzionalità**

L'Inps, con messaggio n. 3948 del 15 novembre 2021, ha comunicato che, a partire dal 15 novembre 2021, tenuto conto di esigenze organizzative rappresentate dalle aziende, in merito ai dipendenti presenti sul luogo di lavoro, al fine della verifica sul possesso del green pass, ha introdotto, nel servizio "GreenPass50+", un'ulteriore funzionalità per il "Verificatore", da utilizzare in fase di verifica, che permette di selezionare massivamente i dipendenti per i quali effettuare la verifica sul possesso del green pass, importando un file contenente i codici fiscali degli stessi dipendenti. A fronte del caricamento del file da parte del "Verificatore", il sistema permette di effettuare la verifica esclusivamente per quei soggetti presenti nel file e per i quali il "Verificatore" stesso ha avuto la visibilità in fase di accreditamento; eventuali soggetti non associati al "Verificatore", in fase di accreditamento, e presenti nel file di input saranno "scartati" dalla verifica.

**Inps, messaggio, 15/11/2021, n. 3948**

## **Datori di lavoro privati: utilizzo del codice Cnel in UniEmens**

L'Inps, con circolare n. 170 del 12 novembre 2021, ha fornito indicazioni sulle comunicazioni mensili dei datori di lavoro con matricola DM che applicano Ccnl del settore privato e ha disposto il passaggio su UniEmens al codice alfanumerico unico del Cnel (come previsto dalla L. 120/2020, di conversione del Decreto Semplificazioni), fornendo le relative indicazioni operative per la sua valorizzazione. Tale passaggio prevede un periodo di transizione, di durata bimestrale (competenze di dicembre 2021 e gennaio 2022), in cui sarà consentito utilizzare anche il codice Inps, per dare modo ai datori di lavoro, ai consulenti/intermediari e ai loro applicativi di adeguarsi al nuovo codice. Dalla competenza di febbraio 2022, la trasmissione del dato relativo al Ccnl avverrà esclusivamente mediante il codice alfanumerico unico del Cnel. Pertanto, a partire dalla competenza dicembre 2021, nella sezione <PosContributiva> del flusso UniEmens, sarà possibile valorizzare, per l'indicazione del Ccnl applicato ai lavoratori del settore privato, il codice alfanumerico dei Ccnl vigenti attribuito dal Cnel. Pertanto, si introduce, a partire dal flusso UniEmens di competenza dicembre 2021, il nuovo elemento <TipoCodiceContratto> nella sezione <DenunciaIndividuale>, che informa sulla corretta interpretazione del contenuto dell'elemento <CodiceContratto>. Tale nuovo elemento è compilabile nel seguente modo:

- è omesso o valorizzato con il valore "01" per indicare che il <CodiceContratto> segue la codifica Inps;
- assume il valore "02" per indicare che la codifica presente in <CodiceContratto> è quella del Cnel.

**Inps, circolare, 12/11/2021, n. 170**

## **Richiesta di intervento ispettivo: modulo disponibile in 9 lingue**

L'INL, in data 11 novembre 2021, ha comunicato che sono disponibili i moduli da utilizzare per le richieste di intervento ispettivo (INL 31 - Modulo richiesta intervento ispettivo), in 9 lingue diverse:

italiano, inglese, francese, romeno, arabo, urdu, bengalese, punjabi e cinese.

**INL, notizia, 11/11/2021**

## **UniEmens: innovazione nella gestione delle visualizzazioni delle ricevute**

L'Inps, con messaggio n. 3897 dell'11 novembre 2021, ha comunicato il rilascio di una nuova modalità di visualizzazione delle ricevute relative alla trasmissione dei flussi UniEmens. Il sistema ne permetteva la visualizzazione esclusivamente al soggetto trasmettitore del flusso UniEmens e non a tutti i soggetti che, a vario titolo, possono operare per le posizioni contributive espresse nel flusso UniEmens.

La nuova modalità, interagendo con il sistema "Gestione Deleghe", permette la visualizzazione a tutti i soggetti delegati o titolari a gestire le posizioni contributive delle informazioni presenti all'interno dei flussi UniEmens trasmessi.

**Inps, messaggio, 11/11/2021, n. 3897**

## **Tfr: indice di rivalutazione di ottobre 2021**

Il coefficiente di rivalutazione per la determinazione del trattamento di fine rapporto, accantonato al 31 dicembre 2020, per il mese di ottobre 2021 è pari a 3,302786. L'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al mese di ottobre è pari a 105,1.

**Istat, comunicato stampa, 16/11/2021**

## **Contributi e fisco**

---

### **NASpI e risoluzione del rapporto a seguito di accordo collettivo aziendale: le istruzioni Inps**

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

**Inps, circolare, 1/12/2021, n. 180**

### **Contributo mensile in favore del genitore disoccupato o monoreddito con figli disabili a carico**

È stato pubblicato sulla G.U. n. 285 del 30 novembre 2021, il D.I. 12 ottobre 2021, recante i criteri per l'individuazione dei destinatari e modalità di presentazione delle domande del contributo mensile in favore del genitore disoccupato o monoreddito con figli disabili a carico. Il decreto disciplina i criteri per l'individuazione dei destinatari e le modalità di presentazione delle domande di contributo e di erogazione, in favore di uno dei genitori disoccupati o monoreddito facenti parte di nuclei familiari monoparentali con figli a carico aventi una disabilità riconosciuta in misura non inferiore al 60%, un contributo mensile per un importo massimo di 500 euro netti.

La misura non concorre alla formazione del reddito ed è cumulabile con il Reddito di cittadinanza. Il beneficio è corrisposto dall'Inps, su domanda del genitore, con cadenza mensile, per un importo pari a 150 euro ed è riconosciuto dal mese di gennaio e per l'intera annualità.

La domanda per l'ottenimento del beneficio deve essere presentata annualmente dal genitore secondo le modalità e le scadenze definite con propria circolare dall'Inps per via telematica secondo i modelli predisposti dal medesimo Istituto.

**Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Mef, D.I. 12/10/2021, G.U. 30/11/2021, n. 285**

## **Credito d'imposta teatri e spettacoli: istituito il codice tributo**

L'Agenzia delle entrate, con risoluzione n. 67/E del 30 novembre 2021, ha istituito il codice tributo "6952" denominato "CREDITO D'IMPOSTA TEATRI E SPETTACOLI – articolo 36-bis del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41", per l'utilizzo in compensazione, tramite modello F24, del credito d'imposta a favore delle imprese esercenti le attività teatrali e gli spettacoli dal vivo, che abbiano subito nell'anno 2020 una riduzione del fatturato di almeno il 20% rispetto all'anno 2019.

**Agenzia delle entrate, risoluzione, 30/11/2021, n. 67/E**

## **Credito d'imposta tessile, moda e accessori: istituito il codice tributo**

L'Agenzia delle entrate, con risoluzione n. 65/E del 30 novembre 2021, ha istituito il codice tributo "6953", denominato "CREDITO D'IMPOSTA TESSILE, MODA E ACCESSORI – articolo 48-bis del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34", per l'utilizzo in compensazione, tramite modello F24, del credito d'imposta a favore dei soggetti esercenti attività d'impresa operanti nell'industria tessile e della moda, della produzione calzaturiera e della pelletteria (settore tessile, moda e accessori), alle condizioni di cui all'articolo 48-bis, D.L. 34/2020.

**Agenzia delle entrate, risoluzione, 30/11/2021, n. 65/E**

## **COVID-19: dal 2 dicembre richiedibili i contributi e fondo perduto per discoteche e palestre**

L'Agenzia delle entrate, con provvedimento n. 336230 del 29 novembre 2021, ha approvato il modello e ha stabilito i termini di presentazione delle istanze di contributo a fondo perduto da parte dei titolari di discoteche, sale da ballo e di altre attività, come cinema, teatri, palestre e piscine, rimaste chiuse per effetto delle restrizioni introdotte per contrastare l'epidemia da COVID-19. Le domande potranno essere presentate all'Agenzia delle entrate in via telematica dal 2 dicembre fino al 21 dicembre 2021. Le tipologie di contributo sono 2:

- fino a 25.000 euro, per discoteche, sale da ballo e simili che risultavano chiuse al 23 luglio 2021;
- fino a 12.000 euro, per tutte le attività operative in diversi settori (dallo svago al benessere, dallo sport all'intrattenimento) rimaste chiuse per almeno 100 giorni tra il 1° gennaio e il 25 luglio 2021.

I contributi riconosciuti verranno accreditati direttamente sul conto corrente indicato nell'istanza.

**Agenzia delle entrate, provvedimento, 29/11/2021, n. 336230**

## **Esonero contributivo lavoratori autonomi: ulteriori indicazioni sulle istanze di riesame**

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

**Inps, messaggio, 26/11/2021, n. 4184**

## **Danno biologico: rivalutazione importi degli indennizzi dal 1° luglio 2021**

L'Inail, con circolare n. 33 del 24 novembre 2021, ha confermato, con decorrenza 1° luglio 2021, la rivalutazione degli importi degli indennizzi per danno biologico vigenti dal 1° luglio 2020, pari allo 0,5%.

