

**LA GESTIONE DEL PERSONALE:
FOCUS SULLE NOVITA' DI FINE ANNO E
PRIME ANTICIPAZIONI MANOVRA 2022**

**WEBINAR 10 DICEMBRE 2021
RELATORE:
MAURO DE SANTIS
COMMERCIALISTA IN SALERNO**

Indice degli approfondimenti

La sospensione dell'attività imprenditoriale

Durc di congruità

Esonero donne

Esonero giovani

Esonero contributivo alternativo alla cig covid

Decontribuzione nel turismo e commercio

La nuova domanda di cassa integrazione

Uniemens-cig

La riforma degli ammortizzatori sociali: prime anticipazioni

La parità salariale uomo donna

Telelavoro-smart working

Assenze dal lavoro e riflessi contributivi

Erogazione T.F.R. in costanza di rapporto

Le indennità di trasferta fittiziamente corrisposte: possibili conseguenze

Nuova provvedimento di sospensione ex art. 14 D.lgs. 81/2008

Circolare INL 9/11/2021

Condizioni:

- 1) 10% lavoratori presenti senza unilav (escluso il caso dell'unico occupato) all'accesso ispettivo (ricompreso lavatore autonomo occasionale in assenza di preventiva comunicazione all'ITL);
- 2) presenza di gravi violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro (basta un'unica violazione contenuta nell'Allegato I del Decreto)

Art. 13 D.L. 146/2021 adozione sospensione «al fine di far cessare il pericolo per la tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori»

Obbligo e non più facoltà di adozione di provvedimento in presenza di accertate gravi, e non più reiterate, violazioni individuate tassativamente nel nuovo allegato I al Dlgs 81/2008.

In caso di omessa formazione e addestramento o di fornitura dei dpi contro le cadute dall'alto la sospensione può essere limitata al lavoratore interessato.

Resta obbligo di retribuzione (e contribuzione) per le giornate di sospensione.

Sospensione limitata alla parte dell'attività interessata dalle violazioni.

Somme aggiuntive raddoppiate se nei 5 anni precedenti la medesima impresa sia stata destinataria di altri provvedimenti di sospensione (mancanza date base nazionale!)

Il provvedimento di sospensione comporterà l'emissione, da parte del Ministero delle Infrastrutture, del provvedimento interdittivo da trattare con la pubblica amministrazione, per poi essere comunicato all'ANAC.

Nuovo provvedimento di sospensione ex art. 14 D.lgs. 81/2008 - Circolare INL 9/11/2021

Condizioni per la revoca del provvedimento di sospensione di lavoratori irregolari:

- a) regolarizzazione sotto il profilo dalla salute e sicurezza (sottoposizione o predisposizione alla sorveglianza sanitaria);
- b) predisposizione della formazione e informazione, da concludersi entro 60 giorni;
- c) pagamento di una somma aggiuntiva di € 2.500 se i lavoratori irregolari non sono superiori a cinque, è invece di € 5.000 se superano tale limite;

Condizione per la revoca del provvedimento di sospensione per le violazioni sulla salute e sicurezza sul lavoro:

- a) ripristino delle regolari condizioni di lavoro ottemperando alla prescrizione obbligatoria impartita contestualmente al provvedimento di sospensione;
- b) Pagamento delle somme aggiuntive indicate in corrispondenza delle 12 ipotesi di violazioni riportate nel nuovo allegato I.

Permane la possibilità di rateizzare, previo versamento del 20% in acconto: la restante somma, con la maggiorazione del 5%, è versata entro 6 mesi.

Nessuna tutela amministrativa a favore dell'imprenditore destinatario del provvedimento di sospensione per irregolarità in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

Allegato I al Decreto 146/2021

FATTISPECIE	IMPORTO SOMMA AGGIUNTIVA
1 Mancata elaborazione del documento di valutazione dei rischi	Euro 2.500
2 Mancata elaborazione del Piano di Emergenza ed evacuazione	Euro 2.500
3 Mancata formazione ed addestramento	Euro 300 per ciascun lavoratore interessato
4 Mancata costituzione del servizio di prevenzione e protezione e nomina del relativo responsabile	Euro 3.000
5 Mancata elaborazione piano operativo di sicurezza (POS)	Euro 2.500
6 Mancata fornitura del dispositivo di protezione individuale contro le cadute dall'alto	Euro 300 per ciascun lavoratore interessato
7 Mancanza di protezioni verso il vuoto	Euro 3.000
8 Mancata applicazione delle armature di sostegno, fatte salve le prescrizioni desumibili dalla relazione tecnica di consistenza del terreno	Euro 3.000
9 Lavori in prossimità di linee elettriche in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi	Euro 3.000
10 Presenza di conduttori nudi in tensione in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi	Euro 3.000
11 Mancanza protezione contro i contatti diretti ed indiretti (impianto di terra, interruttore magnetotermico, interruttore differenziale)	Euro 3.000
12 Omessa vigilanza in ordine alla rimozione o modifica dei dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo	Euro 3.000

Sanzioni art. 55 D.Lgs. 81 / 2008

1. È punito con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.792,06 a 7.147,67 euro il datore di lavoro:
 - a) per la violazione dell'articolo [29](#), comma 1;
 - b) che non provvede alla nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione ai sensi dell'articolo [17](#), comma 1, lettera b), o per la violazione dell'articolo [34](#), comma 2;
2. Nei casi previsti al comma 1, lettera a), si applica la pena dell'arresto da quattro a otto mesi se la violazione è commessa:
 - a) nelle aziende di cui all'articolo [31](#), comma 6, lettere a), b), c), d), f) e g);
 - b) in aziende in cui si svolgono attività che espongono i lavoratori a rischi biologici di cui all'articolo [268](#), comma 1, lettere c) e d), da atmosfere esplosive, cancerogeni mutageni, e da attività di manutenzione, rimozione smaltimento e bonifica di amianto;
 - c) per le attività disciplinate dal Titolo IV caratterizzate dalla compresenza di più imprese e la cui entità presunta di lavoro non sia inferiore a 200 uomini-giorno.
3. È punito con l'ammenda da 2.233,65 a 4.467,30 euro il datore di lavoro che adotta il documento di cui all'articolo [17](#), comma 1, lettera a), in assenza degli elementi di cui all'articolo [28](#), comma 2, lettere b), c) o d), o senza le modalità di cui all'articolo [29](#), commi 2 e 3.
4. È punito con l'ammenda da 1.116,82 a 2.233,65 euro il datore di lavoro che adotta il documento di cui all'articolo [17](#), comma 1, lettera a), in assenza degli elementi di cui all'articolo [28](#), comma 2, lettere a), primo periodo, ed f).
5. Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti:
 - a) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 837,62 a 4.467,30 euro per la violazione degli articoli [3](#), comma 12-bis, [18](#), comma 1, lettera o), [26](#), comma 1, lettera b), [43](#), commi 1, lettere a), b), c) ed e), e 4, [45](#), comma 1;
 - b) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.116,82 a 5.360,76 euro per la violazione dell'articolo [26](#), comma 1, lettera a);
 - c) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.340,19 a 5.807,48 euro per la violazione dell'articolo [18](#), comma 1, lettere c), e), f) e q), [36](#), commi 1 e 2, [37](#), commi 1, 7, 9 e 10, [43](#), comma 1, lettere d) ed e-bis), [46](#), comma 2;
 - d) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.675,24 a 6.700,94 euro per la violazione degli articoli [18](#), comma 1, lettere a), d) e z) prima parte, e [26](#), commi 2 e 3, primo periodo. Medesima pena si applica al soggetto che viola l'articolo [26](#), commi 3, quarto periodo, o 3-ter;
 - e) con l'ammenda da 2.233,65 a 4.467,30 euro per la violazione degli articoli [18](#), comma 1, lettere g), n), p), seconda parte, s) e v), [35](#), comma 4;
 - f) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 2.233,65 a 7.371,04 euro per la violazione degli articoli [29](#), comma 4, [35](#), comma 2, [41](#), comma 3;
 - g) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 1.116,82 a 5.025,71 euro per la violazione dell'articolo [18](#), comma 1, lettere r), con riferimento agli infortuni superiori ai tre giorni, bb), e comma 2;
 - h) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 558,41 a 2.010,28 euro per la violazione dell'articolo [18](#), comma 1, lettere g-bis) e r), con riferimento agli infortuni superiori ad un giorno, e dell'articolo [25](#), comma 1, lettera e), secondo periodo, e dell'articolo [35](#), comma 5;
 - i) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 111,68 a 558,41 euro per ciascun lavoratore, in caso di violazione dell'articolo [26](#), comma 8;
 - l) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 55,84 a 335,05 euro in caso di violazione dell'articolo [18](#), comma 1, lettera aa).
6. L'applicazione della sanzione di cui al comma 5, lettera g), con riferimento agli infortuni superiori ai tre giorni, esclude l'applicazione delle sanzioni conseguenti alla violazione dell'articolo 53 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124.
- 6-bis. In caso di violazione delle disposizioni previste dall'articolo [18](#), comma 1, lettera g), e dall'articolo [37](#), commi 1, 7, 9 e 10, se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori gli importi della sanzione sono raddoppiati, se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori gli importi della sanzione sono triplicati.

AMBITO DI APPLICAZIONE d.lgs. 81/2008

Art. 3 comma 1: Il presente decreto legislativo si applica a tutti settori di attività, privati e pubblici, e tutte le tipologie di rischio

Art. 2, lett. a), «(lavoratore)»: persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari. Al lavoratore così definito è equiparato: il socio lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto, che presta la sua attività per conto delle società e dell'ente stesso; l'associato in partecipazione di cui all'art. 2549 c.c.; il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196, e di cui a specifiche disposizioni delle leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro...(omissis...)

«Nella specifica ipotesi in cui presso un'azienda o uno studio professionale siano presenti soggetti che svolgano stage o tirocini formativi, il datore di lavoro sarà tenuto ad osservare tutti gli obblighi previsti del testo unico al fine di garantire la salute e la sicurezza degli stessi e, quindi, adempiere gli obblighi formativi connessi alla specifica attività svolta». MLPS risposta a quesito

Congruità della manodopera in edilizia

Decreto del Ministero del lavoro n. 143 del 25 Giugno 2021

- Decreto del Ministero del Lavoro n. 143 del 25 giugno 2021: dal 1° Novembre 2021 è attivo il nuovo sistema di verifica della congruità dell'incidenza di manodopera impiegata nella realizzazione di lavori edili;
- La verifica si sostanzia in un sistema di controllo, gestito direttamente dalle Casse Edili, finalizzato a riscontrare il rispetto del valore minimo dell'incidenza del costo della manodopera sul valore complessivo dell'opera da realizzare.
- Lo scopo è quello di favorire l'emersione di lavoro irregolare ed “impedire fenomeni di dumping contrattuale da parte delle imprese che, pur svolgendo attività edile, applicano CCNL diversi da quelli dell'edilizia, a danno della regolare concorrenza tra imprese e delle tutele in materia di equa retribuzione, di formazione e sicurezza a favore dei lavoratori”

Ambito di applicazione

- Lavori pubblici;
- Lavori privati se il valore complessivo dell'opera è superiore a euro 70.000,00 (esclusi i lavori affidati per la ricostruzione delle aree territoriali colpite da eventi sismici del 2016);
- Lavori in appalto o in subappalto;
- Tutti coloro che sono coinvolti, a qualsiasi titolo, nell'esecuzione dell'opera;
- Tutte le attività per le quali trova applicazione la contrattazione collettiva edile.

