

CIRCOLARE DI AGGIORNAMENTO **NOVEMBRE 2021**

Lecco, 25/11/2021

Spett.le clientela
- Loro sede -

www.studiodellera.it

DECRETO FISCALE - LE NOVITÀ PER IL LAVORO

È stato pubblicato in G.U. n. 252/2021 il D.L. 146 del 21 ottobre 2021, c.d. Decreto Fiscale, in vigore dal 22 ottobre 2021, recante importanti misure, sia fiscali e finanziarie, sia a tutela del lavoro, della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, anche tenuto conto degli effetti conseguenti all'emergenza epidemiologica da COVID-19. In particolare, viene prevista la proroga degli ammortizzatori sociali emergenziali, il rifinanziamento della malattia per quarantena, i congedi parentali per i figli in DAD o in quarantena, nonché il potenziamento delle misure di sicurezza sul lavoro e il rifinanziamento del Reddito di cittadinanza. Si riepilogano le principali disposizioni di interesse.

Contenuto	
Articolo 8	<p>Quarantena <u>Rifinanziamento</u> Fino al 31 dicembre 2021 il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria dai lavoratori dipendenti del settore privato è equiparato a malattia ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento e non è computabile ai fini del periodo di comporto. Gli oneri a carico Inps vengono rifinanziati dallo Stato anche per il 2021, nel limite massimo di spesa di 976,7 milioni di euro, con priorità agli eventi cronologicamente anteriori. Il finanziamento è destinato anche alle tutele per i lavoratori fragili con assenze equiparate al ricovero ospedaliero. <u>Rimborso una tantum</u> Dal 31 gennaio 2020 al 31 dicembre 2021, i datori di lavoro del settore privato con obbligo previdenziale presso le Gestioni Inps, esclusi i datori di lavoro domestico, hanno diritto a un rimborso forfettario, anziché totale, per gli oneri sostenuti ai sensi dell'articolo 26, D.L. 18/2020, relativi ai propri lavoratori dipendenti non aventi diritto all'indennità di malattia Inps. Per ciascun anno solare, il rimborso è riconosciuto dall'Inps al datore di lavoro <i>una tantum</i>, con un importo pari a 600 euro per ogni singolo lavoratore, ed è previsto solo nei casi in cui la prestazione lavorativa, durante l'evento, non possa essere svolta in modalità agile. Per il rimborso il datore di lavoro dovrà presentare apposita domanda telematica corredata da dichiarazione attestante i periodi riferiti alle tutele da trasmettere nelle modalità ed entro i termini che saranno indicati dall'Inps. Il beneficio è riconosciuto nel limite massimo di spesa complessivo pari a 188,3 milioni di euro per l'anno 2021, dando priorità agli eventi cronologicamente anteriori.</p>
Articolo 9	<p>Congedi parentali COVID-19 Fino al 31 dicembre 2021, il lavoratore dipendente genitore di figlio convivente minore di 14 anni, alternativamente all'altro genitore, può astenersi dal lavoro per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata:</p>