**Inail, circolare, 24/11/2021, n. 33**

## **Avvisi di addebito Inps: confermato il termine di pagamento di 60 giorni**

L'Inps, con messaggio n. 4131 del 24 novembre 2021, ha precisato che per il pagamento degli avvisi di addebito di cui all'articolo 30, D.L. 78/2010, resta fermo il termine di 60 giorni dalla notifica,



previsto dall'articolo 25, comma 2, D.P.R. 602/1973. Pertanto, agli avvisi di addebito Inps non si applica l'articolo 2, D.L. 146/2021, valido solo per le cartelle di pagamento notificate dall'agente della riscossione dal 1° settembre 2021 al 31 dicembre 2021, il cui termine di pagamento senza applicazione di ulteriori somme aggiuntive è stato prolungato fino a 150 giorni dalla notifica.

**Inps, messaggio, 24/11/2021, n. 4131**

## **Reddito di libertà: rilascio della procedura telematica e sostituzione del modello di domanda**

L'Inps, con messaggio n. 4132 del 24 novembre 2021, ha reso noto che il modello di istanza di reddito di libertà, da presentare direttamente dalla cittadina interessata o mediante un rappresentante legale o un delegato, tramite il Comune competente per residenza, sostituisce integralmente quello pubblicato con la circolare n. 166/2021. La domanda deve essere corredata con l'attestazione della condizione di bisogno ordinario o la condizione di bisogno straordinaria e urgente, rilasciata dal servizio sociale professionale di riferimento territoriale, e la dichiarazione che attesta il percorso di emancipazione e autonomia intrapreso dalla donna, rilasciata dal legale rappresentante del Centro anti violenza.

Inoltre, il messaggio comunica il rilascio della procedura dedicata all'acquisizione delle domande per il reddito di libertà da parte degli operatori comunali, raggiungibile sul portale [www.inps.it](http://www.inps.it), all'interno del servizio on line "Prestazioni Sociali", selezionando tra i risultati il servizio "Prestazioni sociali: trasmissione domande, istruzioni e software". Il servizio, già utilizzato dai Comuni per la trasmissione delle domande di Anf e assegno di maternità, è accessibile dagli operatori comunali in possesso di Spid di livello 2 o superiore o di una Cie 3.0 o una Cns.

**Inps, messaggio, 24/11/2021, n. 4132**

## **Calcolo premi assicurativi per l'anno 2021: aggiornati i limiti minimi di retribuzione**

L'Inail, con circolare n. 32 del 23 novembre 2021, ha aggiornato i limiti di retribuzione imponibile per il calcolo dei premi assicurativi, da variare secondo la rivalutazione delle rendite, riportati nella circolare Inail n. 16/2021. L'aggiornamento è avvenuto sulla base del decreto 188/2021 del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, che ha rivalutato le prestazioni economiche erogate dall'Istituto nel settore industria con decorrenza 1° gennaio 2021 e ha stabilito gli importi del minimale e del massimale di rendita nelle misure di 17.448,90 euro e di 32.405,10 euro.

**Inail, circolare, 23/11/2021, n. 32**

## **Restituzione somme indebitamente percepite: indicazioni sulle modalità**

L'Inps, con circolare n. 174 del 22 novembre 2021, ha illustrato la nuova disciplina introdotta dall'articolo 150, D.L. 34/2020, circa la restituzione delle somme indebitamente percepite, che, per effetto del nuovo comma 2-bis inserito nell'articolo 10, Tuir, avviene al netto delle ritenute subite e non costituisce onere deducibile dal reddito. La norma, inoltre, ha stabilito che ai sostituti d'imposta spetta un credito d'imposta pari al 30% delle somme nette ricevute.

La norma non trova applicazione nei casi di restituzione di somme indebite esenti per legge (ad esempio, pensioni e assegni sociali, pensioni di invalidità civile, maggiorazioni sociali e assegni familiari) che comunque non hanno subito complessivamente ritenute ancorché imponibili. Non si applica, inoltre, nel caso di restituzione delle somme assoggettate a ritenuta e restituite nello stesso anno del pagamento.

La circolare illustra, infine, le indicazioni e i criteri per la determinazione delle somme nette oggetto di ripetizione.

**Inps, circolare, 22/11/2021, n. 174**

## **Nuove settimane di Cig COVID ex Decreto Fiscale: prime indicazioni Inps**

L'Inps, con messaggio n. 4034 del 18 novembre 2021, in attesa della circolare con cui verranno dettagliate le innovazioni apportate dal Decreto Fiscale in materia di ammortizzatori sociali, ha offerto alcune indicazioni.

Il D.L. 146/2021 introduce un ulteriore periodo di trattamenti di assegno ordinario e Cigd, che può essere richiesto dai datori di lavoro costretti a interrompere o ridurre l'attività produttiva per eventi riconducibili all'emergenza COVID-19. Possono accedere all'estensione del periodo i datori di lavoro destinatari delle tutele del Fis, dei Fondi di solidarietà bilaterali, nonché quelli che ricorrono alla Cigd e che siano stati interamente autorizzati alle precedenti 28 settimane di trattamenti introdotte dal Decreto Sostegni.

I trattamenti di integrazione salariale previsti dal Decreto Fiscale possono essere richiesti per una durata massima di 13 settimane, nel periodo ricompreso tra il 1° ottobre e il 31 dicembre 2021, e si rivolgono ai lavoratori già assunti al 22 ottobre 2021, data di entrata in vigore del D.L. 146/2021. I datori di lavoro devono trasmettere domanda di concessione dei trattamenti con la nuova causale "COVID 19 - DL 146/21".

Il messaggio si occupa anche dei trattamenti di integrazione salariale:

- ordinari, in favore dei datori di lavoro delle industrie tessili, confezione di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia e fabbricazione di articoli in pelle e simili;
- ordinari, per le aziende che si trovano in Cigs, ai sensi dell'articolo 20, D.L. 18/2020;
- straordinari, in favore di Alitalia in amministrazione straordinaria.

**Inps, messaggio, 18/11/2021, n. 4034**

## **Quarantena e permanenza domiciliare fiduciaria equiparate a malattia: le indicazioni dell'Inps**

L'Inps, con messaggio n. 4027 del 18 novembre 2021, ha comunicato che, visto l'articolo 8, D.L. 146/2021, che ha riconosciuto fino al 31 dicembre 2021 l'equiparazione a malattia del periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, dai lavoratori del settore privato, può procedere al riconoscimento della suddetta prestazione ai lavoratori del settore privato aventi diritto alla tutela previdenziale della malattia, secondo le consuete modalità, anche per gli eventi verificatisi nel corso dell'anno 2021, seguendo un ordine cronologico, come indicato dal Legislatore.

**Inps, messaggio, 18/11/2021, n. 4027**

## **Esonero contributivo autonomi e professionisti: esiti delle domande**

L'Inps, con messaggio n. 3974 del 15 novembre 2021, ha comunicato che l'esito delle verifiche preliminari per accedere all'esonero parziale dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti dai lavoratori autonomi e dai liberi professionisti iscritti alle Gestioni Inps e alle Casse previdenziali professionali autonome, previsto dalla Legge di Bilancio 2021, è visibile nel Cassetto previdenziale della Gestione di appartenenza e che dal 29 novembre 2021 è visibile anche l'importo concesso a titolo di esonero.

Se l'ammontare della contribuzione dovuta per il 2021 dovesse eccedere l'importo concesso per l'esonero, il contribuente dovrà versare la differenza contributiva entro il 29 dicembre 2021.

Il messaggio fornisce, inoltre, le istruzioni operative per ogni singola Gestione Inps interessata dall'esonero contributivo.

**Inps, messaggio, 15/11/2021, n. 3974**

## **NASpI e risoluzione del rapporto a seguito di accordo collettivo aziendale: le istruzioni Inps**

**Inps, circolare, 1/12/2021, n. 180**

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

### **Il testo della circolare n. 180/2021**

**Inps, messaggio, 1° dicembre 2021, n. 180**

#### **1. Proroga del divieto di licenziamento e accesso alla NASpI per risoluzione dei rapporti di lavoro a seguito di accordo collettivo aziendale stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale**

L'articolo 14, comma 3, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, ha disposto che le preclusioni e le sospensioni in materia di licenziamenti collettivi e di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, di cui ai commi 1 e 2 del medesimo articolo 14 (per brevità, divieto di licenziamento), non trovano applicazione nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale - stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale - avente ad oggetto un incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo, operando quindi di fatto una risoluzione consensuale. Ai sensi della richiamata disposizione i lavoratori che aderiscono alla suddetta tipologia di accordo collettivo aziendale, ove ricorrano gli altri presupposti di legge, possono comunque accedere alla prestazione di disoccupazione NASpI.

La richiamata disposizione di cui al citato articolo 14 del decreto-legge n. 104 del 2020 ha, pertanto, introdotto - limitatamente al periodo di vigenza del divieto di licenziamento - un'ulteriore ipotesi di accesso alla prestazione di disoccupazione NASpI che si caratterizza per la presenza di un accordo collettivo aziendale tra le parti per porre fine al rapporto di lavoro tra le stesse intercorso. Su tale specifica tematica l'Istituto ha fornito indicazioni con il messaggio n. 4464 del 2020 nel quale è stato precisato che l'accesso alla prestazione NASpI per i lavoratori che aderiscono agli accordi collettivi aziendali in argomento è ammessa fino al termine della vigenza delle disposizioni che impongono il divieto dei licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo. La previsione di cui al richiamato articolo 14 del decreto-legge n. 104 del 2020 - in ragione del permanere dello stato di crisi connesso all'emergenza epidemiologica da Covid-19 - è stata prorogata dai successivi decreti-legge emergenziali. In particolare, l'articolo 8, comma 9, del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 maggio 2021, n. 69 (di seguito, anche decreto Sostegni) ha disposto fino alla data del 30 giugno 2021 la proroga del divieto di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo e la possibilità per i datori di lavoro di ricorrere alla risoluzione dei rapporti di lavoro a seguito di accordo collettivo aziendale stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo.