Realizzazione della verifica

- La verifica sarà effettuata in base agli indici minimi di congruità indicati all'interno della tabella allegata all'Accordo collettivo del 10/09/2020 tenendo conto di quanto dichiarato dall'impresa principale alla Cassa Edile competente;
- Nella tabella sono riportate le percentuali di incidenza del costo del lavoro determinate avendo riguardo delle retribuzioni, contributi inps, premi inail e di quanto dovuto alle casse edili;

Tabella indici di congruità

Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali n. 143 del 25 giugno 2021

Verifica della congruità della manodopera impiegata nei lavori edili

Indici di congruità definiti con l'Accordo collettivo del 10 settembre 2020		
CATEGORIE		Percentuali di incidenza minima della manodopera sul valore dell'opera
1	OG1 - Nuova edilizia civile, compresi impianti e forniture	14,28%
2	OG1 - Nuova edilizia industriale, esclusi impianti	5,36%
3	Ristrutturazione di edifici civili	22,00%
4	Ristrutturazione di edifici industriali, esclusi impianti	6,69%
5	OG2 - Restauro e manutenzione di beni tutelati	30,00%
6	OG3 - Opere stradali, ponti, etc.	13,77%
7	OG4 - Opere d'arte nel sottosuolo	10,82%
8	OG5 - Dighe	16,07%
9	OG6 - Acquedotti e fognature	14,63%
10	OG6 - Gasdotti	13,66%
11	OG6 - Oleodotti	13,66%
12	OG6 - Opere di irrigazione ed evacuazione	12,48%
13	OG7 - Opere marittime	12,16%
14	OG8 - Opere fluviali	13,31%
15	OG9 - Impianti per la produzione di energia elettrica	14,23%
16	OG10 - Impianti per la trasformazione e distribuzione	5,36%
17	OG12 - OG13 - Bonifica e protezione ambientale	16,47%

Rilascio attestazione di congruità

L'attestazione di congruità verrà rilasciata entro 10 giorni dalla Cassa Edile territorialmente competente che ha ricevuto la richiesta, su istanza dell'impresa affidataria o del committente:

- Per i lavori pubblici la congruità è richiesta dal committente o dall'impresa affidataria in occasione della presentazione dell'ultimo SAL da parte dell'impresa, prima di procedere al saldo finale dei lavori;
- Per i lavori privati la congruità deve essere dimostrata prima dell'erogazione del saldo finale da parte del committente;

A tal fine, l'impresa affidataria presenta l'attestazione riferita alla congruità dell'opera complessiva.

Assenza di congruità - Scostamento

- L'irregolarità avrà luogo solo nel caso in cui lo scostamento rispetto agli indici di congruità sia in misura pari o inferiore al 5% della percentuale di incidenza della manodopera, quindi uno scostamento inferiore a tale soglia NON determina in automatico l'invio di un preavviso d'irregolarità di sanare, quindi verrà rilasciata ugualmente l'attestazione di congruità, ma solo dietro la presentazione di un'idonea dichiarazione da parte del Direttore dei lavori, che ne giustifichi lo scostamento;
- L'impresa può infatti dimostrare il raggiungimento della congruità del rapporto d'impiego della manodopera rispetto il valore dell'opera, esibendo la documentazione idonea ad attestare costi non registrati presso la Cassa Edile.

Assenza di congruità – effetti sul DURC

Il mancato rispetto del rapporto di congruità tra l'incidenza della manodopera e il valore complessivo dell'opera, verrà segnalato all'impresa affidataria e sarà data evidenza delle anomalie all'interno di una specifica richiesta di regolarizzazione e l'impresa avrà 15 giorni per sanare la propria posizione, decorsi i quali si aprono 2 ipotesi:

- L'impresa affidataria, richiedente l'attestazione di congruità, provvede al versamento dell'importo corrispondente alla differenza di costo del lavoro necessaria per raggiungere la percentuale stabilita per la congruità. In tal caso, con la regolarizzazione nei termini previsti, la stessa potrà ricevere l'attestazione di congruità;
- L'impresa affidataria NON regolarizza la propria posizione, omettendo il versamento richiesto; in tale ipotesi l'Ente formalizzerà l'esito negativo dell'attestazione di congruità indicando gli importi a debito e le cause di irregolarità, iscrivendo l'impresa affidataria nella Banca nazionale delle imprese irregolari (BNI); l'esito negativo dell'attestazione di congruità avrà quindi ripercussioni sulla regolarità del DURC.

Convenzione

- Entro 12 mesi dall'adozione del decreto, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, INL, INPS, INAIL, CNCE realizzano il sistema di interscambio delle informazioni tramite cooperazione amministrativa finalizzata anche all'alimentazione dell'apposita banca dati condivisa, che consentirà di rendere disponibili le seguenti informazioni:
 - Gli esiti delle verifiche di congruità della manodopera impiegata;
 - I dati relativi a oggetto e durata del contratto, ai lavoratori impiegati e alle relative retribuzioni.
- Informazioni per il recupero dei contributi e dei premi di pertinenza dei rispettivi istituti, utili ai fini della programmazione di eventuali attività di vigilanza e verifiche di competenza dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro

CNCE_EdiConnect

- E' la piattaforma informatica predisposta dal sistema bilaterale edile, indicata all'art. 3 c. 4 del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali n. 143 del 25 giugno 2021, per consentire la verifica di congruità della manodopera;
- In CNCE_EdiConnect è possibile inserire i cantieri, verificare l'andamento del "contatore di congruità" per tutta la durata del cantiere, richiedere l'attestazione di congruità e, opzionalmente, compilare le presenze;
- Per la verifica di congruità è necessario suddividere correttamente le ore lavorate e festive nei cantieri (anche titolare, soci e collaboratori).

Simulatore contatore di congruità

- ❑ Il simulatore di congruità consente di stimare il valore dell'importo di manodopera richiesto per soddisfare la verifica di congruità per un cantiere;
- ❑ Simulazione: è possibile effettuare la simulazione dei giorni/risorsa di manodopera necessari per soddisfare la verifica di congruità; l'importo della manodopera valido ai fini della congruità è dato dalla somma dell'imponibile GNF dei lavoratori denunciati alla Cassa Edile moltiplicato per 2,5 volte (es. 1.000,00 di imponibile equivalgono a 2.500,00 euro di manodopera) a cui si aggiungono eventuali costi registrati per il cantiere.

Informazioni richieste per calcolo congruità:

- ❑ Attività prevalente (tabella indici di congruità);
- ❑ Importo complessivo dell'opera;
- ❑ Importo lavori edili;
- ❑ Paga oraria.

Esempio pratico simulazione

Dati simulazione

- ❑ Attività prevalente: OG1 - Nuova edilizia civile compresi impianti e forniture
- ❑ Percentuale manodopera attesa per l'attività: 14,28%
- ❑ Importo complessivo cantiere: € 301.597,00
- ❑ Importo lavori edili: € 175.930,00 (importo base di calcolo per la verifica di congruità)
- ❑ Paga oraria media: € 11,00

Risultati simulazione

- ❑ Importo manodopera atteso: € 25.123,00 (equivalente a € 175.930,00 x 14,28%)
- ❑ Imponibile Cassa Edile corrispondente: € 10.049,00 (equivalente a € 25.123,00/2,5)
- ❑ Numero di ore richiesto: 914
- ❑ Corrispondente a numero di giorni/risorsa (8 ore/giorno): 114,3

Con questi parametri indicati, per soddisfare la verifica di congruità, l'impresa principale e i suoi subappaltatori devono denunciare complessivamente 114,3 giorni/risorsa di manodopera alle Casse Edili, oppure dimostrare l'esistenza di eventuali costi di manodopera aggiuntivi.

Avanzamento contatore di congruità

- Tabella avanzamento mensile complessivo di congruità teorico e quello effettivo, inizio cantiere:

Periodo competenza	Importo teorico	Percentuale teorica	Importo effettivo	Percentuale effettiva
11-2021	€ 5.024,60	20%	€ 0,00	0%
12-2021	€ 10.049,20	40%	€ 0,00	0%
01-2022	€ 15.073,80	60%	€ 0,00	0%
02-2022	€ 20.098,40	80%	€ 0,00	0%
03-2022	€ 25.123,00	100%	€ 0,00	0%

Gestione dei cantieri nella denuncia mensile

- I nuovi passaggi da seguire(!):
 - 1) Il Consulente invia la DNL alla Cassa Edile competente;
 - 2) La Cassa Edile controlla ed approva il cantiere;
 - 3) Il cantiere viene reso disponibile in EdilConnect;
 - 4) Solo una volta disponibile in EdilConnect il Consulente rende il cantiere attivo cliccando su «Invia DNL»;
 - 5) Il Consulente compila la denuncia mensile abbinando le presenze ai cantieri inseriti.
- Il sistema ripartisce i dati della manodopera assegnata ai singoli cantieri

Informazioni cantiere

- ❑ Tipo di lavoro (Appalto, in proprio...);
- ❑ Descrizione estesa dei lavori;
- ❑ Attività produttiva (es. Edilizia abitativa e non, manutenzione...);
- ❑ Categoria appalto (Tabella congruità);
- ❑ Indirizzo cantiere;
- ❑ Data inizio e data fine lavori;
- ❑ Importo lavori complessivi e Importo lavori edili sul quale verrà effettuato la verifica di congruità;
- ❑ Dati del committente;

Riflessioni critiche e ruolo delle Casse Edili

- ❑ La tabella degli indici risale al 2008, si dubita che i valori siano ancora attuali, anche in considerazione del aumento dei prezzi degli ultimi mesi;
- ❑ L'esclusione dei lavori privati fino a 70 mila euro, seppure con l'evidente intento di ridurre il peso burocratico dell'obbligo, esclude la fascia di aziende (micro e piccole) a più alto rischio di evasione verosimilmente impegnate in lavorazione di entità ridotta;
- ❑ La verifica riguarderà anche i titolari, soci e i loro familiari che sono da dichiarare mensilmente nelle denunce;
- ❑ I lavoratori autonomi e imprese senza dipendenti possono registrarsi e attribuire le ore nel sistema;
- ❑ Nelle denunce mensili alle Casse Edili non figurano gli impiegati e una serie di voci retributive, quali straordinario, maggiorazioni ecc.;
- ❑ L'importo corrispondente alla differenza tra quanto dichiarato e quanto necessario a raggiungere il costo del lavoro richiesto per la congruità, sarà dovuto a favore della Cassa Edile, soggetto che controlla l'impresa, che le utilizzerà per gli scopi statuari della Cassa;
- ❑ In caso di contenzioso, si va direttamente dal Giudice del Lavoro?