	<p>1. della sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio, 2. dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio, 3. della quarantena del figlio a seguito di contatto, ovunque avvenuto.</p> <p>Il beneficio è riconosciuto, altresì, ai genitori di figli con disabilità in situazione di gravità accertata, a prescindere dall'età del figlio, per la durata dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio, per la durata della quarantena del figlio ovvero nel caso in cui sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza o il figlio frequenti centri diurni a carattere assistenziale dei quali sia stata disposta la chiusura.</p> <p>Il congedo può essere fruito in forma giornaliera o oraria. Per i periodi di astensione è riconosciuta, nel limite di spesa di 28,7 milioni di euro per l'anno 2021, un'indennità pari al 50% della retribuzione. I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa. In caso di figli di età compresa fra 14 e 16 anni, uno dei genitori, alternativamente all'altro, ha diritto di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.</p> <p><u>Conversione congedo parentale ordinario</u> Gli eventuali periodi di congedo parentale ordinari fruiti dai genitori a decorrere dall'inizio dell'anno scolastico 2021/2022 fino al 22 ottobre 2021, durante i periodi di sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio ovvero di sospensione delle attività dei centri diurni a carattere assistenziale dei quali sia stata disposta la chiusura, di durata dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio, di durata della quarantena del figlio, possono essere convertiti a domanda nel congedo in parola, con diritto all'indennità e non sono computati né indennizzati a titolo di congedo parentale.</p> <p><u>Alternatività fra genitori</u> Per i giorni in cui un genitore fruisce del congedo oppure non svolge alcuna attività lavorativa o è sospeso dal lavoro, l'altro genitore non può fruire del medesimo congedo, salvo che sia genitore anche di altri figli minori di anni 14 avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di alcuna delle stesse misure.</p> <p><u>Lavoratori iscritti alla Gestione separata e lavoratori autonomi</u> I genitori lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata hanno diritto, fino al 31 dicembre 2021, a uno specifico congedo per i figli conviventi minori di 14 anni, in alternativa fra loro, per il quale è riconosciuta un'indennità, per ciascuna giornata indennizzabile, pari al 50% di 1/365 del reddito, individuato secondo la base di calcolo utilizzata ai fini della determinazione dell'indennità di maternità. La medesima indennità è estesa ai genitori lavoratori autonomi iscritti all'Inps ed è commisurata, per ciascuna giornata indennizzabile, al 50% della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge, a seconda della tipologia di lavoro autonomo svolto.</p>
<p>Articolo 11</p>	<p>Proroga ammortizzatori COVID: assegno ordinario e Cigd I datori di lavoro privati con diritto all'assegno ordinario e alla Cigd, che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, possono presentare, per i lavoratori in forza al 22 ottobre 2021, domanda di trattamenti COVID per una durata massima di 13 settimane nel periodo tra il 1° ottobre e il 31 dicembre 2021. Per tali trattamenti non è dovuto alcun contributo addizionale. I trattamenti sono concessi nel limite massimo di spesa pari a 657,9 milioni di euro per l'anno 2021, ripartito in 304,3 milioni di euro per i trattamenti di assegno ordinario e in 353,6 milioni di euro per i trattamenti di Cigd. Tale ulteriore periodo è concesso ai datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato il periodo di 28 settimane previsto dal D.L. 41/2021, decorso il periodo autorizzato. Le domande devono essere inoltrate all'Inps, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a</p>



	<p>quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa. In fase di prima applicazione, il termine di decadenza è fissato entro la fine del mese di novembre 2021.</p> <p>In caso di pagamento diretto, ferma restando la possibilità di ricorrere all'anticipazione ex articolo 22-<i>quater</i>, comma 4, D.L. 18/2020, il datore di lavoro è tenuto a inviare all'Inps tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, oppure, se posteriore, entro il termine di 30 giorni dall'adozione del provvedimento di concessione. In sede di prima applicazione, i termini sono spostati al trentesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del decreto (21 novembre 2021), se posteriore.</p>
Articolo 11	<p>Proroga ammortizzatori COVID settore tessile</p> <p>I datori di lavoro delle industrie tessili, delle confezioni di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia, e delle fabbricazioni di articoli in pelle e simili, identificati, secondo la classificazione delle attività economiche ATECO 2007 con i codici 13, 14 e 15, che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, possono presentare, per i lavoratori in forza al 22 ottobre 2021, domanda di trattamento ordinario di integrazione salariale COVID per una durata massima di 9 settimane nel periodo tra il 1° ottobre e il 31 dicembre 2021. Per tali trattamenti non è dovuto alcun contributo addizionale.</p> <p>I trattamenti sono concessi nel limite massimo di spesa pari a 140,5 milioni di euro per l'anno 2021. Tale ulteriore periodo è concesso ai datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato il periodo di 17 settimane previsto dal D.L. 73/2021</p> <p>Le domande devono essere inoltrate all'Inps, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa. In fase di prima applicazione, il termine di decadenza è fissato entro la fine del mese di novembre 2021.</p> <p>In caso di pagamento diretto, ferma restando la possibilità di richiedere l'anticipazione, il datore di lavoro è tenuto a inviare all'Inps tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, oppure, se posteriore, entro il termine di 30 giorni dall'adozione del provvedimento di concessione. In sede di prima applicazione, i termini sono spostati al trentesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del decreto (21 novembre), se posteriore.</p>
Articolo 11, comma 6	<p>Proroga ammortizzatori COVID: Fondi di solidarietà bilaterale alternativi</p> <p>I Fondi di solidarietà bilaterale alternativi garantiranno l'erogazione dell'assegno ordinario COVID con le medesime modalità prima indicate e nei limiti delle risorse stanziare. A tal fine, sono rideterminate le risorse previste dal D.L. Sostegni.</p>
Articolo 11, commi 7 e 8	<p>Blocco licenziamenti</p> <p>Ai datori di lavoro che presentano domanda di integrazione salariale COVID-19 ai sensi del decreto, resta precluso, per la durata della fruizione del trattamento di integrazione salariale, l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo e il recesso per giustificato motivo oggettivo, e sono sospese le procedure in corso ex articolo 7, L. 604/1966.</p> <p>Rimangono possibili i licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa oppure dalla cessazione definitiva dell'attività di impresa conseguente alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, nei casi in cui nel corso della liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni o attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa o nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo, con diritto alla NASpI. Sono, altresì, esclusi dal divieto i licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa o ne sia disposta la cessazione. Nel caso in cui l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso.</p>