Tuttavia, la medesima disposizione di cui al richiamato articolo 8 del decreto Sostegni ha previsto per determinati datori di lavoro individuati dai commi 2 e 8 del medesimo articolo la proroga del divieto di potere ricorrere ai licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo; il comma 11 dello stesso articolo ha introdotto alcune deroghe a tale divieto, con la conseguenza che

# Normativa e prassi in evidenza

per gli stessi datori di lavoro di cui ai commi 2 e 8 è stata mantenuta la possibilità di procedere alla risoluzione di rapporti di lavoro a seguito della stipula di accordi collettivi aziendali da parte delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, limitatamente ai lavoratori che aderiscono agli stessi, fino al 31 ottobre 2021. Ulteriori deroghe in tal senso sono state successivamente previste dal decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 luglio 2021, n. 106 (di seguito, anche decreto Sostegni-bis), dal decreto-legge 20 luglio 2021, n. 103, convertito, con modificazioni, dalla legge 16 settembre 2021, n. 125, e dal decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146.

Tanto premesso, la proroga del divieto di procedere a licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo, oltre la data del 30 giugno 2021, è al momento legislativamente prevista per le seguenti casistiche e fino alla data per ciascuna riportata:

- fino alla data del 31 ottobre 2021 per i datori di lavoro privati che, avendo presentato domanda, sono autorizzati ai sensi dell'articolo 8, comma 2, del decreto Sostegni, per i trattamenti di assegno ordinario e di cassa integrazione salariale in deroga, nonché le aziende che, avendo presentato domanda, sono autorizzate al trattamento di cassa integrazione salariale operai agricoli (CISOA) ai sensi dell'articolo 8, comma 8, del decreto Sostegni;
- al massimo fino alla data del 31 dicembre 2021:
  - a) per i datori di lavoro privati che avendo presentato domanda, sono autorizzati ai sensi dell'articolo 11, commi 1 e 6, del decreto-legge n. 146 del 2021, ai trattamenti di assegno ordinario e di cassa integrazione salariale in deroga (cfr. l'art. 11, commi 7 e 8, del decreto-legge n. 146 del 2021);
  - b) per 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 ATECO2007, con i codici 13, 14 e 15, che, avendo presentato domanda, sono autorizzati al trattamento CIGO COVID ai sensi dell'articolo 50-bis, comma 2, del decreto Sostegni-bis e dell'articolo 11, comma 2, del decreto legge n. 146 del 2021 (cfr. l'art. 50-bis, commi 4 e 5, del decreto Sostegni-bis e l'art. 11, commi 7 e 8, del decreto-legge n. 146 del 2021);
  - c) per le imprese con un numero di lavoratori dipendenti non inferiore a mille che gestiscono almeno uno stabilimento industriale di interesse strategico nazionale che, avendo presentato domanda, sono autorizzate al trattamento ordinario di integrazione salariale COVID per una durata massima di ulteriori 13 settimane fruibili fino al 31 dicembre 2021 (cfr. l'art. 3, commi 2 e 3, del decreto-legge n. 103 del 2021);
  - d) per i datori di lavoro privati di cui all'articolo 8, comma 1, del decreto-legge n. 41 del 2021 che, a decorrere dalla data del 1° luglio 2021, sono autorizzati – previa domanda - ai trattamenti di integrazione salariale ordinaria o straordinaria ai sensi del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, beneficiando dell'esonero dal pagamento del contributo addizionale di cui all'articolo 5 del medesimo decreto legislativo (cfr. l'art. 40, commi 3 e 4, del decreto Sostegni-bis);
  - e) per i datori di lavoro che, avendo presentato domanda – ai sensi dell'articolo 40-bis, comma 1, del decreto-legge n. 73 del 2021 – sono autorizzati al trattamento straordinario di integrazione salariale in deroga agli articoli 4, 5, 12 e 22 del decreto legislativo n. 148 del 2015 per un massimo di 13 settimane dal 1° luglio 2021 al 31 dicembre 2021 (cfr. l'articolo 40-bis, comma 2, del decreto Sostegni-bis);
  - f) per i datori di lavoro privati dei settori del turismo e degli stabilimenti termali e del commercio, nonché del settore creativo, culturale e dello spettacolo che beneficiano dell'esonero di cui all'articolo 43 del decreto Sostegni-bis (cfr. l'art. 43, comma 2, del decreto Sostegni-bis).

In ragione delle disposizioni normative sopra richiamate, si precisa che per i lavoratori dipendenti di datori di lavoro per i quali il divieto di licenziamento non è stato prorogato oltre la data del 30 giugno 2021, l'accesso alla NASpI per risoluzione del rapporto di lavoro a seguito di adesione ad accordi collettivi aziendali è ammesso esclusivamente nelle ipotesi in cui l'adesione del lavoratore

all'accordo collettivo sia intervenuta entro e non oltre il termine 30 giugno 2021, data entro la quale la risoluzione del rapporto di lavoro deve aver prodotto i suoi effetti.

Pertanto, per i lavoratori che cessano il rapporto di lavoro a seguito di adesione a un accordo collettivo aziendale, con decorrenza successiva al 30 giugno 2021, la possibilità di accedere alla prestazione NASpI è ammessa esclusivamente se detta cessazione è intervenuta con un datore di lavoro per il quale è ancora vigente, nei termini come sopra specificati, il divieto di licenziamento. Per le ipotesi in cui trova ancora applicazione la possibilità di accedere alla prestazione NASpI a seguito di cessazione del rapporto di lavoro con accordo collettivo aziendale avente ad oggetto un incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, si ribadiscono le indicazioni già fornite con la circolare n. 111 del 2020 e con i messaggi n. 4464 del 2020, n. 528 e n. 689 del 2021, che qui si intendono richiamate integralmente.

Allo scadere del periodo di vigenza del divieto di licenziamento nei termini di cui sopra, l'accesso alla prestazione NASpI è ammesso secondo le ipotesi ordinarie richiamate al successivo paragrafo 2 della presente circolare.

## **2. Accesso alla NASpI a seguito di cessazione del rapporto di lavoro con un datore di lavoro per il quale non è più vigente il divieto di licenziamento**

Nelle ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro intervenuta con decorrenza successiva al 30 giugno 2021 e con un datore di lavoro per il quale il divieto di licenziamento è venuto meno dalla data del 1° luglio 2021, l'accesso alla prestazione NASpI è ammessa secondo le ipotesi ordinarie di cessazione del rapporto di lavoro che di seguito si riepilogano:

- licenziamento;
- scadenza del contratto a tempo determinato;
- dimissioni per giusta causa (cfr., a titolo esemplificativo, la circolare n. 94 del 2015); dimissioni durante il periodo tutelato di maternità ai sensi dell'articolo 55 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151;
- risoluzione consensuale intervenuta nell'ambito della procedura di conciliazione di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dall'articolo 1, comma 40, della legge 28 giugno 2012, n. 92;
- licenziamento con accettazione dell'offerta di conciliazione di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23;
- risoluzione consensuale in seguito al rifiuto da parte del lavoratore al proprio trasferimento ad altra sede della stessa azienda distante oltre 50 chilometri dalla residenza del lavoratore ovvero mediamente raggiungibile in 80 minuti o oltre con i mezzi di trasporto pubblici.

## **Nuove settimane di Cig COVID ex Decreto Fiscale: prime indicazioni Inps** **Inps, messaggio, 18/11/2021, n. 4034**

*L'Inps, con messaggio n. 4034 del 18 novembre 2021, in attesa della circolare con cui verranno dettagliate le innovazioni apportate dal Decreto Fiscale in materia di ammortizzatori sociali, ha offerto alcune indicazioni.*

### **Il testo del messaggio n. 4034/2021**

**Inps, messaggio, 18 novembre 2021, n. 4034**

#### **Premessa**

Nella Gazzetta Ufficiale – Serie Generale n. 252 del 21 ottobre 2021 è stato pubblicato il decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146, recante “Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili”(di seguito, anche “decreto Fiscale”).

Il citato decreto - entrato in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione - contiene, tra l'altro, misure che impattano sul sistema degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19, nonché norme in materia di Cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS) in favore dei lavoratori dipendenti di Alitalia in amministrazione straordinaria.

In attesa della pubblicazione della circolare con cui verranno illustrate nel dettaglio le innovazioni apportate dal richiamato decreto-legge, con il presente messaggio si illustrano gli indirizzi che attengono al nuovo periodo di trattamenti emergenziali richiedibili dai datori di lavoro e si forniscono le prime istruzioni operative.