Disposizioni in materia di esonero contributivo per le donne

art. 1 c.16 e succ. L. 178/2020

- Esonero del 100% dei contributi nel limite annuo di 6.000 euro (da riproporzionare per il part time) per le assunzioni, proroghe e trasformazioni effettuate, nel biennio 2021-2022, di lavoratrici donne che siano prive di un lavoro regolarmente retribuito da almeno 6 mesi se residenti in regioni ammissibili a finanziamento Fondi strutturali o almeno 24 mesi ovunque residenti.
- Tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, escluso il settore finanziario
- Tutti le qualifiche esclusi intermittenti, apprendisti, domestici
- Contribuzioni escluse: 0,30% fondi interprofessionali; fondi di solidarietà D.lgs 148/2015; 10% contribuzione solidarietà;
- ✓ Le assunzioni potranno essere a tempo determinato e a scopo di somministrazione.
- ✓ Durata: fino a 12 mesi in caso di tempo determinato (comprese proroghe); 18 mesi in caso di tempo indeterminato; per complessivi 18 mesi in caso di trasformazione a tempo indeterminato
- ✓ Sospensione del beneficio solo per maternità
- ✓ Agevolazione INAIL?
- ✓ Natura dell'agevolazione come aiuto di Stato: registrazione a cura dell'INPS nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato
- ✓ Circolare Inps 32 del 22/2/21 – Messaggio 1421 del 6/4/21 e 3809 del 5/11/21

Disposizioni in materia di esonero contributivo per le donne

Calcolo max retribuzione agevolabile

SETTORE COMMERCIO		38,17 -	
CARICO DIP.TE		9,19 -	
F.DO INTERPROF.		0,3 -	
CARICO AZIENDA		28,68 =	
RETRIBUZIONE IMPONIBILE RIFERIMENTO			
IMPONIBILE		CONTRIBUTO AZIENDA	
20.920,00		6.000,00	

Disposizioni in materia di esonero contributivo per le donne

- L'esonero 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;
- Cumulabile con:
 - 1) Sostituzione maternità;
 - 2) Assunzione disabili;
 - 3) Beneficiari Naspi;
 - 4) Decontribuzione Sud;

Se si intende cumulare con altri regimi agevolati le medesime lavoratrici, il beneficio troverà applicazione in via residuale sulla contribuzione datoriale non esonerata ad altro titolo in ragione delle norme approvate, in ordine temporale, sul presupposto che l'ultimo esonero introdotto nell'ordinamento si cumuli (ove così previsto) con i precedenti sulla contribuzione residua "dovuta"

Es.: in caso di agevolazione per sostituzione maternità pari al 50% dei ctr dovuti, l'esonero troverà applicazione sulla parte residua rimasta a carico del datore di lavoro

Disposizioni in materia di esonero contributivo per le donne

-Ok incentivo x trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato oppure x trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti NON agevolati (max 18 mesi complessivi): in quest'ultimo caso il requisito dello svantaggio deve essere posseduto alla data di trasformazione

-In caso di beneficio di durata 18 mesi importo esonero 6000,00+3000,00(?)

«Per le assunzioni di donne lavoratrici effettuate nel biennio 2021-2022, in via sperimentale, l'esonero contributivo di cui all'articolo 4, commi da 9 a 11, della legge 28 giugno 2012, n. 92 e' riconosciuto nella misura del 100 per cento nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui.»

Art. 41 c. 5 DL 73/2021 (contratto di rioccupazione): ai datori di lavoro privati che assumono lavoratori con il contratto di cui al presente articolo, (omissis..) è riconosciuto, per un periodo massimo di sei mesi, l'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, (omissis) nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile»

-Esonero ad esaurimento dell'importo dei 6000 euro annui (p.e. con una retribuzione mensile di poco meno di 3500 euro, beneficio esaurito in 6 mesi di rapporto);

-Applicazione limitata alle assunzioni/trasformazioni effettuate nel periodo 1° gennaio 2021 – 31 dicembre 2021 (per il 2022 si è in attesa di autorizzazione UE)

-Fruizione da novembre 2021, recupero arretrati con la denuncia presentata fino a gennaio/2022, con eventuale restituzione di quanto fruito per esonero donne al 50% o incentivo giovani

Disposizioni in materia di esonero contributivo per le donne

- a) donne con almeno cinquant'anni di età e “disoccupate da oltre dodici mesi”;
- b) donne di qualsiasi età, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi”. Ai fini del rispetto del requisito, è necessario che la lavoratrice risulti residente in una delle aree individuate e che il rapporto di lavoro può svolgersi anche al di fuori delle aree indicate;
- c) donne di qualsiasi età che svolgono professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere e “prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi”. Tali settori e professioni annualmente individuati con decreto del Ministro del lavoro. Ai fini del legittimo riconoscimento dell'agevolazione, la donna priva di impiego deve essere assunta o in un settore o in una professione compresi nell'elencazione del citato decreto;
- d) donne di qualsiasi età, ovunque residenti e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi

Disposizioni in materia di esonero contributivo per le donne

- La locuzione “prive di impiego” è stata, da ultimo, definita dal [decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali del 17 ottobre 2017](#), che individua i lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati. Tale nozione, come specificato dal richiamato decreto, si riferisce a quei lavoratori svantaggiati che “negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi ovvero coloro che negli ultimi sei mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione”.
- La nozione di impiego regolarmente retribuito viene riferita non tanto alla condizione di regolarità contributiva del rapporto di lavoro, quanto alla rilevanza del lavoro sotto il profilo della durata (per il lavoro subordinato) o della remunerazione (per il lavoro autonomo o parasubordinato). Pertanto, i rapporti di lavoro subordinato di durata inferiore a 6 mesi sono considerati non “regolarmente retribuiti”; analogamente è da dirsi per le attività di lavoro autonomo o parasubordinato la cui remunerazione, su base annuale, è inferiore ai limiti esenti da imposizione (che, per il diverso importo delle detrazioni, è di 4.800 euro in caso di lavoro autonomo propriamente detto, e di 8.145 euro per le collaborazioni coordinate e continuative e le altre prestazioni di lavoro di cui all’articolo 50, comma 1, lett. c-bis) del TUIR.
- La situazione di svantaggio deve sussistere alla data dell’evento per il quale s’intende richiedere il beneficio

Disposizioni in materia di esonero contributivo per le donne

Condizioni di spettanza dell'incentivo:

- osservanza di quanto previsto dall'articolo 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 (durc, applicazione cncl ecc.)
- art. 31 D. Lgs. 150/2015 (assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, violazione diritto precedenza ecc.)

INCREMENTO OCCUPAZIONALE NETTO

L'art. 1 c. 17 L. 178/2020: Le assunzioni di cui al comma 16 devono comportare un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti ...(omissis..)

Art. 31 lett.f) D. Lgs. 150/2015 *«Nei casi in cui le norme incentivanti richiedano un incremento occupazionale netto della forza lavoro mediamente occupata, **il calcolo si effettua mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalente a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei dodici mesi precedenti**, avuto riguardo alla nozione di “impresa unica” di cui all'articolo 2, paragrafo 2, del Regolamento (UE) n. 1408/2013 della Commissione del 18 dicembre 2013, escludendo dal computo della base occupazionale media di riferimento sono esclusi i lavoratori che nel periodo di riferimento abbiano abbandonato il posto di lavoro a causa di dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa».*

Art. 2 punto 32 Regolamento (UE) 651/2014 e sentenza del 2 aprile 2009 emanata dalla Corte di Giustizia Europea stabiliscono che per la verifica dell'incremento «si deve porre a raffronto il numero medio di ULA dell'anno precedente all'assunzione con il numero medio di ULA dell'anno successivo all'assunzione»

Disposizioni in materia di esonero contributivo per le donne

Interpello 34/2014 MLPS (recepito da INPS con circolari 40 e 41 2017)

I benefici potranno essere fruiti:

- *sin dal momento dell'assunzione, qualora dal calcolo stimato della forza occupazionale dei 12 mesi successivi emerga un incremento (v. INPS circ. n. 111/2013), salvo verificare la legittimità del beneficio al termine del periodo stesso;*
- *al termine dei 12 mesi qualora il datore di lavoro verificasse, solo in quel momento, l'incremento occupazionale effettivo.*

In conclusione, qualora al termine dell'anno successivo all'assunzione si riscontri un incremento occupazionale netto in termini di ULA, l'incentivo va riconosciuto per l'intero periodo previsto e le quote mensili eventualmente già godute si "consolidano"; in caso contrario, l'incentivo non può essere riconosciuto e occorre procedere al recupero di tutte le quote di incentivo eventualmente già godute.

Il rispetto dell'eventuale requisito dell'incremento occupazionale netto deve essere verificato in concreto, in relazione ad ogni singola assunzione per la quale si intende fruire dell'incentivo e il venire meno dell'incremento fa perdere il beneficio per il mese di calendario di riferimento; l'eventuale ripristino dell'incremento per i mesi successivi consente, invece, la fruizione del beneficio dal mese di ripristino fino alla sua originaria scadenza, ma non consente di recuperare il beneficio perso.

Prassi INPS di senso opposto:

Ai fini della valutazione dell'incremento occupazionale il numero dei dipendenti è calcolato in Unità di Lavoro Annuo (U.L.A.); l'incremento è realizzato qualora, in riferimento al singolo mese, il numero medio di unità lavoro - annuo dell'anno precedente l'assunzione sia inferiore al numero medio di unità lavoro - annuo dell'anno successivo all'assunzione. (circolare Inps 180/2016 incentivo under 30)

Disposizioni in materia di esonero contributivo per le donne

CALCOLO DELLA FORZA OCCUPAZIONALE MEDIA IN CASO DI PROROGA DEL CONTRATTO

In caso di proroga, l'incremento dell'occupazione deve essere nuovamente valutato; in tal caso il lavoratore interessato dalla proroga è escluso dal computo della forza media occupata nei dodici mesi precedenti la proroga.

CALCOLO DELLA FORZA OCCUPAZIONALE MEDIA IN CASO DI TRASFORMAZIONE DEL CONTRATTO DA TEMPO DETERMINATO A TEMPO INDETERMINATO

In caso di trasformazione a tempo indeterminato l'incremento dell'occupazione deve essere nuovamente valutato; in tal caso il lavoratore interessato dalla trasformazione è escluso dal computo della forza media occupata nei dodici mesi precedenti la trasformazione

CALCOLO DELLA FORZA OCCUPAZIONALE IN CASO DI AGEVOLAZIONE RICHIESTA DIRETTAMENTE PER 18 MESI

Dopo i primi 12 mesi, calcolo su forza lavoro al 13mo mese che si somma all'assunzione agevolata e proiettata sui 12 mesi successivi; se risultato è $>$ di f_{map} l'incentivo prosegue.