Articolo 13

Sospensione attività - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Sistema informativo nazionale

Gli organi di vigilanza alimenteranno apposita sezione dedicata alle sanzioni irrogate in vigilanza sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Vigilanza

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

Sospensione dell'attività

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

La sospensione per lavoro irregolare scatta a fronte del riscontro, da parte degli ispettori del lavoro, che almeno il 10% (anziché 20%) dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro risulti occupato, al momento dell'accesso ispettivo, senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro. Rimane il divieto di adottare il provvedimento di sospensione per lavoro irregolare quando il lavoratore trovato irregolare sia l'unico occupato dall'impresa.

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

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

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

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

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

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

È previsto il differimento degli effetti sospensivi alle ore 12 del primo giorno lavorativo successivo ovvero dal momento della cessazione dell'attività lavorativa in corso che non sia possibile



interrompere; la decorrenza degli effetti sospensivi deve essere comunque immediata se si riscontrano situazioni di pericolo imminente o di grave rischio per la salute dei lavoratori o dei terzi o per la pubblica incolumità.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Nei confronti dei provvedimenti di sospensione adottati dall'ITL per l'impiego di lavoratori senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro è ammesso ricorso, entro 30 giorni, all'Ispettorato interregionale del lavoro territorialmente competente, il quale si pronuncia nel termine di 30 giorni dalla notifica del ricorso. Decorso inutilmente il termine di 30 giorni per la decisione, il ricorso si intende accolto.

Quadro sanzionatorio

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

Chi non ottemperi al provvedimento di sospensione è punito:

- con l'arresto fino a 6 mesi nelle ipotesi di sospensione per le violazioni in materia di tutela della



salute e della sicurezza sul lavoro;
- con l'arresto da 3 a 6 mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro nelle ipotesi di sospensione per lavoro irregolare.
Per tutto il periodo di sospensione è fatto divieto all'impresa di contrattare con la P.A.. A questo fine, il provvedimento di sospensione deve essere comunicato all'Autorità nazionale anticorruzione (Anac) e al Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili, per gli aspetti di rispettiva competenza.

AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE PER ASSUNZIONI DI GIOVANI

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Il 20 maggio 2021 è stato nominato il Comitato amministratore del Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali, il quale, pertanto, è pienamente operativo da tale data. Con la circolare Inps n. 77/2021 sono stati illustrati l'ambito di applicazione e le modalità di composizione del flusso UniEmens per



il versamento della contribuzione ordinaria e ora, con il messaggio n. 3240/2021, l'Inps illustra le modalità per la presentazione delle domande di assegno ordinario, mentre con successiva circolare sarà illustrata la disciplina della prestazione.

Attività professionali coinvolte

Il Fondo ha lo scopo di fornire ai dipendenti dei datori di lavoro del settore delle attività professionali – che occupano mediamente più di 3 dipendenti – una tutela a sostegno del reddito, in costanza di rapporto di lavoro, nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le causali previste in materia di integrazioni salariali ordinarie e/o straordinarie, di cui, rispettivamente, agli articoli 11 e 21, D.Lgs. 148/2015. Il superamento della soglia dimensionale si verifica mensilmente con riferimento alla media del semestre precedente.