#### **1. Trattamenti di Assegno ordinario (ASO) e Cassa integrazione guadagni in deroga (CIGD) per la causale “COVID-19”**

Il decreto-legge n. 146/2021, all'articolo 11, comma 1, introduce un ulteriore periodo massimo di 13 settimane di trattamenti di Assegno ordinario (ASO) e Cassa integrazione guadagni in deroga (CIGD) che può essere richiesto dai datori di lavoro che sono costretti a interrompere o ridurre l'attività produttiva per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, nel periodo tra il 1° ottobre 2021 e il 31 dicembre 2021.

##### **1.1 Datori di lavoro destinatari**

La previsione di cui al comma 1 del suddetto articolo 11, quindi, si rivolge ai datori di lavoro destinatari delle tutele del Fondo di integrazione salariale (FIS), dei Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26 e 40 del D.lgs 14 settembre 2015, n. 148, nonché a quelli che ricorrono alla CIGD.

##### **1.2 Condizioni di accesso alle misure**

Ai sensi del comma 3 dell'articolo 11 in commento, per richiedere il nuovo periodo di trattamenti previsto dal “decreto Fiscale”, i datori di lavoro sopra indicati devono essere stati interamente autorizzati alle precedenti 28 settimane di trattamenti introdotte dall'articolo 8, comma 2, del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 maggio 2021, n. 69 (di seguito, anche “decreto Sostegni”). L'accesso al nuovo periodo di ASO e CIGD di tipo emergenziale potrà essere riconosciuto solamente una volta decorso il periodo precedentemente autorizzato.

Laddove, quindi, non siano state richieste e autorizzate tutte le 28 settimane di trattamenti disciplinate dal menzionato “decreto Sostegni”, non sarà possibile per i datori di lavoro di cui al paragrafo 1.1 accedere al nuovo periodo di trattamenti emergenziali.

Il comma 7 dell'articolo 11 del decreto-legge n. 146/2021 stabilisce, inoltre, che ai datori di lavoro che ricorrono alle misure di sostegno in parola resta precluso - per la durata della fruizione del trattamento di integrazione salariale richiesto (ASO e CIGD) - l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge n. 23 luglio 1991, n. 223 e restano - altresì - sospese, nel medesimo periodo, le procedure pendenti avviate successivamente al 23 febbraio 2020, fatte salve le particolari situazioni previste dal comma 8 del medesimo articolo 11. Resta, altresì, preclusa la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604 e sono sospese le procedure di licenziamento in corso ai sensi dell'articolo 7 della stessa legge n. 604/1966, fatte salve le particolari situazioni previste dalla norma.

### **1.3 Durata e caratteristiche dei trattamenti di integrazione salariale**

Come anticipato, i trattamenti in esame previsti dal decreto-legge n. 146/2021 possono essere richiesti, per una durata massima di 13 settimane, nel periodo ricompreso tra il 1° ottobre 2021 e il 31 dicembre 2021.

Si precisa che, per le misure di sostegno al reddito (ASO/CIGD) introdotte dal "decreto Fiscale", non è previsto alcun contributo addizionale a carico dei datori di lavoro che ricorrono ai relativi trattamenti.

Si fa presente, altresì, che - fino al 31 dicembre 2021 - resta parallelamente operante la disposizione di cui al richiamato articolo 8, comma 2, del decreto-legge n. 41/2021; resta inteso che non possono essere autorizzati trattamenti di cui al citato articolo 8 del "decreto Sostegni" per periodi sovrapposti, anche parzialmente, a quelli richiesti ai sensi del decreto-legge n. 146/2021.

### **1.4 Lavoratori cui si rivolgono le tutele di cui all'articolo 11 del decreto-legge n. 146/2021**

L'articolo 11, comma 1, del decreto-legge n. 146/2021, stabilisce che i trattamenti di assegno ordinario e di integrazione salariale in deroga previsti dal medesimo comma nonché quelli disciplinati dal successivo comma 2 (cfr. il successivo paragrafo 3), trovino applicazione ai lavoratori che risultino alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione al 22 ottobre 2021 (data di entrata in vigore del decreto-legge n. 146/2021).

Riguardo a tale requisito soggettivo del lavoratore (data in cui il dipendente deve risultare in forza presso l'azienda richiedente la prestazione), si specifica che nelle ipotesi di trasferimento di azienda ai sensi dell'articolo 2112 c.c. e di assunzioni a seguito di cambio di appalto, resta valido quanto già precisato dall'Istituto in materia.

## **2. Domande di assegno ordinario del fondo di integrazione salariale**

In merito all'assegno ordinario del Fondo di integrazione salariale, si richiamano gli indirizzi contenuti nelle precedenti circolari pubblicate dall'Istituto in materia.

Si ricorda che, durante il periodo di percezione dell'assegno ordinario, limitatamente alle causali connesse all'emergenza da COVID-19, è erogata, ove spettante, la prestazione accessoria degli assegni al nucleo familiare (cfr. la circolare n. 88/2020).

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

Nel disciplinare il nuovo periodo di trattamenti, l'articolo 11, comma 1, del decreto-legge n. 146/2021 richiama, tra l'altro, l'articolo 21 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27; conseguentemente, possono presentare domanda di assegno ordinario anche i datori di lavoro iscritti al Fondo di integrazione salariale che, alla data del 22 ottobre 2021 (data di entrata in vigore del decreto-legge n. 146/2021), hanno in corso un assegno di solidarietà.

La concessione dell'assegno ordinario - che sospende e sostituisce l'assegno di solidarietà già in corso - può riguardare anche i medesimi lavoratori beneficiari dell'assegno di solidarietà, a totale copertura dell'orario di lavoro.

## **2.2 Assegno ordinario dei fondi di solidarietà bilaterali e dei Fondi del Trentino e di Bolzano-Alto Adige di cui, rispettivamente, agli articoli 26 e 40 del d.lgs n. 148/2015**

Riguardo ai Fondi di solidarietà di cui agli articoli 26 e 40 del D.lgs n. 148/2015, si ribadiscono le indicazioni fornite dall'Istituto nelle precedenti circolari pubblicate in materia.

Con riferimento ai settori dei servizi ambientali e delle attività professionali, stante l'ormai piena operatività dei rispettivi Fondi di solidarietà di nuova istituzione, le domande relative ai trattamenti emergenziali previsti dal decreto-legge n. 146/2021 dovranno essere inoltrate ai medesimi Fondi (cfr. i messaggi n. 3240/2021 e n. 3390/2021).

Si ricorda che, durante il periodo di percezione dell'assegno ordinario, limitatamente alle causali connesse all'emergenza da COVID-19, è erogato l'assegno al nucleo familiare, in rapporto al periodo di paga adottato e alle medesime condizioni dei lavoratori a orario normale.

## **2.3 Trattamenti di cassa integrazione guadagni in deroga (Cigd)**

Relativamente ai trattamenti di cassa integrazione guadagni in deroga, nel rinviare a quanto già illustrato nelle precedenti circolari in ordine ai datori di lavoro destinatari della disciplina e ai lavoratori ammessi alla misura, si precisa che il "decreto Fiscale" non ha modificato la disciplina di riferimento per la richiesta dei trattamenti in parola.

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

In ordine alle aziende plurilocalizzate, si ricorda che potranno inviare domanda come "Deroga Plurilocalizzate" esclusivamente le aziende che hanno ricevuto la prima autorizzazione con decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali. Tutte le altre aziende, anche con più unità produttive, trasmetteranno invece domanda come "Deroga INPS" (non plurilocalizzate).

Riguardo ai trattamenti di cassa integrazione guadagni in deroga previsti dal decreto-legge n. 146/2021 e relativi ad aziende delle Province autonome di Trento e di Bolzano, dovranno essere utilizzate, rispettivamente, le seguenti causali:

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

## **2.4 Indicazioni in merito alla modalità di trasmissione delle domande**

Per richiedere l'ulteriore periodo massimo di 13 settimane di assegno ordinario e di integrazione salariale in deroga, i datori di lavoro come individuati al precedente paragrafo n. 1.1, dovranno trasmettere domanda di concessione dei trattamenti con la nuova causale, denominata "COVID 19 - DL 146/21".

Si precisa che la procedura di trasmissione delle domande è già disponibile e che le stesse possono essere inviate, a prescindere dall'avvenuto rilascio dell'autorizzazione a tutte le 28 settimane di cui al decreto-legge n. 41/2021 da parte delle Strutture territoriali dell'Istituto.

Il rispetto di tale ultima condizione sarà verificato in sede di istruttoria delle domande e costituirà presupposto per il riconoscimento della legittimità dei trattamenti richiesti.

## **3. Trattamento ordinario di integrazione salariale connesso all'emergenza epidemiologica da COVID-19 in favore dei datori di lavoro delle industrie tessili, confezione di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia, e fabbricazione di articoli in pelle e simili**

### **3.1 Premessa, quadro normativo e datori di lavoro destinatari**

L'articolo 11, comma 2, del decreto-legge n. 146/2021 ha introdotto un periodo di trattamenti di Cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO), connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19, esclusivamente in favore dei datori di lavoro appartenenti ai settori delle industrie tessili, confezione di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia, e fabbricazione di articoli in pelle e simili (cfr. il paragrafo 6.2 della circolare n. 125/2021) per sospensioni o riduzioni dell'attività produttiva nel periodo collocato tra il 1° ottobre 2021 e il 31 dicembre 2021, per una durata massima di 9 settimane.