In caso di rapporto agevolato non decorrente dal 1[^] del mese, la verifica riguarderà 19 mesi di calendario

Incentivo occupazione giovani

art. 1 c. da 1° a 15 l. 178/2020

- Decontribuzione per un periodo massimo di 36 mesi e nel limite di 6.000 euro annui per le assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato di giovani di età inferiore ai 36 anni, che non abbiano mai avuto un rapporto a tempo indeterminato nell'arco della loro vita lavorativa (i rapporti di apprendistato precedenti non sono ostativi). Tale disposizione s'inserisce, modificandoli, i parametri individuati dalla L.205/2017 relativamente alla percentuale di esonero contributivo (dal 50% al 100%) e al limite (da 3.000 a 6.000).
- Tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, escluso il settore finanziario
- Rapporti instaurati/trasformati nel biennio 2021-2022 (al momento autorizzato solo per 2021)
- Tutte le qualifiche, compresi soci di cooperative, con esclusione dirigenti, apprendisti e intermittenti;
- Contribuzioni escluse: Inail, 0,30% fondi interprofessionali; fondi di solidarietà D.lgs 148/2015; 10% contribuzione solidarietà;
- E' compresa l'aliquota dello 0,50% L. 297/82 e, in caso di trasformazioni a tempo indeterminato, resta la facoltà di recuperare la contribuzione addizionale dell'1,4% stabilita per i t.d.
- Soglia massima di esonero pari a 500,00 € mensili, rapportato a giorni se rapporti instaurati o cessati nel corso del mese
- ✓ Durata 48 mesi per le regioni del Mezzogiorno e le Isole maggiori.
- ✓ Il comma 103 stabilisce che nel caso in cui per un lavoratore sia stato parzialmente fruito l'esonero e sia riassunto a tempo indeterminato da altro datore di lavoro, anche eventualmente collegato al precedente, il beneficio è riconoscibile per il periodo residuo.
- ✓ Circolare 56 del 12/4/2021; messaggio 3389 del 7/10/21

Incentivo occupazione giovani

□ Condizioni:

- Non deve violare un diritto di precedenza;
- Non devono essere in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale (la cassa covid, classificata EONE, consente la fruizione del beneficio);
- È necessaria la regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale;
- Assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge;
- Rispetto degli accordi e contratti collettivi;
- Superamento del divieto di fruire dell'esonero se l'assunzione consegue a un obbligo stabilito dalla legge o ccnl (tempo determinato/disabili ecc.) e in caso di assunzione di lavoratori licenziati nei 6 mesi precedenti da datore di lavoro con assetti proprietari coincidenti;

A differenza della L. 205/2017 non è possibile l'applicazione ai casi di conferma in servizio degli apprendisti per ulteriori 12 mesi;

*Alla data di conferma in servizio, in caso di età non superiore a 29 anni, applicazione beneficio art. 1 c. 106 e 108 L. 205/2017 tuttora in vigore, nella misura del 50% della contribuzione a carico datore nei limiti di € 3000

L'agevolazione è riconosciuta a condizione che il datore di lavoro non abbia fatto licenziamenti per giustificato motivo oggettivo o licenziamenti collettivi nei sei mesi precedenti all'assunzione e non ne ponga in essere nei **nove** mesi successivi di lavoratori aventi la medesima «qualifica» nella stessa unità produttiva.

- No cumulo con decontribuzione sud (stabilite modalità di restituzione in caso di avvenuto godimento)
- Conguaglio mesi precedenti nelle denunce dei mesi di ottobre e novembre 2021;
- Nessuna autorizzazione preventiva (resta la possibilità di accedere al sito www.inps.it) > percorso "Tutti i servizi" > "Servizio di verifica esistenza rapporti a tempo indeterminato" per conoscere lo status del lavoratore)

Incentivo occupazione giovani

- In caso di part-time il beneficio è riproporzionato; se l'assunzione è contemporanea in capo a 2 distinti datori di lavoro il beneficio spetta ad entrambi;
- In caso di cessione di contratto, art. 1406 c.c., e in caso di trasferimento d'azienda, il beneficio prosegue in capo al cessionario;
- Nessun impedimento al godimento del beneficio in caso di rapporti di altra natura svolti precedentemente (autonomo, cococo ecc.);
- Natura dell'agevolazione come aiuto di Stato: registrazione a cura dell'INPS nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato;
- Nessun cumulo con incentivo donna: è possibile, tuttavia, godere del beneficio per i contratti a tempo determinato previsti dall'art. 1 c. da 16 a 19, L. 178/2020 e poi successivamente accedere in caso di trasformazione a tempo indeterminato all'agevolazione giovani.

Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per mancata richiesta Cassa

Art. 3 D.L. 104/2020

In via eccezionale, al fine di fronteggiare l'emergenza da COVID-19, ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo, che non richiedono i trattamenti di cui all'articolo 1 del presente decreto e che abbiano già fruito, nei mesi di maggio e giugno 2020, dei trattamenti di integrazione salariale di cui agli articoli da 19 a 22-quinquies del decreto-legge 17 marzo 2020, n.18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 e successive modificazioni, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, per un periodo massimo di quattro mesi, fruibili entro il 31 dicembre 2020, nei limiti del doppio delle ore di integrazione salariale già fruito nei predetti mesi di maggio e giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, riparametrato e applicato su base mensile. L'esonero di cui al presente articolo può essere riconosciuto anche ai datori di lavoro che hanno richiesto periodi di integrazione salariale ai sensi del predetto decreto-legge n. 18 del 2020, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020.

Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per mancata richiesta Cassa

L. 176/2020 art. 12 c. 14. In via eccezionale, al fine di fronteggiare l'emergenza da Covid-19, ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo, che non richiedono i trattamenti di cui al comma 1, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, e' riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico di cui all'articolo 3, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, per un ulteriore periodo massimo di quattro settimane, fruibili entro il 31 gennaio 2021, nei limiti delle ore di integrazione salariale gia' fruite nel mese di giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, riparametrato e applicato su base mensile.

L. 176/2020 art. 12 c.15. I datori di lavoro privati che abbiano richiesto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali ai sensi dell'articolo 3, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, possono rinunciare per la frazione di esonero richiesto e non goduto e, contestualmente, presentare domanda per accedere ai trattamenti di integrazione salariale di cui al presente articolo. La facolta', di cui al periodo precedente, puo' essere esercitata anche per una frazione del numero dei lavoratori interessati dal beneficio.

Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per mancata richiesta Cassa

- L.178/2020 art. 1 c. 306. Ai datori di lavoro privati, con esclusione di quelli del settore agricolo, che non richiedono i trattamenti di cui al comma 300, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico di cui all'articolo 3 del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, per un ulteriore periodo massimo di otto settimane, fruibili entro il 31 marzo 2021, nei limiti delle ore di integrazione salariale già fruite nei mesi di maggio e giugno 2020, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL, riparametrato e applicato su base mensile.
- L. 178/2020 art. 1 c. 307. I datori di lavoro privati che abbiano richiesto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali ai sensi dell'articolo 12, comma 14, del decreto-legge 28 ottobre 2020, n. 137, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 dicembre 2020, n. 176, possono rinunciare per la frazione di esonero richiesto e non goduto e contestualmente presentare domanda per accedere ai trattamenti di integrazione salariale di cui ai commi da 299 a 314 del presente articolo.

Esonero versamento contributi previdenziali per mancata richiesta Cassa - Evoluzione

Norma	Prassi INPS	Periodo riferimento	Misura	Periodo di fruizione	No richiesta cassa covid	note
Art.3 D.L.104/2020	Mess. Inps 4254/2020 e 30/2021 Circ. 105/2020	ore maggio e giugno 2020	Contribuzione virtuale dovuta su retribuzione non corrisposta, compresa di ratei, commisurata al doppio delle ore di cassa fruite.	Max 4 mesi entro il 31/12/2020	periodo 13/07/2020 31/12/2020 divieto licenziamento	Incumulabilità con esoneri che prevedono divieto di cumulo con altri regimi (ad es. incentivo giovani). Esclusi i contributi Inail, Fondi D.lgs. 14/2015, 0,30 Fondi Interprofessionali, Fondo TFR az. + 50 dip.ti, contributi di solidarietà.
Art.12 D.L.137/2020 (Decreto Ristori)	Mess. Inps 1836/2021 e 3475/2021 Circ. 24/2021	ore giugno 2020	Contribuzione virtuale dovuta su retribuzione non corrisposta compreso di ratei per ore di cig fruite. L'importo dell'esonero deve essere rapportato e applicato su base mensile per un periodo massimo di quattro settimane	Da aprile ad agosto 2021	periodo 16/11/2020 31/01/2021 divieto licenziamento Possibilità di rinunciare a frazione di esonero fruito DL 104/2020 per fruire beneficio anche in assenza di ricorso cig	Limite alla contribuzione datoriale dovuta nei mesi di fruizione Coloro in forza nel periodo di riferimento anche se non più in forza
Art. 1 c. 306 L. 178/2020 (Legge Stabilità 2021)	-	ore maggio e giugno 2020	Come Decreto Ristori, massimo di otto settimane	Da verificare in base a istruzioni INPS	01/01 a 31/03 ovvero 30/6/21	In attesa istruzioni

Esonero versamento contributi previdenziali per mancata richiesta Cassa - Evoluzione

IPOTESI	PERIODO 13-7 / 31-12 2020 DECRETO AGOSTO	PERIODO 16-11-20 / 31-01-21 DECRETO RISTORI	PERIODO 1-1-21 / 31-3 o 30-6 21 LEGGE STABILITA'
A	NO CASSA	NO CASSA	NO CASSA
	SI ESONERO ART. 3 DL 104/2020	SI ESONERO A CONDIZIONE CHE RINUNCIANO A QUOTA PARTE BENEFICIO ART. 3 L. 104/2020 (MESS.3475/2021)	SI ESONERO ART. 1 C.306 L. 178/2020
B	SI CASSA PER 18 SETT.	NO CASSA	NO CASSA
	NO ESONERO ART. 3 DL 104/20	SI ESONERO DL 137/2020	SI ESONERO ART. 1 C.306 L. 178/2020
C	SI CASSA < 18 SETT.	NO CASSA	SI CASSA
	NO ESONERO ART. 3 DL 104/20	NO ESONERO DL 137/2020 (per la mancata autorizzazione delle ulteriori 9 settimane – fatturato- D.L.104/2020)	NO ESONERO ART. 1 C.306 L. 178/2020
INCENTIVO COMPATIBILE CON RICHIESTA CASSA COVID SE INERENTE ALTRE UNITA' PRODUTTIVE			

Esonero contributivo settore commercio, spettacolo e turismo art. 43 D.L. 73/21

- 1. Ai datori di lavoro privati dei settori del turismo e degli stabilimenti termali e del commercio a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto e' riconosciuto, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, fruibile entro il 31 dicembre 2021, nel limite del doppio delle ore di integrazione salariale gia' fruite nei mesi di gennaio, febbraio e marzo 2021, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL. L'esonero e' riparametrato e applicato su base mensile.
- 2. Ai datori di lavoro che abbiano beneficiato dell'esonero di cui al comma 1, si applicano fino al 31 dicembre 2021 i divieti di cui all'articolo 8, commi da 9 a 11, del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41.
- 3. La violazione delle disposizioni di cui al comma 2 comporta la revoca dell'esonero contributivo concesso ai sensi del comma 1 con efficacia retroattiva e l'impossibilita' di presentare domanda di integrazione salariale ai sensi dell'articolo 8, commi 1 e 2, del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41.