Nello specifico, sono beneficiari degli interventi a sostegno del reddito garantiti dal Fondo i dipendenti dei datori di lavoro del suddetto settore delle attività professionali, ivi compresi gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante e con l'esclusione dei dirigenti.

Termini di presentazione della domanda

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

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

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

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

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

Con le circolari n. 28/2021 e 72/2021 è stato chiarito che i datori di lavoro iscritti al Fondo dovevano continuare a presentare le domande di assegno ordinario per l'emergenza da COVID-19 al Fondo di integrazione salariale (Fis), ai Fondi del Trentino e di Bolzano-Alto Adige (per i datori di lavoro che hanno deciso di aderire al Fondo in commento) o, in relazione al requisito dimensionale del datore di lavoro, di Cigd, mentre le eventuali domande per causali non "COVID-19" al Fondo di appartenenza.

Dal 28 settembre 2021 i datori di lavoro appartenenti al Fondo in esame, inquadrati con c.a. "OS", devono presentare, al Fondo medesimo, anche le domande con causale "COVID-19", secondo i termini disposti, da ultimo, con la circolare Inps n. 72/2021.



PROCEDURA "GREENPASS50+" DI VERIFICA AUTOMATIZZATA

Con D.P.C.M. 12 ottobre 2021 (G.U. n. 246/2021) sono stati definiti i dettagli tecnici e le modalità di utilizzo delle soluzioni informatiche per la verifica automatizzata delle certificazioni verdi tramite diverse modalità di integrazione con la Piattaforma Nazionale DGC (PN-DGC). In particolare, per tutti i datori di lavoro con più di 50 dipendenti è stato previsto il nuovo servizio "Greenpass50+", pubblicato sul portale Inps, che interroga la PN-DGC come intermediario e consente la verifica asincrona del certificato verde COVID-19 con riferimento all'elenco di codici fiscali dei propri dipendenti, noti all'Istituto al momento della richiesta.

Le attività di verifica devono essere effettuate esclusivamente nei confronti del personale effettivamente in servizio per cui è previsto l'accesso al luogo di lavoro nel giorno in cui è effettuata la verifica, escludendo i dipendenti assenti per specifiche causali (ad esempio, ferie, malattie, permessi) o che svolgano la prestazione lavorativa in modalità agile. Nel caso in cui l'interessato non risulti in possesso di una certificazione valida, lo stesso ha comunque diritto di richiedere che la verifica sia ripetuta al momento dell'accesso al luogo di lavoro mediante l'applicazione mobile VerificaC19.

Con il messaggio n. 3589/2021, l'Inps ha reso noto di aver messo a disposizione il servizio, che prevede 3 distinte fasi:

- la prima, di accreditamento, in cui i datori del lavoro possono accreditare l'azienda al servizio e indicare i c.d. "Verificatori" del possesso del *green pass*;
- la seconda, elaborativa, in cui l'Inps accede alla Piattaforma Nazionale-DGC per il recupero dell'informazione sul possesso del *green pass* da parte dei dipendenti delle aziende aderenti;
- la terza, di verifica, in cui i "Verificatori" accedono al servizio per la verifica del possesso del *green pass*.

Il servizio "Greenpass50+" è accessibile sul sito dell'Istituto:

- mediante la funzione di ricerca, digitando "Greenpass50+",
- al percorso www.inps.it: > Prestazioni e Servizi > Servizi, nell'elenco alfabetico dei servizi alla lettera "G",
- al percorso www.inps.it: > Prestazioni e Servizi > Prestazioni, all'interno della scheda prestazione "Accesso ai servizi per aziende e consulenti", nell'elenco alfabetico alla lettera "A".

All'interno della procedura è presente una guida all'utilizzo dell'applicazione.

Fase di accreditamento

I datori di lavoro, anche mediante gli intermediari delegati, accreditano l'azienda e specificano i codici fiscali dei soggetti, c.d. "Verificatori", che dovranno procedere alla verifica, selezionandoli dall'elenco messo a disposizione dall'applicazione. I datori di lavoro, o loro intermediari, possono identificarsi e autenticarsi al servizio di accreditamento con Spid/Cie/Cns/Pin.