## **3.2 Condizioni di accesso alla misura**

Anche per i datori di lavoro di cui al paragrafo 3.1 che chiedono il periodo di massimo 9 settimane introdotto dal decreto-legge n. 146/2021, per effetto del rinvio dell'articolo 11, comma 7, anche al comma 2 del medesimo articolo, resta precluso - per la durata della fruizione del trattamento di integrazione salariale richiesto - l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge n. 223/1991 e restano altresì sospese nel medesimo periodo le procedure pendenti avviate successivamente al 23 febbraio 2020, fatte salve le particolari situazioni previste dall'articolo 11, comma 8. Resta, altresì, preclusa la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 604/1966 e sono sospese le procedure di licenziamento in corso ai sensi dell'articolo 7 della stessa legge n. 604/1966, fatte salve le particolari situazioni previste dalla norma.

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

## **3.3 Trattamento di integrazione salariale ordinaria per le aziende che si trovano in cassa integrazione guadagni straordinaria ai sensi dell'articolo 20 del decreto-legge n. 18/2020**

Ai fini dell'accesso al nuovo periodo di trattamenti di integrazione salariale ordinaria di tipo emergenziale, il citato articolo 11, comma 2, richiama, altresì, l'articolo 20 del decreto-legge n. 18/2020. Conseguentemente, anche le imprese - appartenenti ai settori sopra indicati - che alla data del 22 ottobre 2021 (data di entrata in vigore del decreto-legge n. 146/2021) avevano in corso un trattamento di cassa integrazione salariale straordinario e che devono ulteriormente sospendere il programma di CIGS a causa dell'interruzione dell'attività produttiva per effetto dell'emergenza epidemiologica in atto, possono accedere al trattamento di integrazione salariale ordinario, per una durata massima di 9 settimane, per periodi decorrenti dal 1° ottobre 2021 al 31 dicembre 2021. Si ricorda che anche per i trattamenti di integrazione salariale in argomento non è dovuto alcun contributo addizionale a carico dei datori di lavoro richiedenti.

(...)

## **3.5 Indicazioni in merito alla modalità di trasmissione delle domande**

Per richiedere l'ulteriore periodo massimo di 9 settimane di integrazione salariale di cui al comma 2 del suddetto articolo 11, i datori di lavoro dei settori sopra richiamati dovranno trasmettere domanda di concessione dei trattamenti con la nuova causale, denominata "COVID 19 - DL 146/21". Per la prestazione di cassa integrazione guadagni ordinaria, previa sospensione del trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria in corso, le relative domande di concessione del trattamento devono essere trasmesse utilizzando la nuova causale "COVID 19 - DL 146/21 - sospensione CIGS".

## **4. Modalità di pagamento e termini di trasmissione delle domande e dei modelli SR41-U-niEmens - CIG**

Riguardo ai termini di trasmissione delle istanze relative ai trattamenti di integrazione salariale previsti dall'articolo 11, commi 1 e 2, del decreto-legge n. 146/2021, il comma 4 del medesimo articolo 11 conferma la disciplina a regime, secondo cui il termine per la presentazione delle domande relative ai trattamenti di cassa integrazione salariale è fissato entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa.

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

## **5. Trattamento straordinario di integrazione salariale in favore di Alitalia in amministrazione straordinaria.**

L'articolo 10 del decreto-legge n. 146/2021 prevede che, ai lavoratori dipendenti di Alitalia Sai e Alitalia Cityliner in amministrazione straordinaria, possa essere concesso, per una durata complessiva di 12 mesi, il trattamento di integrazione salariale straordinaria di cui all'articolo 7, comma 10-ter, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.

Il predetto trattamento può proseguire anche successivamente alla conclusione dell'attività del commissario e, in ogni caso, non oltre il 31 dicembre 2022. Per la proroga dei trattamenti di cui trattasi, sono state stanziare risorse per un importo massimo di 63,5 milioni di euro per l'anno 2022.

Al fine di assicurare l'integrazione del menzionato trattamento di CIGS a carico del Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale, il successivo comma 2 del medesimo articolo 10 prevede, altresì, l'incremento della dotazione del medesimo Fondo in misura pari a 212,2 milioni di euro per l'anno 2022.

Con riferimento al trattamento CIGS introdotto dal suddetto articolo 10, si fa presente che nella procedura "Sistema UNICO", nell'ambito del codice intervento 333, è stato istituito il seguente nuovo codice evento: "161 – proroga Alitalia SAI e Alitalia Cityliner – art. 10 D.L. 146/2021".

## Decreto Fiscale: prime indicazioni sugli ammortizzatori sociali COVID

Come noto, con il recente D.L. 146/2021 (Decreto Fiscale), il Legislatore ha provveduto a implementare, per talune fattispecie, gli ammortizzatori sociali concessi per situazione di emergenza sanitaria. Sono interessate al provvedimento le imprese destinatarie delle tutele offerte dal Fis, dai Fondi di solidarietà bilaterali (tra cui Fsba) e dalla Cigd. Per il settore industriale, dove l'integrazione salariale di tipo emergenziale è scaduta il 30 giugno scorso, fanno eccezione i datori di lavoro appartenenti ai settori delle industrie tessili, confezione di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia, e fabbricazione di articoli in pelle e simili. Col messaggio n. 4034/2021 l'Inps, preannunciando un'imminente circolare, espone le prime indicazioni di tipo operativo relativamente alle recenti disposizioni offerte dal decreto.

### Disposizioni generali concernenti Fis, Fondi bilaterali e Cigd

Per le imprese che si avvalgono delle tutele di tali Fondi, sono state previste ulteriori 13 settimane di durata massima dell'integrazione salariale, da fruirsi nel periodo tra il 1° ottobre e il 31 dicembre 2021. Si ricorda che tale periodo va ad aggiungersi al limite massimo di 28 settimane, concesso con il Decreto Sostegni, utilizzabili nel periodo tra il 1° aprile e il 31 dicembre 2021. Come si nota, quindi, le 2 disposizioni vengono a interessare, sia pur parzialmente, un medesimo periodo dell'anno 2021 (mesi di ottobre, novembre e dicembre).

L'Inps, al fine di coordinare temporalmente le 2 disposizioni, fa presente che ove non siano state richieste e autorizzate tutte le 28 settimane di trattamento di integrazione non sarà possibile per i datori di lavoro accedere al nuovo periodo di trattamenti emergenziali.

Viene, inoltre, specificato come per tali misure straordinarie non sia previsto alcun contributo addizionale a carico dei datori di lavoro che ricorrono ai relativi trattamenti.

Il nuovo periodo di 13 settimane, coi limiti di utilizzo innanzi esposti, trova applicazione per i lavoratori che risultino alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti al 22 ottobre 2021 (data di entrata in vigore del decreto).

Per il nuovo periodo di integrazione salariale concesso (13 settimane), i datori di lavoro, come per i periodi precedenti, dovranno trasmettere domanda di concessione, ma con nuova causale, già disponibile sul sito Inps, "COVID 19 - DL 146/21". Viene, tuttavia, evidenziato che tali domande potranno essere inviate a prescindere dall'avvenuto rilascio dell'autorizzazione a tutte le precedenti 28 settimane (di cui al Decreto Sostegni).

Il termine per la presentazione delle domande, relative ai trattamenti in esame, rimane fissato entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa. Restano immutati anche i termini decadenziali di trasmissione dei dati necessari per il pagamento diretto dei trattamenti; il datore di lavoro è, quindi, tenuto a inviare tali dati entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale ovvero, qualora questo termine sia più favorevole all'azienda, entro 30 giorni dalla notifica della Pec contenente l'autorizzazione.

L'Inps ricorda che, ai datori di lavoro che si avvalgono delle misure di integrazione emergenziale, resta preclusa - per la durata della fruizione del trattamento di integrazione salariale richiesto (AO, Cigd, Cigo) - la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo, così come l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo.

### In specifico sul Fis

Vista la lettera del disposto normativo, l'Inps fa presente che possono presentare domanda di assegno ordinario (AO) al Fis anche i datori di lavoro iscritti a tale Fondo, che, alla data del 22 otto-

bre 2021, hanno in corso un assegno di solidarietà. Ove sia concesso, l'AO sospende e sostituisce, quindi, l'assegno di solidarietà già in corso, dato che l'assegno ordinario può riguardare anche i medesimi lavoratori beneficiari dell'assegno di solidarietà, a totale copertura dell'orario di lavoro.

## **In specifico su fondi bilaterali e fondi del Trentino e di Bolzano-Alto Adige**

In relazione a questa tipologia di Fondi, nel ribadire precedenti proprie indicazioni, l'Inps chiarisce che per i settori dei servizi ambientali e delle attività professionali, considerata l'ormai piena operatività dei rispettivi Fondi di solidarietà di nuova istituzione, le domande dei datori di lavoro ivi operanti, e relative ai trattamenti emergenziali in esame, dovranno essere inoltrate direttamente ai medesimi Fondi.

Viene ricordato che durante il periodo di percezione dell'AO, limitatamente alle causali connesse all'emergenza da COVID-19, viene erogato l'Anf, in rapporto al periodo di paga adottato e alle medesime condizioni dei lavoratori a orario normale.