Esonero versamento contributi previdenziali Settori Turismo, Commercio, Spettacolo

Norma	Prassi INPS	Datori di lavoro	Periodo riferimento	Misura	Periodo di fruizione	Note
art. 43 DL. 25/5/21 n. 73 (Sostegni bis)	Circolari 140/2021 169/2021 (in attesa di ulteriore messaggio per recupero in denuncia)	Turismo, stabilimenti termali e commercio, settori creativi, culturali e spettacolo (Vedi allegato circolare)	Ore fruite a gen/feb/mar 2021 (per qualunque tipo di intervento e a prescindere dal tipo di pagamento)	-In caso di trattamento anticipato: aliquota a carico del datore di lavoro * (retribuzione teorica più ratei / divisore contrattuale rapportato se part-time) * ore di trattamento fruite * 2. - In caso di pagamento diretto: aliquota a carico del datore di lavoro * (retribuzione oraria indicata nel modello SR41) * ore di trattamento fruite * 2.	Da Giugno ed entro il 31/12/2021 (denuncia di nov/2021) Coloro in forza nel periodo di riferimento anche se non più in forza	Compatibile con la fruizione degli ammortizzatori Limite alla contribuzione datoriale dovuta nel periodo di riferimento nei mesi di fruizione Divieto di licenziamento fino al 31/12/2021 Risorse disponibili 770,9 ml

Condizioni per la fruizione esonero alternativo alla cig covid e decontribuzione settore turismo

Condizioni generali

- Il beneficio non è una fruizione agevolata correlata alle assunzioni: di conseguenza, non può essere richiamato l'art. 31 del D.L.vo n. 150/2015 ma, unicamente, l'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006. Di conseguenza, debbono sussistere:
- La **regolarità contributiva**;
- L'**assenza di violazioni** delle norme fondamentali a tutela delle **condizioni di lavoro** (sono quelle richiamate nell'allegato al D.M. sul DURC) ed il rispetto degli altri obblighi di legge;
- Il rispetto degli **accordi e contratti collettivi nazionali**, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. (1)

Cumulabilità con altri esoneri

- L'agevolazione è uno sgravio contributivo e, come tale, può, in teoria, cumularsi con **altri esoneri o aliquote di finanziamento** previste dalla normativa, nei limiti di quanto dovuto sotto l'aspetto previdenziale (come, ad esempio, quello degli "**over 50**", di cui parla l'art. 4, comma 8, della legge n. 92/2012, quello dei **portatori di handicap** ex art. 13 della legge n. 68/1999 o quello dei **beneficiari di NASpl**).
- (1) [MLPS](#) 28/7/2020 n.2

Circolare MLPS 28/7/2020 n.2

Parte Normativa	Parte Economica
<p>Trattamenti soggetti a verifica di «equivalenza»: Disciplina del lavoro part time Periodo di prova Preavviso Comporto Integrazione di malattia infortunio maternità Permessi retribuiti</p>	<p>Riferimento alla c.d. retribuzione globale annua da intendersi quale somma della retribuzione annua lorda composta da particolari elementi fissi della retribuzione e da quelli variabili, solo laddove gli elementi variabili siano considerati come parte del trattamento economico complessivo definito dal contratto collettivo nazionale di categoria. (Paga Base-Edr-Scatti Ecc.) Esclusa la retribuzione accessoria e variabile della quale andrà soltanto verificata l'esistenza.</p>
<p>Revoca benefici normativi e contributivi: ➤ In caso di scostamento della parte economica ➤ In caso di equivalenza della parte economica scostamento di almeno due degli istituti normativi elencati nella circolare.</p>	

Regime Temporaneo in materia di aiuti approvato il 19/3/2020 modificato il 13/10/2020

L'aiuto non può eccedere i limiti previsti dal paragrafo 3.1, punti 21 e 22, del Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID19 (2020/C 91 I/01). In particolare la disposizione considera ammissibili gli aiuti purché siano soddisfatte tutte le condizioni seguenti (si riportano quelle di maggiore interesse):

- a. l'aiuto non deve superare 1.800 EUR per impresa, al lordo di qualsiasi imposta o altro onere; nel settore della pesca e dell'acquacoltura, l'aiuto non deve superare i 270 mila euro e non deve riguardare alcuna delle categorie già escluse dal regime "de minimis". Nel settore della produzione primaria di prodotti agricoli l'aiuto non deve superare i 225 mila euro per impresa;
- b. l'aiuto è concesso sulla base di un regime con budget previsionale;
- c. l'aiuto può essere concesso a imprese che non erano in difficoltà ai sensi del regolamento generale di esenzione per categoria, al 31 dicembre 2019. Può essere concesso a imprese che non erano in difficoltà al 31 dicembre 2019 e/o che hanno incontrato difficoltà o si sono trovate in una situazione di difficoltà successiva a seguito dell'epidemia di COVID19;
- d. Siano concessi a microimprese o piccole imprese che risultavano già in difficoltà al 31/12/19 purché non soggette a procedure concorsuali e non abbiano ricevuto aiuti per il salvataggio o per la ristrutturazione;
- e. l'aiuto è concesso entro e non oltre il 31 dicembre 2021.

Tavola sinottica regime di cumulo incentivi

Agevolazione	incentivo donna	incentivo giovani 205/2017	Sostit. mater.	beneficiario naspi (3)	decontribuz. sud (4)	apprendistato	rioccupazione (5)	ass.ne disabili (6)	over 50	note
incentivo donna L. 178/2020	=====	no	si	si	si	no	si	si	no	1,2
incentivo giovani 205/2017	no	=====	no	no	no	no	no	no	no	2
esonero art. 3 DL 104/2020	si	no	si	si	si	si	si	si	si	1,2
esonero art. 12 c.14 DL 137/2020	si	no	si	si	si	si	si	si	si	1,2
esonero art. 1 c. 306 L. 178/2020	si	no	si	si	si	si	si	si	si	1,2
decontribuzione art. 43 DL 73/2021	si	no	si	si	si	si	si	si	si	1,2
note										
secondo il principio che l'agevolazione si applica su costo contributivo a carico azienda al netto della riduzione prevista da quella meno recente in										
1 ordine cronologico di istituzione										
nei limiti della contribuzione datoriale										
2 dovuta										
nei limiti del massimo intensità aiuto pari al 50% del costo del lavoro (art. 32 regolamento										
3 UE 651/2014)										
ove sia presente un residuo di contribuzione esonerabile a seguito dell'applicazione di una diversa misura, sarà possibile procedere al cumulo nel limite della										
4 contribuzione dovuta dal datore di lavoro.										
dal mese successivo a quello in cui ha termine il periodo di fruizione dell'agevolazione, (max sei mesi), potranno trovare applicazione gli ulteriori esoneri o										
5 agevolazioni eventualmente spettanti										
per il regolamento (CE) 651/2014 l'intensità massima di aiuto concesso ai lavoratori con disabilità non può superare il 75% dei costi salariali relativi al periodo in										
6 cui il lavoratore con disabilità è impiegato										
Le agevolazioni ex-art. 13 della Legge 68/99 possono essere cumulate con altri aiuti purché tale cumulo non si traduca in un'intensità di aiuto superiore										
al 100% dei costi salariali										

Nuovi trattamenti di CIGO, Assegno ordinario e CIGD. (art. 11 D.L. 146/2021)

- Concessione dell'Assegno ordinario (FIS), CIGD e Fondi di solidarietà alternativi per una durata massima di 13 settimane dall'1/10 al 31/12/21, in favore dei datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19

La proroga CIGO riguarda solo le aziende tessili, confezione abbigliamento, produzione pelle e pelliccia per 9 settimane tra il 1° ottobre 2021 e il 31 dicembre 2021.

- I benefici sono riconosciuti in favore dei lavoratori in forza al 22/10/2021 data di entrata in vigore del Decreto
- Confermata la prestazione a carico dei fondi di solidarietà con medesime modalità per assegno ordinario;
- Presupposto aver fruito delle 28 settimane del Decreto Sostegni: esclusi gli assunti dal 24/3 ??
- Divieto di licenziamento fino al 31/12/21 per chi fa richiesta di accesso

Nuovi trattamenti di CIGO, Assegno ordinario e CIGD. (art. 1 c.299 e SS)

- ❑ Confermati i termini di richiesta della prestazione entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto luogo la riduzione/sospensione dell'attività lavorativa e del pagamento diretto, ove richiesto, entro 30 giorni dall'autorizzazione se intervenuta successivamente al mese successivo all'evento;
- ❑ Non prevista contribuzione addizionale
- ❑ Resta obbligo comunicazione OO.SS.
- ❑ Formazione dell'apprendista durante la cassa integrazione: la nota INL 29 luglio 2020 ha confermato che la impossibilità di svolgere attività formativa durante il periodo di cassa integrazione consente di prorogare il periodo di apprendistato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruita.
- ❑ Collocamento obbligatorio sospeso durante l'integrazione da COVID-19 Interpello MLPS 8566 del 29 ottobre 2020

Termini di presentazione della domanda

- La domanda si presenta all'Inps entro la fine del mese successivo a quello in cui ha 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 successivo a quello di entrata in vigore del decreto (entro il 30 novembre).
- Sanatoria termini di decadenza per invio dati liquidazione o conguaglio cig covid scaduti tra gennaio e settembre 2021, da trasmettere, se non già fatto, entro il 31 dicembre 2021 (Conversione in Legge Decreto 146/21)