L'azienda sarà identificata:

- dalla posizione contributiva, c.d. matricola aziendale, per la gestione dipendenti privati;
- dal Cida, per la gestione agricola;
- dal codice fiscale dell'ente e progressivo, per la gestione dipendenti pubblici.

Durante la fase di accreditamento (*on line*), dove possibile, sono effettuati controlli sul dimensionamento dell'azienda, con riferimento al numero dei dipendenti (deve superare i 50 dipendenti), e, per i datori pubblici, l'essere o meno in carico a NoiPA per i servizi stipendiali. Il controllo del dimensionamento dell'azienda, quando non possibile in fase di accreditamento, è effettuato durante la fase di elaborazione iniziale e, se il numero dei dipendenti risulti minore o uguale a 50, l'accreditamento è revocato d'ufficio.



Fase elaborativa

Automaticamente l'Inps effettua, di norma ogni giorno, i seguenti passi elaborativi:

- elimina tutti i dati recuperati dalla Piattaforma Nazionale-DGC il giorno precedente;
- analizza le aziende accreditate al momento dell'elaborazione e controlla il dimensionamento delle stesse, dove non è stato possibile farlo *on line*, ne individua i dipendenti con riferimento alle denunce individuali trasmesse tramite i flussi UniEmens, e presenti nei sistemi dell'Istituto al momento dell'elaborazione;
- interroga per i dipendenti individuati la Piattaforma Nazionale-DGC, al fine di recuperare l'informazione sul possesso del *green pass*;
- i dati recuperati sono memorizzati nei sistemi dell'Istituto per 24 ore, trascorse le quali sono cancellati e vengono ripetuti i passi precedenti;
- durante tale fase, che di norma è eseguita dalle ore 20.00 alle ore 23.59 di ogni giorno, il sistema di verifica potrebbe non essere attivo.

Fase di verifica

I "Verificatori" accreditati:

- accedono al servizio utilizzando credenziali Spid/Cie/Cns (profilo cittadino);
- selezionano le aziende per le quali sono stati accreditati;
- visualizzano l'elenco di tutti dipendenti dell'azienda (senza l'esito del *green pass*) per i quali l'Inps ha acquisito l'esito della verifica presso la PN-DGC;
- selezionano solo il personale effettivamente in servizio e, esclusivamente per le posizioni selezionate, possono verificare il possesso del *green pass*.

Durante la fase elaborativa, i "Verificatori" non possono accedere al servizio e viene visualizzato un apposito messaggio che avvisa degli orari di disponibilità del servizio.

Nuove funzionalità della procedura "Greenpass50+"

Con messaggio n. 3768/2021, l'Inps rende noto che, dal 4 novembre 2021, è disponibile una nuova funzionalità, da attivare in fase di accreditamento, che permette di "assegnare" a ciascun "Verificatore" un insieme, ben definito, di codici fiscali dei dipendenti dell'azienda e, solo per questi, il "Verificatore" potrà effettuare la verifica del possesso del *green pass*, ferma restando la loro presenza nei flussi UniEmens-Posagri-ListaPosPA dell'azienda.

La funzionalità implementata:

- è attivabile con l'inserimento dei singoli codici fiscali dei dipendenti da associare ai verificatori, ma anche massivamente mediante l'importazione di un *file*, in formato .CSV, il cui *template* è scaricabile dall'applicazione stessa;
- permette anche l'importazione massiva dei "Verificatori", qualora l'azienda, in base alla sua organizzazione territoriale, abbia la necessità di inserire un numero considerevole di "Verificatori".

Il *file* da importare, in formato .CSV, prevede 2 colonne (con separatore ":", ovvero punto e virgola):

- la prima colonna deve contenere il codice fiscale del "Verificatore";
- la seconda colonna deve contenere il codice fiscale del dipendente, da associare al "Verificatore". Il codice fiscale del "Verificatore" va ripetuto, in ogni riga, per tutti i dipendenti da associare.

Se un "Verificatore" non ha alcun dipendente associato, avrà la visibilità su tutti i dipendenti dell'azienda, così come presenti nei flussi UniEmens-Posagri-ListaPosPA dell'azienda.