## **In specifico sulla Cigd**

Viene ribadito che ai beneficiari di tale tipologia di integrazione in deroga continuano a essere riconosciuti sia la contribuzione figurativa che gli Anf. Viene, inoltre, indicato che le aziende c.d. plurilocalizzate potranno inviare domanda con indicazione di "Deroga Plurilocalizzate" solo nel caso in cui le medesime abbiano ricevuto la prima autorizzazione con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Tutte le altre aziende, anche con più unità produttive, dovranno, invece, trasmettere la domanda con indicazione "Deroga INPS" (non plurilocalizzate).

## **In specifico sulla Cigo**

Come in precedenza evidenziato - per le industrie tessili, di confezione di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia e di fabbricazione di articoli in pelle e simili - sono state concesse ulteriori 9 settimane di durata massima di integrazione salariale, per il periodo collocato tra il 1° ottobre 2021 e il 31 dicembre 2021. Tale periodo va ad aggiungersi a quello già previsto (Decreto Sostegni-bis), per una durata massima di 17 settimane da fruirsi nel periodo compreso tra il 1° luglio e il 31 ottobre 2021.

L'Inps specifica, anche in questo caso, che per tali trattamenti non è dovuto alcun contributo addizionale a carico dei datori di lavoro richiedenti.

## **In particolare, per le aziende che si trovano in Cigs**

Per tali situazioni l'Inps indica che le imprese dei settori indicati che, alla data del 22 ottobre 2021, avevano in corso un trattamento di Cigs - ma che devono sospendere il programma di Cigs a causa dell'interruzione dell'attività produttiva per effetto dell'emergenza epidemiologica - possono accedere alla Cigo per una durata massima di 9 settimane, nel periodo compreso tra il 1° ottobre 2021 e il 31 dicembre 2021.

Data la particolare casistica, le relative domande di concessione dello speciale trattamento devono essere trasmesse utilizzando la nuova causale "COVID 19 - DL 146/21 - sospensione CIGS".

## Indicazioni INL sul nuovo provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale

**L'**articolo 13, D.L. 146/2021, ha sostituito l'articolo 14, D.Lgs. 81/2008, apportando all'istituto della sospensione dell'attività imprenditoriale una serie di sostanziali modifiche. Per tale motivo l'INL ha ritenuto opportuno intervenire con la circolare n. 3/2021, per fornire alcune prime indicazioni utili non solo al personale ispettivo.

### Introduzione

La novellata norma stabilisce che il provvedimento di sospensione è adottato dall'INL, senza alcuna forma di discrezionalità, "al fine di far cessare il pericolo per la tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori", per il tramite del proprio personale ispettivo. Lo stesso potere spetta "ai servizi ispettivi delle aziende sanitarie locali nell'ambito di accertamenti in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro".

Nell'adozione del provvedimento sospensivo il personale ispettivo potrà valutare l'opportunità di farne decorrere gli effetti in un momento successivo, così come del resto previsto dal nuovo articolo 14, comma 4, secondo il quale: "in ogni caso di sospensione, gli effetti della stessa possono essere fatti decorrere dalle ore dodici del giorno lavorativo successivo ovvero dalla cessazione dell'attività lavorativa in corso che non può essere interrotta, salvo che non si riscontrino situazioni di pericolo imminente o di grave rischio per la salute dei lavoratori o dei terzi o per la pubblica incolumità".

Una prima condizione per l'adozione del provvedimento si realizza quando l'Ispettorato "riscontra che almeno il 10% dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro risulti occupato, al momento dell'accesso ispettivo, senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro". È utile evidenziare che, rispetto alla previgente formulazione, la percentuale di lavoratori irregolari che fanno "scattare" la sospensione passa dal 20% all'attuale 10%, la cui condizione è correlata esplicitamente all'insussistenza della comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro. L'INL precisa che, ai fini della sospensione, non potranno dunque essere considerati irregolari i lavoratori rispetto ai quali non è richiesta la comunicazione, come avviene nelle ipotesi di coadiuvanti familiari ovvero dei soci, per i quali è prevista unicamente la comunicazione all'Inail. La nuova percentuale del 10% di lavoratori irregolari continuerà a essere calcolata sul numero di lavoratori presenti sul luogo di lavoro al momento dell'accesso ispettivo. Si ricorda che i lavoratori da conteggiare nella base di computo sono tutti coloro che rientrano nell'ampia nozione di lavoratore. Andranno, quindi, conteggiati tanto i collaboratori familiari, anche impegnati per periodi inferiori alle 10 giornate di lavoro, quanto i soci lavoratori cui non spetta l'amministrazione o la gestione della società, non disponendo dei poteri datoriali tipici. Viene, poi, ribadita l'esclusione del provvedimento di sospensione per lavoro irregolare nel caso in cui il lavoratore risulti l'unico occupato dall'impresa (c.d. microimpresa).

Ulteriore novità è rappresentata dal riferimento all'accesso ispettivo, quale momento in cui va valutata la sussistenza dei presupposti di adozione del provvedimento. Ciò lascia evidentemente intendere che la regolarizzazione dei lavoratori nel corso dell'accesso è del tutto ininfluyente e, pertanto, il provvedimento andrà comunque adottato. Quanto sopra anche nelle ipotesi in cui il provvedimento di sospensione debba essere adottato su segnalazione di altre Amministrazioni e si sia comunque provveduto alla regolarizzazione delle violazioni accertate nelle more dei 7 giorni previsti dalla vigente normativa.

Il provvedimento di sospensione deve essere adottato anche tutte le volte in cui sono accertate gravi violazioni in materia di salute e sicurezza, riportate nella tabella seguente:

# Schede operative

Fattispecie	Importo somma aggiuntiva
Mancata elaborazione del DVR	Euro 2.500
Mancata elaborazione del Piano di emergenza ed evacuazione	Euro 2.500
Mancata formazione e addestramento	Euro 300 per ciascun lavoratore interessato
Mancata costituzione del servizio di prevenzione e protezione e nomina del relativo responsabile	Euro 3.000
Mancata elaborazione piano operativo di sicurezza (Pos)	Euro 2.500
Mancata fornitura del DPI contro le cadute dall'alto	Euro 300 per ciascun lavoratore interessato
Mancanza di protezioni verso il vuoto	Euro 3.000
Mancata applicazione delle armature di sostegno, fatte salve le prescrizioni desumibili dalla relazione tecnica di consistenza del terreno	Euro 3.000
Lavori in prossimità di linee elettriche in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi	Euro 3.000
Presenza di conduttori nudi in tensione in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi	Euro 3.000
Mancanza protezione contro i contatti diretti e indiretti (impianto di terra, interruttore magnetotermico, interruttore differenziale)	Euro 3.000
Omessa vigilanza in ordine alla rimozione o modifica dei dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo	Euro 3.000

Corre l'obbligo di evidenziare che il provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale potrà avvenire, a differenza di quanto avveniva prima, nel caso in cui venga accertata anche una sola delle violazioni sopra riportate. È utile, poi, ricordare che la nuova normativa ha attribuito anche all'INL, al pari delle Asl, il potere di svolgere attività di vigilanza e accertare eventuali illeciti in materia prevenzionistica, indipendentemente dal settore di intervento.

Il provvedimento di sospensione, come in passato, è anzitutto adottato in relazione alla parte dell'attività imprenditoriale interessata dalle violazioni. Ciò sta a significare che gli effetti del provvedimento debbono essere circoscritti alla singola unità produttiva rispetto ai quali sono stati verificati i presupposti per la sua adozione e, con particolare riferimento all'edilizia, all'attività svolta dall'impresa nel singolo cantiere.

In via alternativa, l'adozione del provvedimento di sospensione dell'attività lavorativa potrà interessare soltanto i lavoratori rispetto ai quali il datore di lavoro:

- abbia omesso la formazione e l'addestramento;
  - abbia omesso di fornire i necessari dispositivi di protezione individuale contro le cadute dall'alto.
- Tali violazioni, infatti, possono essere riferite e circoscritte alla posizione di un singolo lavoratore. La sospensione, in tal caso, comporta, quindi, l'impossibilità per il datore di lavoro di avvalersi del lavoratore interessato fino a quando non interverrà la revoca del provvedimento secondo le condizioni di cui si dirà oltre.

Resta fermo, trattandosi di causa non imputabile al lavoratore, l'obbligo di corrispondere allo stesso il trattamento retributivo e di versare la relativa contribuzione.

Va precisato che, a fronte di un accertamento sulla contestuale presenza di più violazioni utili all'adozione del provvedimento di sospensione, il personale ispettivo adotterà sempre un unico provvedimento di sospensione della parte dell'attività imprenditoriale interessata dalle violazioni, fermo restando che, ai fini della revoca del provvedimento, occorrerà verificare la regolarizzazione di tutte le violazioni riscontrate e il pagamento delle somme aggiuntive riferibili a ciascuna di esse. Pertanto, la seconda tipologia di provvedimento (sospensione dell'attività lavorativa prestata dai lavoratori interessati dalle violazioni) ricorre solo quando le violazioni concernenti la formazione,

l'addestramento o la mancata fornitura di DPI non siano accompagnate da altre violazioni utili all'adozione della sospensione.

Così come in passato, si evidenzia che gli effetti sospensivi possono decorrere dalle ore 12:00 del giorno lavorativo successivo ovvero dalla cessazione dell'attività lavorativa in corso che non può essere interrotta, salvo che non si riscontrino situazioni di pericolo imminente o di grave rischio per la salute dei lavoratori o dei terzi o per la pubblica incolumità.