	COVID-19 DL 146/2021	CIGO	FIS	FSBA
Durata	13 settimane No computo durata massima complessiva CIGO/FIS (obbligo aver ottenuto autorizzazione delle 28 settimane Decreto Sostegni)	13 sett continuative prorogabili max 1 anno/ per periodi non consecutivi non può superare 52 sett in biennio mobile Non possano essere autorizzate più di 1/3 delle ore lavorabili nel semestre precedente la richiesta da parte di tutte le maestranze addette all'Unità produttiva	Ordinario max 26 sett in biennio mobile > 15 dip Solidarietà max 12 mesi in biennio mobile >5 <15 dip. Riduzione non > 60% orario lavoratori e rispetto al singolo lavoratore la riduzione max 70%	Ordinario 20 sett in biennio mobile per: a) eventi transitori non imputabile all'impresa o ai dipendenti; b) Situazioni temporanee di mercato. Solidarietà 26 sett in biennio mobile per evitare licenziamenti plurimi
Contributo addizionale	NO	a) 9% retribuzione persa fino a 52 sett; b) 12% oltre il limite di cui sopra e sino a 104 settimane; c) 15% oltre il limite punto b); Settimane riferite a un quinquennio mobile	4% della retribuzione persa	NO
Anzianità lavoratore	Lavoratori in forza al 21/10/2021	Almeno 90 gg di effettivo lavoro (si computano sabato/ferie/festività/congedi/infortunio)	Almeno 90 gg di effettivo lavoro (si computano sabato/ferie/festività/congedi/inf.	Almeno 90 gg di calendario
Pagamento diretto	SI	SI in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa, su espressa richiesta di questa	SI in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa	SI Art. 7 regolamento FSBA
ANF	SI	SI	NO	SI (carico INPS)
Procedura sindacale	da tenere su richiesta OoSs entro i 3 gg da comunicazione preventiva (no obbligo accordo)	comunicazione preventiva alla sospensione/riduzione dei lavoratori interessati (no obbligo accordo)	per richiedere assegno di solidarietà indicando lavoratori interessanti a riduzione attività lavorativa	accordo sindacale sottoscritto preventivamente rispetto all'inizio della sospensione dei lavoratori.
Indennità	80% di retr. globale di fatto che sarebbe spettata ai lavoratori per le ore di lavoro non prestate. La misura erogata nel limite di un massimale retributivo mensile annualmente rivalutato ridotto di un importo pari all'aliquota contributiva a carico apprendisti (5,84%).	80% di retr. globale di fatto che sarebbe spettata ai lavoratori per le ore di lavoro non prestate. La misura erogata nel limite di un massimale retributivo mensile annualmente rivalutato ridotto di un importo pari all'aliquota contributiva a carico apprendisti (5,84%).	80% di retr. globale di fatto che sarebbe spettata ai lavoratori per le ore di lavoro non prestate. La misura erogata nel limite di un massimale retributivo mensile annualmente rivalutato ridotto di un importo pari all'aliquota contributiva a carico apprendisti (5,84%). Limite prestazione pari a 10 volte i contributi versati al FIS dal datore	Ordinario/straordinario pari all'80% di retr. che sarebbe spettata per le ore non prestate entro limite di importo max mensile vigente di € 1.193,75 lordi (da rapportare su base oraria) Necessaria regolarità contributiva 36 mesi precedenti
Ripresa attività	NO	SI	SI	SI?

La riforma degli ammortizzatori in cantiere

- Presenza di un unico dipendente per far scattare obbligo versamento al FIS o al fondo di solidarietà eventualmente costituito;
- Nuovo assegno d'integrazione salariale (con diritto all'anf) accorperà assegno solidarietà e ordinario;
- Causali d'intervento stabilite per la cigo/cigs e per durate non inferiori alle stesse;
- Per il FIS la durata sarà pari a 13 settimane nel biennio mobile per aziende fino a 5 dipendenti; 26 in caso di un numero superiore di dipendenti;
- Ridotta da 90 a 30 giorni di effettivo lavoro l'anzianità di servizio necessaria per accedere alla cassa;
- Ricompresi lavoratori a domicilio e tutte le forme di apprendistato;
- Unico massimale di trattamento (per il 2021 € 1129,66 già al netto riduzione);
- Contributo addizionale immutato e aumento delle aliquote (segue prospetto);
- Termini di invio flussi uniemens-cig entro la fine del 2^a mese successivo all'inizio della cassa, ovvero 60 giorni dall'autorizzazione INPS;
- Previsto sgravio a chi non fa richiesta prestazione, a decorrere dall'1/1/2025

La riforma degli ammortizzatori prevista dalla Legge di stabilità 2022

I contributi al Fis dell'Inps

Datore di lavoro	Fino al 31 dicembre 2021	Dal 1° gennaio 2022	Solo anno 2022
Fino a 5 dipendenti	0,45 per cento	0,5 per cento	0,15% (0,50-0,35)
Da 6 a 15 dipendenti	0,45 per cento	0,8 per cento	0,55% (0,80-0,25)
Più di 15 dipendenti	0,65 per cento	0,8 per cento	0,69% (0,80-0,11)
Più di 50 dipendenti (*)	0,65 per cento	0,8 per cento	0,24% (0,80-0,56)
Tutti (addizionale)	4 per cento	4 per cento	4 per cento

(*) Solo imprese esercenti attività commerciali, comprese logistica, agenzie viaggio e turismo, operatori turistici

Domanda Unificata UNI-CIG

- Con messaggio 3727 del 29-10-2021 l'INPS ha comunicato il rilascio della nuova procedura per la presentazione della “**Domanda Unificata di cassa integrazione UNI-CIG**”.
- Utilizzabile, al momento, per le prestazioni di assegno ordinario, cassa integrazione, guadagni in deroga e cassa integrazione guadagni in deroga “plurilocalizzata” con **causali “Covid-19”**.
- Successivamente sarà estesa per CIGO e assegno ordinario con causali ordinarie.
- In un primo periodo, al fine di consentire una fase di transizione graduale, l'invio delle domande potrà continuare ad essere effettuato anche con la procedura attualmente in uso.

Linee guida e modalità di funzionamento della procedura UNI-CIG

UNI-CIG è stato sviluppato puntando su due linee guida:

- Uniformare i quadri di compilazione e le fasi di invio delle domande;
- prevedere una serie di controlli automatizzati sia in fase di compilazione della domanda che in fase di verifica successiva al suo invio.

Tramite la nuova applicazione la domanda è strutturata in quadri successivi:

- **Quadro A:** richiede di selezionare l'anagrafica aziendale dall'apposito elenco. Tutti i campi sono già compilati in automatico e non sono modificabili;
- **Quadro B:** permette di scegliere il tipo di prestazione richiesta e la causale Covid-19 tra quelle disponibili. Se il tipo di ammortizzatore richiesto non è coerente con l'inquadramento aziendale e contributivo la procedura lo segnala all'operatore. In questo quadro è possibile selezionare l'opzione di richiesta di anticipo del 40% della prestazione. Nel caso in cui venga selezionata questa opzione l'operatore dovrà allegare il file nel formato già in uso contenente gli IBAN dei beneficiari e le ore di sospensione o riduzione previste per ciascuno di loro;
- **Quadro C:** Permette di scegliere l'unità produttiva per cui l'azienda richiede l'integrazione salariale;

Linee guida e modalità di funzionamento della procedura UNI-CIG

- **Quadro D:** permette di inserire il periodo di sospensione o riduzione, il numero di beneficiari e le ore di integrazione richieste. Qualora la procedura riscontrasse delle anomalie apparirà un messaggio che inviterà l'operatore a modificare i dati inseriti.

Successivamente è presente lo spazio per allegare il file “elenco beneficiari” in formato CSV o XML.

Gli ultimi due quadri sono relativi alle dichiarazioni di responsabilità e alla possibilità di allegare in pdf l'accordo sindacale o altri allegati.

Prima dell'invio della domanda la procedura propone un quadro di riepilogo .

I controlli formali

Dopo aver inviato la domanda la procedura UNI-CIG effettuerà dei controlli formali e, a seguito di esito positivo, genererà il ticket e il protocollo.

Qualora invece rilevasse degli errori li segnalerà all'operatore con la nota "Errori formali dati".

Gli errori formali possono essere:

- Correttezza formale del formato del file allegato;
- Correttezza formale dei codici fiscali;
- Anomalie nella compilazione del quadro numero beneficiari;
- Coerenza tra il numero di beneficiari indicati in domanda e quelli presenti nel file "elenco beneficiari".

Se nella domanda è presente la richiesta di anticipo del 40% gli errori formali possono essere:

- Correttezza formale dell'IBAN;
- Coerenza tra il numero di ore richieste in anticipo e quelle richieste in domanda.

Le domande con errori formali riportano la segnalazione di errore e sono prive di protocollo.

L'operatore potrà modificare la domanda correggendo o integrando i dati richiesti.

I controlli sostanziali

Dopo aver effettuato i controlli formali la procedura effettuerà i controlli sostanziali e la domanda rimarrà in stato di verifica.

La verifica riguarderà i seguenti elementi:

- Controllo della sovrapposizione dei periodi compresi in precedenti domande per la stessa matricola e UP;
- Controllo del codice fiscale dei dipendenti;
- Controllo delle qualifiche dei dipendenti che devono essere compatibili con l'ammortizzatore richiesto;
- Controllo che i beneficiari siano dipendenti alla data di inizio della sospensione/riduzione dell'attività lavorativa;
- Controllo della coerenza della data di assunzione con la normativa legata all'emergenza da Covid-19;
- Controllo del rispetto del limite delle settimane concedibili per la normativa Covid-19;
- Controllo dell'esaurimento delle settimane precedenti con causale Covid-19.

I controlli sostanziali

Gli eventuali errori sostanziali saranno segnalati all'operatore in un file riassuntivo.

La domanda sarà riportata in uno stato modificabile identificato da un'icona rossa e dalla scritta "errori di compatibilità".

L'operatore potrà procedere alla correzione o all'integrazione dei dati oppure potrà forzare la segnalazione indicando nelle note il motivo per cui ritiene che non sia corretta.

L'operatore potrà modificare la domanda entro cinque giorni dalla protocollazione e annullarla entro tre.

Il cruscotto UNI-CIG

Il cruscotto UNI-CIG, che consente all'operatore di seguire le fasi di invio e di avere un elenco delle istanze già presentate, è costituito da tre sezioni:

- **In lavorazione:** elenca le domande in fase di lavorazione o di modifica. In questa tipologia rientrano sia le domande in bozza sia le domande inviate e protocollate per le quali è stata evidenziata un'anomalia e che l'azienda ha messo in modifica;
- **Inviato:** contiene tutte le domande inviate;
- **Pregresse:** include tutte le domande presentate con procedure diverse da quella UNI-CIG.

UniEmens-Cig

La circolare Inps n. 62 del 14/04/2021 disciplina le nuove modalità di trasmissione dei dati relativi ai trattamenti di integrazione salariale Covid-19 a pagamento diretto introdotte dal DL 22 marzo 2021 n. 41.

In particolare il comma 5 dell'art. 8 del citato decreto stabilisce che per le domande di trattamento di integrazione salariale riferite a sospensioni o riduzioni dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° aprile 2021, la trasmissione dei dati necessari al calcolo e alla liquidazione diretta delle integrazioni salariali da parte dell'Inps o al saldo delle anticipazioni delle stesse, nonché all'accredito della relativa contribuzione figurativa, debba essere effettuata con il flusso telematico denominato UniEmens-Cig.