Benché la disposizione al riguardo non faccia distinzioni tra le 2 cause di sospensione (lavoro irregolare e gravi violazioni in materia di salute e sicurezza) va considerato che, fatte salve le specifiche valutazioni da effettuarsi caso per caso, il provvedimento di sospensione per motivi di salute e sicurezza dovrà essere, di norma, adottato con effetto immediato.

Unitamente al provvedimento di sospensione, il personale ispettivo potrà imporre ulteriori e specifiche misure atte a far cessare il pericolo per la sicurezza o per la salute dei lavoratori durante il lavoro.

### **Condizioni per la revoca del provvedimento di sospensione**

Con riferimento alla sospensione adottata per lavoro irregolare è necessaria la regolarizzazione dei lavoratori, nonché una regolarizzazione anche sotto il profilo degli adempimenti in materia di salute e sicurezza.

Nelle ipotesi di sospensione per gravi violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro occorrerà accertare che il datore di lavoro abbia provveduto al ripristino delle regolari condizioni di lavoro, adottando il comportamento eventualmente oggetto di prescrizione obbligatoria. Per revocare il provvedimento di sospensione il datore di lavoro dovrà, altresì, provvedere al pagamento di una somma aggiuntiva prevista per ciascuna fattispecie di violazione riscontrata.

In particolare, nelle ipotesi di lavoro irregolare, sono previsti 2 differenti importi:

- se il numero dei lavoratori irregolari non è superiore a 5 l'importo è pari a 2.500 euro;
- se superiore a 5 la somma aggiuntiva è pari a 5.000 euro.

Nei casi di sospensione per motivi di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro la somma aggiuntiva è indicata nella tabella sopra riportata in riferimento a ciascuna violazione.

Laddove siano state riscontrate più violazioni - concernenti le fattispecie indicate nella tabella e/o l'impiego di lavoratori in nero - l'importo utile alla revoca sarà dato dalla somma di quanto indicato accanto a ciascuna fattispecie e/o di quanto indicato dalla normativa in relazione all'impiego di lavoratori irregolari.

Va, inoltre, segnalato che le somme aggiuntive sono raddoppiate nelle ipotesi in cui, nei 5 anni precedenti all'adozione del provvedimento, la medesima impresa sia stata destinataria di un provvedimento di sospensione. Permane anche nella norma recentemente novellata la possibilità, per il datore di lavoro, di ottenere la revoca del provvedimento mediante il pagamento immediato di una percentuale della somma aggiuntiva ridotta al 20%. L'importo residuo della somma aggiuntiva, maggiorato del 5%, è versato entro 6 mesi dalla data di presentazione dell'istanza di revoca. In caso di mancato versamento o di versamento parziale dell'importo residuo entro detto termine, il provvedimento di accoglimento dell'istanza costituisce titolo esecutivo per l'importo non versato. Per tutto il periodo di sospensione vige il divieto all'impresa di contrattare con la P.A..

### **Ricorso avverso i provvedimenti di sospensione**

Unicamente avverso il provvedimento di sospensione per l'impiego di lavoratori irregolari è possibile proporre ricorso amministrativo dinanzi all'Ispettorato interregionale del lavoro territorialmente competente entro il termine di 30 giorni dalla sua adozione. Il termine per la presentazione del ricorso decorre dalla notifica al datore di lavoro. L'Ispettorato interregionale è tenuto a pronunciarsi entro il termine di 30 giorni dalla presentazione del ricorso e lo stesso si intende accolto qualora tale termine decorra inutilmente.

In caso di sospensione per violazioni in materia di salute e sicurezza, la cui cognizione, in caso di inottemperanza alla prescrizione, è di competenza del giudice penale, viene previsto che il decreto

di archiviazione emesso a conclusione della procedura di prescrizione per l'estinzione delle contravvenzioni accertate e poste a fondamento del provvedimento di sospensione determini la decadenza del provvedimento stesso.

Resta, tuttavia, fermo il provvedimento di sospensione qualora sia stato adottato anche in ragione della riscontrata presenza di lavoratori irregolari.

## **Inottemperanza**

Il datore di lavoro che non ottempera al provvedimento di sospensione è punito con l'arresto fino a 6 mesi nelle ipotesi di sospensione per le violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e 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.



## Esonero contributivo filiere agricole, della pesca e dell'acquacoltura

**G**li articoli 16 e 16-bis, D.L. 137/2020, hanno disposto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali a favore delle imprese appartenenti alle filiere agricole, della pesca e dell'acquacoltura, comprese le aziende produttrici di vino e birra, per i mesi di novembre 2020, dicembre 2020 e gennaio 2021.

### Introduzione

L'Inps, con la circolare n. 131/2021, ha fornito le indicazioni e le istruzioni operative sull'ambito di applicazione delle disposizioni normative, specificando al paragrafo 6 che, per accedere al beneficio, i datori di lavoro e i lavoratori autonomi iscritti alla "Gestione dei contributi e delle prestazioni previdenziali dei coltivatori diretti, mezzadri e coloni" devono utilizzare lo specifico modulo telematico.

Ora, con il messaggio n. 3774/2021, l'ente di previdenza comunica che il modulo telematico "Esonero contributivo art. 16-16 bis DL 137/2020 anno 2020-2021" è disponibile per i datori di lavoro nel "Portale delle Agevolazioni" (ex "DiResCo") e per i lavoratori autonomi nel "Cassetto previdenziale Autonomi in agricoltura", alla sezione "Comunicazione bidirezionale" > "Invio comunicazione".

### Domanda

La domanda di esonero deve essere presentata entro 30 giorni dal 4 novembre 2021.

Il modulo consente di dichiarare di non avere superato i limiti individuali fissati dalla comunicazione della Commissione Europea del 19 marzo 2020 C(2020)1863, e successive modificazioni, recante un "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del Covid-19", con specifico riferimento alle sezioni 3.1 e 3.12 dello stesso Quadro Temporaneo. I richiedenti, dopo avere indicato l'importo dell'esonero richiesto, devono specificare la quota di esonero che richiedono ai sensi della sezione 3.1 e/o della sezione 3.12; nel caso in cui siano valorizzate entrambe le sezioni, la somma delle quote di esonero deve corrispondere all'importo dell'esonero richiesto. La richiesta di esonero ai sensi della sezione 3.12 del Quadro Temporaneo è vincolata al possesso dei requisiti indicati al paragrafo 4 della circolare n. 131/2021.

Nel caso in cui siano presentate più domande riferite alla medesima matricola o al medesimo Codice identificativo denuncia aziendale (Cida), sarà ritenuta valida la domanda inviata con data più recente.

### Datori di lavoro

Scaduto il termine fissato per la presentazione delle domande di esonero, in caso di esito positivo, a ciascun contribuente sarà data comunicazione dell'importo autorizzato in via definitiva, a mezzo Pec, ma gli esiti delle domande presentate saranno, comunque, consultabili nel "Portale delle Agevolazioni" (ex "DiResCo").

L'importo autorizzato in via definitiva tiene conto dell'importo richiesto nella domanda, della dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà per il massimale individuale di cui alle sezioni 3.1 e 3.12 del Quadro Temporaneo e della capienza delle risorse stanziare per soddisfare le domande pervenute. L'importo dell'esonero autorizzato non può essere, in ogni caso, superiore alla contribuzione datoriale da versare ed effettivamente sgravabile dal 1° novembre 2020 al 31 gennaio 2021.

Per le aziende con Cida l'esonero autorizzabile non può essere superiore alla contribuzione da versare risultante negli archivi Inps, tenendo conto dei flussi accolti per il Cida indicato in domanda ai fini della tariffazione entro la seconda emissione del 2021. Nel caso in cui l'importo richiesto sia diverso dall'importo risultante dai predetti flussi accolti per la tariffazione, l'esonero sarà autorizzabile nella misura corrispondente all'importo minore.

Nel caso in cui le risorse necessarie a coprire la totalità delle richieste risultino superiori agli importi complessivamente destinati dal Legislatore alla misura agevolativa, l'importo complessivo dell'esonero per i mesi di novembre 2020, dicembre 2020 e gennaio 2021, potenzialmente autorizzabile, sarà ridotto in misura proporzionale a tutta la platea dei beneficiari.

Per i datori di lavoro che hanno richiesto l'esonero con riferimento sia alla sezione 3.1 che alla sezione 3.12 del Quadro Temporaneo, le eventuali riduzioni saranno effettuate in via prioritaria sull'importo richiesto ai sensi della sezione 3.12.

Entro 30 giorni dalla comunicazione a mezzo Pec dell'importo autorizzato in via definitiva si dovrà versare la contribuzione dovuta eccedente l'importo autorizzato.

Per le aziende agricole, con specifica news individuale, saranno comunicati gli importi esonerati, distinti per categoria (OTI e OTD), trimestre di competenza ed emissione di riferimento.

I contribuenti che hanno già effettuato i versamenti in misura superiore a quella risultante a seguito dell'applicazione dell'esonero potranno richiederne la compensazione con la contribuzione da versare alle scadenze future, secondo le consuete modalità.

## Lavoratori autonomi

Il modulo di domanda esporrà gli importi precompilati separatamente per l'anno 2020 (novembre e dicembre) e per l'anno 2021 (gennaio). Per i periodi inferiori al mese l'esonero sarà riconosciuto solo per frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni.