Al fine di consentire una fase di graduale transizione è stata prevista una prima fase in cui l'invio dei dati può essere effettuato o con il nuovo flusso telematico UniEmens-Cig o con il modello SR41.

La scelta è determinata dal datore di lavoro in fase di invio del primo flusso di pagamento relativo ai periodi decorrenti da aprile 2021. Tutte le richieste di pagamento successive alla prima e riferite allo stesso Ticket dovranno essere inviate con la stessa modalità utilizzata per il primo invio.

Modalità di compilazione del flusso

Per la compilazione del flusso UniEmens-Cig va richiesto un Ticket tipizzato, per cui in fase di richiesta del Ticket tramite l'apposita procedura, nei casi di pagamento diretto va selezionata la relativa voce, indicante la corretta tipologia di pagamento diretto.

L'elemento "ImpANF" può essere valorizzato solo se il "TipoCopertura" di tutte le settimane/giorni inviate con il flusso è di tipo 1, quindi solo se si tratta di settimane "totalmente NON retribuite".

La mancata compilazione dell'elemento IBAN comporta che il pagamento viene effettuato con bonifico domiciliato presso Poste Italiane.

Il campo DetrazLavDip può assumere solo i valori S o N. Questo comporta che se l'elemento viene valorizzato con S l'informazione dei giorni di detrazione viene desunta con riferimento a ciascun Ticket presente nel flusso, a partire dal numero di giornate dichiarate con lo stesso Ticket.

Modalità di variazione del flusso

La trasmissione di un flusso successivo avente un ID trasmissione superiore sostituisce il flusso precedente.

La denuncia può essere variata in ogni suo elemento finché la stessa non è stata trasmessa alle procedure di gestione del pagamento.

Nel caso in cui la variazione è successiva è necessario attendere l'esito della lavorazione prima di poter processare un nuovo flusso di variazione.

Se è già stata effettuata la liquidazione della prestazione possono essere accolti solo i flussi che presentano variazioni in aumento dei seguenti elementi: "NumOreEvento", "ImpAnf", "RetribTeorica".

Pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo

- ✓ L. 162 del 5/11/21 ha introdotte modifiche al codice di cui al D.Lgs. 198/2006
- ✓ Le principali novità:
 - Introduzione certificazione della parità di genere;
 - Riconoscimento sgravio contributivo per chi ne è in possesso e di un punteggio premiale per l'accesso a fondi europei e nazionali;
 - Obbligo della relazione biennale alle aziende pubbliche e private con più di 51 dipendenti (sanzione da 1000 a 5000 €);
 - Nuova nozione di discriminazione diretta o indiretta -quest'ultima può riguardare anche un aspetto di natura organizzativa- tale da porre il lavoratore in una delle seguenti condizioni:
 - A) posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori;
 - B) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali;
 - C) limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento di carriera

Organi collegiali di amministrazione di società: obbligo di inserire nello statuto la previsione di un riparto equilibrato tra i generi e comunque, per i primi 6 mandati successivi all'entrata in vigore della norma, ogni genere sia rappresentato nella misura di almeno due quinti degli amministratori eletti

Disciplina normativa dello smart working

- Legge 22 maggio 2017 n. 81 (c.d. Jobs Act del lavoro autonomo) concernente «Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione 4 flessibile nei tempi e luoghi del lavoro subordinato» e si articola in tre capi, per 26 articoli complessivi: Capo I, Tutela del lavoro autonomo (artt. 1-17), Capo II «Lavoro agile» (artt. 18-23) e Capo III Disposizioni Finali (artt. 25-26)

Definizione di lavoro agile o smart working

art. 18, comma 1 L. n. 81/2017

Modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata mediante accordo tra le parti, consistente in una prestazione svolta secondo le seguenti modalità (art. 18, comma 1 L. n. 81/2017)

- Organizzazione anche per **fasi, cicli e obiettivi**
- Esecuzione della **prestazione lavorativa in parte all'interno** della sede aziendale **in parte all'esterno** entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva
- **Utilizzo di strumenti tecnologici** per lo svolgimento dell'attività lavorativa
- **Assenza di una postazione fissa** durante i periodi di lavoro svolti al di fuori della sede di lavoro.

Finalità e benefici della disciplina dello smart working

FINALITA'	BENEFICI
<ul style="list-style-type: none">▪ Incrementare la competitività▪ Agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro▪ Incentivare il cambiamento culturale nella concezione del lavoro: passaggio al lavoro per obiettivi	<ul style="list-style-type: none">▪ Aziende: incremento della produttività, riduzione dell'assenteismo, riduzione dei costi per gli spazi fisici▪ Lavoratori: miglioramento del work-life balance, aumento del benessere personale▪ Ambiente: riduzione del traffico e dell'inquinamento

Definizione di telelavoro

Accordo Interconfederale del 9 giugno 2004 (attuativo dell'Accordo Quadro Europeo sul Telelavoro del 16 giugno 2002):

«il telelavoro costituisce una **forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro, in cui l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa**»).

Può assumere **diverse forme** tra le quali ricordiamo:

- **telelavoro domiciliare** (cosiddetto *homework*), in cui il lavoratore svolge la sua attività lavorativa dalla propria abitazione, i contatti ed i rapporti con la sede di lavoro avvengono tramite le apparecchiature tecnologiche a disposizione. Un esempio di telelavoro domiciliare è quello fornito da alcuni servizi telefonici (ad esempio telemarketing), che vengono effettuati da lavoratori/trici dalla propria abitazione;
- **telelavoro mobile** (cosiddetto *deskless job*), in cui il lavoro viene svolto da una postazione telematica mobile, nella maggioranza dei casi tramite un computer portatile, un modem e un telefono cellulare o tablet. Con questa attrezzatura il lavoratore può, ad esempio, recarsi dai clienti e da lì collegarsi con l'ufficio per inviare ordini, aggiornare quotazioni, fare teleconferenza con esperti e tecnici in sede;
- **telelavoro in centri satellite** (cosiddetto *telelavoro remotizzato*), in cui il lavoro viene svolto in strutture, vicine all'abitazione del lavoratore, che offrono servizi telematici.

Telelavoro vs smart working: analogie e differenze

- La **dottrina giuslavoristica** non è unanime nel ricostruire i rapporti tra telelavoro e smart working in termini di **genus/species** o **continenza/sovrapposizione** tra le due fattispecie.
- **Analogie:** Telelavoro e smart working non si configurano come nuove tipologie contrattuali, ma costituiscono **modalità flessibili di svolgimento del lavoro subordinato** per quanto riguarda i luoghi e i tempi di lavoro.
- **Differenze:** Il tratto distintivo dello smart working rispetto al telelavoro risiede nel **carattere non regolare/continuativo** della prestazione lavorativa e **nell'assenza** di una **postazione lavorativa fissa**.
- La dottrina prevalente ritiene che in assenza di restrizioni temporali della prestazione lavorativa la **disciplina dello smart working si sovrappone a quella del telelavoro**

Accordo individuale di smart working

art. 19 L. n. 81/2017

Il ricorso al lavoro agile o smart working presuppone un **accordo individuale scritto** tra datore di lavoro e dipendente, a tempo indeterminato o determinato, volto a regolare diversi aspetti (art. 19 L. n. 81/2017):

- **Disciplina dell'esecuzione esterna** ai locali aziendali della prestazione inclusi potere direttivo e strumenti assegnati
- **Tempi di riposo** del lavoratore
- **Diritto alla disconnessione** del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche fermi i limiti di durata massima dell'orario di lavoro.

Il **recesso** può avvenire con un preavviso di **30 giorni** se l'accordo è a tempo indeterminato o senza preavviso in presenza di un giustificato motivo.

Potere disciplinare e di controllo

- La disciplina delle **modalità di controllo** della prestazione lavorativa resa in modo agile all'esterno dei locali aziendali deve essere contenuta nell'accordo individuale nel rispetto dell'art. 4 Stat. Lav. (art. 21, comma 1)
- Le **condotte sanzionabili sotto il profilo disciplinare** nell'esecuzione della prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali devono essere concordate nell'accordo individuale (art. 21, comma 2)
- **L'osservanza dell'orario di lavoro** non può essere verificata mediante i sistemi di rilevazione elettronica delle presenze quando la prestazione è resa all'esterno dei locali aziendali

Quali tutele per lo smart worker?

- **Parità di trattamento economico e normativo** dei lavoratori agili o *smart worker* rispetto ai loro colleghi non smart che svolgono le medesime mansioni esclusivamente in azienda (art. 20, comma 1)
- **Diritto all'apprendimento permanente** e alla periodica certificazione delle competenze (art. 20, comma 2)
- **Tutela in materia di salute e sicurezza sul lavoro e informativa** scritta nella quale sono individuati i rischi connessi alla modalità di esecuzione del rapporto di lavoro; (art. 22, comma 1)
- **Tutela in caso di infortuni e malattie professionali** anche per le prestazioni rese all'esterno dei locali aziendali e nel tragitto tra l'abitazione e il luogo scelto per svolgere la propria attività (infortunio in *itinere*). L'INAIL, con Circolare n. 48/2017, ha fornito le prime indicazioni operative (art. 23)

PROTOCOLLO NAZIONALE SUL LAVORO IN MODALITÀ AGILE DEL 7/12/2021

- la giornata lavorativa svolta in modalità agile si caratterizza per «l'assenza di un preciso orario di lavoro e per l'autonomia nello svolgimento della prestazione nell'ambito degli obiettivi prefissati, nonché nel rispetto dell'organizzazione delle attività assegnate dal responsabile a garanzia dell'operatività dell'azienda». La prestazione di lavoro agile può essere articolata in fasce orarie, individuando la fascia di disconnessione nella quale il lavoratore non eroga la prestazione lavorativa (vanno adottate specifiche misure tecniche e organizzative per garantire la fascia di disconnessione). Per assenze legittime (malattia, infortuni, permessi retribuiti, ferie), il lavoratore può disattivare i propri dispositivi di connessione e, in caso di ricezione di comunicazioni aziendali non è obbligato a prenderle in carico.
- Il lavoratore è libero di individuare il luogo dove svolgere la prestazione in modalità agile, purché consenta la prestazione in condizioni di sicurezza e riservatezza (la contrattazione collettiva può individuare i luoghi idonei). Fatti salvi diversi accordi, il datore di lavoro di norma, fornisce la strumentazione tecnologica e informatica necessaria per assicurare al lavoratore la disponibilità di strumenti che siano idonei all'esecuzione della prestazione e sicuri per l'accesso ai sistemi aziendali. Le spese di manutenzione e di sostituzione della strumentazione fornita al lavoratore agile sono a carico del datore di lavoro che ne resta proprietario.

PROTOCOLLO NAZIONALE SUL LAVORO IN MODALITÀ AGILE DEL 7/12/2021

- si stabilisce che l'adesione avviene su base volontaria ed è subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale scritto, fermo restando il diritto di recesso. L'eventuale rifiuto del lavoratore non può far scattare il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, né può rilevare sul piano disciplinare.
- L'accordo individuale (che tra l'altro dovrà indicare la durata, che può essere a termine o a tempo indeterminato; l'alternanza tra i periodi di lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali) deve adeguarsi ai contenuti dell'eventuale contrattazione collettiva di riferimento ed essere coerente con la disciplina di legge e con il Protocollo.

SMART WORKING: MODALITA' SEMPLIFICATA

E' possibile svolgere il lavoro agile anche senza gli accordi individuali bilaterali datore di lavoro-lavoratore.

La **comunicazione** va **effettuata** entro il giorno antecedente a quello di inizio della prestazione agile;

La **mancata** comunicazione comporta la sanzione amministrativa da 100 a500 euro per ogni lavoratore.

È possibile adempiere agli obblighi sull'informativa della sicurezza a lavoro, anche utilizzando la documentazione fornita dal sito dell'INAIL e inviandola in via telematica. Tale procedura semplificata è consentita nel periodo in cui viene dichiarato lo stato di emergenza conseguente alla pandemia COVID-19 (attualmente entro il 31.12.2021);

Reddito di lavoro dipendente - Rimborso spese dipendenti in smart working
**CONSEGUENZE FISCALI PER L'AZIENDA ED I LAVORATORI ALLA LUCE DELL'ORIENTAMENTO DELL'AGENZIA
DELLE ENTRATE:**

- Non sussiste nessuna norma che obbliga il datore di lavoro a riconoscere il buono pasto in sostituzione della mensa aziendale, ma qualora ciò dovesse verificarsi, data la flessibilità delle forme di lavoro, anche l'esenzione dalla tassazione deve adeguarsi alla nuova realtà lavorativa. Pertanto il regime di parziale esenzione dalla tassazione previsto per i servizi sostitutivi della mensa può essere riconosciuto anche per la modalità lavorativa in smart working.
- Sul rimborso delle spese del datore di lavoro anticipate dai dipendenti, l'Agenzia ha ritenuto tassabili le situazioni in cui il rimborso viene riconosciuto in modo forfettario ed esenti da imposta le situazioni in cui si rimborsa al dipendente solo la quota dei costi risparmiati dall'azienda (carta per fotocopia, stampante, pile per la calcolatrice)
- Il rimborso delle spese di trasferta sostenute dal dipendente in smart working vengono considerate solo se sussistono alcuni elementi essenziali quali la sede fissa alla quale fare ritorno al termine della missione e la circostanza che il mutamento della sede in cui viene svolta l'attività lavorativa sia temporaneo, ovvero conseguente da scelte datoriali di carattere contingente.
- In mancanza di chiarimenti specifici da parte dell'Agenzia si ritiene che sia possibile e prudente applicare i principi contenuti nella risoluzione 92 del 30 Ottobre 2015 dove viene analizzato il regime fiscale della indennità chilometrica erogata in presenza di una procedura aziendale per la "gestione delle trasferte" che, pur senza far riferimento agli istituti dello smart working o del Telelavoro, già ammetteva che ai fini della determinazione del chilometraggio da rimborsare con i valori stabiliti dalle tabelle ACI, oltre alla distanza dalla sede di lavoro, si potesse far riferimento anche al domicilio del lavoratore nella situazione in cui, quest'ultimo, potesse essere più funzionale alla trasferta stessa purché nei limiti dei chilometri effettivamente percorsi.

Assenze non retribuite

□ **CORTE DI CASSAZIONE – Ordinanza 21 ottobre 2020, n. 22986**

- **Avviso di addebito – Verbale di accertamento ispettivo – Recupero di contribuzione Inps per le ore non lavorate, ma ricadenti nell'orario di lavoro contrattuale – Assenze ingiustificate, permessi non retribuiti e periodi di aspettativa non previsti dalla contrattazione collettiva – Obbligo del minimale contributivo**

Il rapporto previdenziale che lega il datore di lavoro e l'Ente assicuratore è indisponibile con riferimento agli accordi intercorsi tra le parti private del rapporto di lavoro

□ **CORTE DI CASSAZIONE – Ordinanza 3 giugno 2019, n. 15120**

- **Contributi assicurativi - Retribuzione imponibile minimale contributivo - Orario di lavoro previsto dai c.c.n.l. stipulati dai sindacati maggiormente rappresentativi - Rilevanza - Conseguenze - Assenze o sospensione concordata della prestazione - Contribuzione**

La regola del cd. minimale contributivo, che deriva dal principio di autonomia del rapporto contributivo rispetto alle vicende dell'obbligazione retributiva, opera anche con riferimento all'orario di lavoro, che va parametrato a quello previsto dalla contrattazione collettiva, o dal contratto individuale, e superiore; ne deriva che la contribuzione è dovuta anche in caso di assenze o di sospensione concordata della prestazione che non trovino giustificazione nella legge o nel contratto collettivo, bensì in un accordo tra le parti che derivi da una libera scelta del datore di lavoro.

Assenze non retribuite

- Le assenze dal lavoro **non contrattualmente giustificate** non esonerano il datore di lavoro dal pagamento dei premi assicurativi e dai contributi previdenziali. Una sospensione consensuale della prestazione che derivi da una libera scelta del datore di lavoro e **costituisca il risultato dell'accordo tra le parti non può determinare l'esenzione contributiva**.
- La Cassazione, nel richiamare il suo orientamento valevole per il settore edile, precisa che l'inesistenza in altri settori merceologici di analoga previsione normativa **non significa che sussiste una libertà delle parti di modulare l'orario di lavoro rimodulando così anche l'obbligazione contributiva**, considerato che questa ultima è svincolata dalla retribuzione effettivamente corrisposta.
- Secondo la Cassazione, pertanto, la contribuzione è dovuta nei casi di assenza del lavoratore o di sospensione concordata dell'attività lavorativa che costituisca il risultato di un accordo tra le parti derivante da una libera scelta del datore di lavoro e **non da ipotesi previste dalla legge o dal ccnl**.

Erogazione del t.f.r. in assenza dei presupposti ex art. 2120 c.c.

- L'articolo 2120 codice civile prevede che il lavoratore ha diritto di chiedere, **una sola volta** nel corso del rapporto, un'anticipazione del TFR che avrebbe diritto a ricevere in caso di risoluzione del rapporto. Su tale importo il datore di lavoro non ha l'obbligo di versamento contributivo
- L'anticipazione, **in misura non superiore al 70% del TFR maturato**, può essere corrisposta ai lavoratori che hanno maturato **almeno 8 anni di servizio** presso lo stesso datore di lavoro.
- Le richieste sono soddisfatte annualmente entro il limite del 10 per cento degli aventi diritto e comunque del 4 per cento del numero totale dei dipendenti e **devono essere giustificate** dalla necessità di:
 - a) **spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dall'ASL;**
 - b) **acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i propri figli, documentato con atto notarile;**
 - c) **sostenimento di spese durante periodo di congedo parentale**

Erogazione del t.f.r. in assenza dei presupposti ex art. 2120 c.c.

□ Quote di TFR versate senza contribuzione - Sentenza 4670 2021

Nel caso preso in esame dalla Cassazione, un'azienda aveva erogato a titolo di anticipazione al proprio dipendente una quota del TFR maturato senza versare i contributi all'INPS.

L'Istituto previdenziale ha emesso nei suoi confronti una cartella esattoriale per il pagamento dei contributi omessi sulle anticipazioni del TFR, non essendo le stesse formalizzate né documentate le motivazioni, quindi non risultando erogate per le **tassative ipotesi previste dall'art. 2120 c.c.**

Contro la cartella esattoriale l'azienda aveva proposto opposizione, accolta dal giudice di primo grado.

Invece, in sede di appello la pronuncia è stata riformata rigettando il ricorso e confermando l'obbligazione contributiva.

L'azienda è ricorsa alla Suprema Corte, la quale ha deciso che i giudici di appello hanno agito correttamente, affermando che **solo la sussistenza degli elementi costitutivi dell'art. 2120 c.c. consente di qualificare l'erogazione datoriale come anticipazione del TFR. In difetto, l'erogazione monetaria al lavoratore non si sottrae all'obbligazione contributiva.**

Le indennità di trasferta fittiziamente corrisposte: possibili conseguenze

L'azienda dal 2015, secondo la ricostruzione della Guardia di Finanza, inseriva rimborsi e indennità per trasferte mai effettuate al fine di poter applicare tassazione e contribuzione più favorevole in confronto a quella teoricamente applicabile alla retribuzione ordinaria. Per l'amministratore di fatto dell'azienda sono stati comminati gli arresti domiciliari, mentre l'amministratore formalmente nominato è stato interdetto per 12 mesi a ricoprire uffici direttivi e a svolgere qualsiasi attività imprenditoriale con contestuale sanzione sospensione per dodici mesi dal lavoro anche un dipendente di uno studio di consulenza del lavoro implicato nel meccanismo criminoso indagato dal Tribunale di Torino.

□ Infedele registrazione nel Libro Unico del Lavoro

Salvo i casi di errore meramente materiale, l'omessa o infedele registrazione dei dati di cui ai commi 1, 2 e 3 che determina differenti trattamenti retributivi, previdenziali o fiscali è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 150 a 1.500 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero a un periodo superiore a sei mesi la sanzione va da 500 a 3.000 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero a un periodo superiore a dodici mesi la sanzione va da 1.000 a 6.000 euro

Le indennità di trasferta fittiziamente corrisposte: possibili conseguenze

□ Appropriazione indebita e truffa allo Stato

L'[art. 646 del codice penale](#) dispone che chiunque per procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto, si appropria il denaro o la cosa mobile altrui di cui abbia, a qualsiasi titolo, il possesso, è punito, a querela della persona offesa, con la reclusione da due a cinque anni e con la multa da euro 1.000 a euro 3.000.

L'[art. 640 del codice penale](#) invece recita chiunque, con artifici o raggiri, inducendo taluno in errore, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da euro 51 a euro 1.032. Nel caso di truffa allo Stato la reclusione è da uno a cinque anni e la multa da 309 a 1549 euro.

□ Danno pensionistico al lavoratore

Il mancato versamento di contribuzione in merito all'utilizzo improprio delle indennità ai sensi del comma 5 e 6 dell'art. 51 del TUIR comporta un danno pensionistico nei confronti del lavoratore ai sensi dell'[art. 2116 del codice civile](#).

□ I riflessi sul piano deontologico del professionista coinvolto

Codice deontologico della Professione del Commercialista all'articolo 6 dal titolo «INTEGRITÀ» stabilisce:

Il professionista deve rispettare e osservare leggi, norme e regolamenti e deve agire con integrità, onestà e correttezza in tutte le sue attività e relazioni, sia di natura professionale, sia di natura personale ...(omissis)...

GRAZIE PER L'ATTENZIONE