Scaduto il termine per la presentazione delle domande, in caso di esito positivo, a ciascun contribuente sarà data comunicazione a mezzo specifica news dell'importo autorizzato, nella quale sarà presente anche l'importo residuo da versare con riferimento alla quarta rata dell'emissione del 2020, con la scadenza originaria del 16 gennaio 2021, e l'importo autorizzato con riferimento al mese di gennaio 2021. Gli esiti delle domande saranno, in ogni caso, consultabili nei canali di "Comunicazione bidirezionale".

Entro 30 giorni dalla comunicazione dell'importo autorizzato, i beneficiari versare la contribuzione dovuta eccedente l'importo autorizzato.

Quanto alla contabilizzazione dell'importo dell'esonero:

- quello relativo ai mesi di novembre e dicembre 2020 sarà contabilizzato nell'estratto conto con riferimento alla terza e quarta rata dell'emissione del 2020;
- quello relativo al mese di gennaio 2021 sarà contabilizzato nell'estratto conto con riferimento alla prima rata dell'emissione del 2021.

Per i lavoratori autonomi che accedono all'esonero ex articolo 1, commi da 20 a 22-bis, L. 178/2020 (circolare Inps n. 124/2021), l'importo dell'esonero per gennaio 2021 sarà attribuito in parti uguali alle rate con scadenza nell'anno 2021 (prima, seconda e terza rata).

I lavoratori autonomi iscritti alla "Gestione dei contributi e delle prestazioni previdenziali dei coltivatori diretti, mezzadri e coloni" per i quali non è stato effettuato il calcolo della contribuzione con l'emissione del 2021 possono, comunque, presentare la domanda di esonero e l'Inps provvederà a elaborare il prospetto di calcolo della contribuzione per l'emissione 2021 e a rendere disponibili le rate da versare nel "Cassetto Previdenziale Autonomi in Agricoltura". Il contribuente deve pagare le rate già scadute entro 30 giorni dalla comunicazione a mezzo news dell'importo autorizzato in via definitiva, riducendo l'importo della rate da versare dell'importo dell'esonero indicato nella news. L'importo autorizzato in via definitiva può essere ridotto a seguito di una riduzione della contribuzione dovuta per il periodo di riferimento dell'esonero o in presenza di altri esoneri previsti per la stessa emissione.

## Rinnovi contrattuali settembre 2021

### Farmacie private – Accordo 7 settembre 2021

In data 7 settembre 2021 Federfarma, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil hanno siglato il rinnovo del Ccnl dei dipendenti delle farmacie private, in vigore fino al 31 agosto 2024.

#### Minimi retributivi

A decorrere dal 1° novembre 2021, la retribuzione contrattuale mensile è pari ai seguenti importi:

Livelli	Minimo	Contingenza	Edr confederale	Indennità speciale quadri	Totale
Q1	1.668,97	536,07	10,33	130,00	2.345,37
Q2 dopo 12 anni di servizio	1.499,19	530,45	10,33	130,00	2.169,97
Q2 dopo 2 anni di servizio	1.499,19	530,45	10,33	100,00	2.139,97
Q3 dopo 12 anni di servizio	1.429,19	530,45	10,33	130,00	2.099,97
Q3 dopo 2 anni di servizio	1.429,19	530,45	10,33	100,00	2.069,97
1	1.429,19	530,45	10,33	-	1.969,97
2	1.215,92	521,63	10,33	-	1.747,88
3	1.130,17	519,00	10,33	-	1.659,50
4	1.017,02	515,40	10,33	-	1.542,75
5	898,97	512,07	10,33	-	1.421,37
6	807,81	509,11	10,33	-	1.327,25

#### Farmacie rurali sussidiate

Livelli	Minimo	Contingenza	Edr confederale	Indennità speciale quadri	Totale
Q1	1.602,21	536,07	10,33	130,00	2.278,61
Q2 dopo 12 anni di servizio	1.439,22	530,45	10,33	130,00	2.110,00
Q2 dopo 2 anni di servizio	1.439,22	530,45	10,33	100,00	2.080,00
Q3 dopo 12 anni di servizio	1.372,02	530,45	10,33	130,00	2.042,80
Q3 dopo 2 anni di servizio	1.372,02	530,45	10,33	100,00	2.012,80
1	1.372,02	530,45	10,33	-	1.912,80
2	1.167,28	521,63	10,33	-	1.699,24
3	1.084,97	519,00	10,33	-	1.614,30
4	976,33	515,40	10,33	-	1.502,06
5	863,01	512,07	10,33	-	1.385,41
6	775,49	509,11	10,33	-	1.294,93

#### Edr - Assistenza sanitaria integrativa

In attesa dell'individuazione delle modalità di erogazione dell'assistenza sanitaria integrativa contrattualmente prevista, dal 1° novembre 2021 deve essere corrisposto ai lavoratori a titolo di Edr

un importo pari a 13 euro mensili, per 12 mensilità e non computabile nel Tfr.

## **Compenso COVID**

In relazione all'emergenza Covid è previsto un compenso non inferiore a 2 euro per ogni vaccinazione effettuata dal farmacista oppure il farmacista potrà optare per un compenso forfettario di 200 euro annui.

## **Riduzione orario lavoro**

È prevista l'attribuzione (a gruppi di 4 o 8 ore) di 40 ore annue di permessi retribuiti; i permessi non fruiti entro l'anno di maturazione sono compensati con corrispondenti quote della retribuzione di fatto spettante al 31 dicembre ovvero possono essere fruiti entro il 30 giugno dell'anno successivo.

Per gli assunti dal 1° novembre 2021 nelle farmacie fino a 40 dipendenti, le 40 ore di permessi verranno riconosciute in misura pari al:

- 50% decorsi 3 anni dall'assunzione;
- 100% decorsi 6 anni dall'assunzione.

Ai fini del calcolo si tiene conto anche del servizio prestato presso altre farmacie e dei periodi con contratto a termine e di apprendistato.

Da tale disciplina sono esclusi gli assunti a termine entro il 31 ottobre 2021 e il cui contratto sia trasformato a tempo indeterminato e gli apprendisti assunti entro il 31 ottobre 2021 e confermati in servizio.

## **Ente bilaterale nazionale (Ebn)**

Al fine di assicurare operatività all'Ebn, la quota contrattuale di servizio per il relativo finanziamento è fissata a decorrere dal 1° luglio 2023 nella misura globale dello 0,10%, calcolato sulla paga base e contingenza, per 14 mensilità, di cui:

- 0,05% a carico del datore di lavoro;
- 0,05 per cento a carico del lavoratore.

## **Assistenza sanitaria integrativa**

A decorrere dal 1° novembre 2021 per il finanziamento dell'assistenza sanitaria integrativa è dovuto un contributo pari a 13 euro mensili, per 12 mensilità e non computabile nel Tfr, a carico del datore di lavoro.

Il sistema di assistenza sanitaria integrativa dovrà essere operante dal 1° gennaio 2022 e le parti stipulanti dovranno individuare le modalità di erogazione.

In mancanza, i 13 euro mensili saranno erogati come Edr.

## **Previdenza complementare**

La contribuzione a Fon.Te viene stabilita nella misura fissa pari a:

- 1,05% a carico del datore di lavoro;
- 0,55% a carico del lavoratore.

Viene, altresì, previsto, per quanto riguarda la quota di iscrizione al Fondo, che il datore di lavoro deve un importo *una tantum* di 8 euro e il dipendente di 2 euro.

## Principali scadenze del mese di gennaio

---

### lunedì 10 gennaio

#### **Fondi dirigenti del commercio – Versamento**

Versamento dei contributi trimestrali, dovuti ai Fondi Besusso, Pastore e Negri per i dirigenti di aziende commerciali, relativamente al trimestre precedente.

#### **Contributi Inps – Datori di lavoro domestico**

Versamento dei contributi trimestrali, dovuti all'Inps per i collaboratori domestici, relativamente al trimestre precedente.

### lunedì 17 gennaio

#### **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 sostituiti 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.

#### **Contributi Inps – Gestione separata**

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

#### **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 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.

### giovedì 20 gennaio

#### **Previndai – Versamento**

Versamento dei contributi relativi al trimestre precedente per i dirigenti iscritti al Previndai.

#### **Previndapi – Versamento**

Versamento dei contributi relativi al trimestre precedente per i dirigenti iscritti al Previndapi.

## **lunedì 31 gennaio**

### **UniEmens – Invio telematico**

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

### **Datori di lavoro – Denuncia telematica collocamento obbligatorio**

Termine entro il quale i datori di lavoro soggetti alle disposizioni sul collocamento obbligatorio devono inviare telematicamente il prospetto informativo contenente indicazioni in merito all'assolvimento dell'obbligo previsto dalla norma, qualora, rispetto all'ultimo invio, vi siano stati cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva.

### **Comunicazione annuale dei lavoratori in somministrazione**

Le aziende che nel 2021 hanno utilizzato lavoratori in somministrazione, devono effettuare la comunicazione annuale obbligatoria alle rappresentanze sindacali aziendali (Rsa) ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria (Rsu) o, in mancanza, agli organismi territoriali di categoria delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, indicando i dati relativi ai contratti di somministrazione stipulati nel 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](http://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