Fasi di inserimento dei dipendenti	
1. Inserimento puntuale	L'accreditatore, dopo aver selezionato l'azienda di interesse, mediante la funzionalità "Aggiungi verificatore", selezionando l'opzione "Visibilità dipendenti" = PARZIALE per il "Verificatore" e, successivamente, cliccando su "dipendenti attribuiti", potrà specificare uno o più codici fiscali dei lavoratori, per cui il "Verificatore" potrà verificare il possesso del <i>green pass</i> , ferma restando la presenza dei lavoratori inseriti nei flussi UniEmens-Posagri-ListaPosPA dell'azienda. Selezionando, invece, "Visibilità dipendenti" = TOTALE, il "Verificatore" indicato avrà la visibilità su tutti i dipendenti risultanti dai flussi UniEmens-Posagri-ListaPosPA dell'azienda.
2. Importazione massiva	<p>L'accreditatore potrà, dopo aver selezionato l'azienda di interesse, attivare la modalità di importazione massiva dei verificatori/dipendenti, selezionando l'opzione "Importa elenchi".</p> <p>L'accreditatore potrà scegliere se:</p> <ul style="list-style-type: none"> • importare esclusivamente i codici fiscali dei "Verificatori", senza alcuna specificazione dei dipendenti (valorizzando solamente la prima colonna del <i>file</i> .CSV), i quali saranno abilitati a visualizzare l'esito della verifica del possesso del <i>green pass</i> per i tutti i dipendenti, come individuati dall'Inps (ossia, attraverso la verifica della loro presenza nei flussi UniEmens-Posagri-ListaPosPA dell'azienda). L'accreditatore, in fase di importazione, potrà altresì scegliere se: <ul style="list-style-type: none"> - revocare tutti i verificatori preesistenti nel sistema; - oppure aggiungere i verificatori, importati massivamente, a quelli preesistenti a sistema. • importare i verificatori (non necessariamente preesistenti nel sistema) e i relativi dipendenti associati, i quali saranno abilitati a visualizzare l'esito della verifica del possesso del <i>green pass</i> solo per i dipendenti all'interno dell'elenco importato, ferma restando la loro presenza nei sistemi dell'Istituto (flussi UniEmens-Posagri-ListaPosPA). L'accreditatore potrà altresì scegliere se: <ul style="list-style-type: none"> - rimuovere tutte le precedenti associazioni verificatore-dipendenti, applicando esclusivamente quelle indicate negli elenchi importati; - oppure aggiungere le nuove associazioni a quelle già esistenti. <p>Inoltre, è disponibile la funzionalità di esportazione dell'elenco dei verificatori (con gli eventuali dipendenti associati) presenti nel sistema al momento dell'esportazione, mediante la funzionalità "Esporta elenchi".</p>

[ESONERO ASSUNZIONI DONNE 2021-2022 - MODALITÀ OPERATIVE](#)

La Legge di Bilancio 2021 ha stabilito che, per le assunzioni di donne nel biennio 2021-2022, l'esonero *ex* articolo 4, commi 9-11, L. 92/2012, spetta nella misura del 100%, nel limite massimo di 6.000 euro annui. Il beneficio è concesso ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione Europea C(2020) 1863 *final* del 19 marzo 2020, e successive modificazioni, nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima comunicazione, ed è subordinato all'autorizzazione della Commissione Europea, ottenuta il 27 ottobre 2021



per le assunzioni/trasformazioni effettuate entro il 31 dicembre 2021, termine finale di operatività del c.d. *Temporary Framework*. Per il periodo 1° gennaio-31 dicembre 2022 occorre attendere ulteriore autorizzazione della Commissione Europea.

Con la circolare n. 32/2021, l'Inps ha fornito le prime indicazioni e le istruzioni per la gestione degli adempimenti previdenziali, mentre con il messaggio n. 1421/2021 l'Istituto ha chiarito che l'esonero vale anche per trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a termine non agevolati ex articolo 4, commi 8-11, L. 92/2012, o ex articolo 1, commi 16-19, Legge di Bilancio 2021, e che, in tali fattispecie, l'incentivo spetta per 18 mesi a decorrere dalla data di trasformazione. L'incentivo spetta anche in caso di proroga del rapporto, effettuata in conformità alla disciplina del rapporto a tempo determinato, fino al limite complessivo di 12 mesi.

L'esonero:

- è riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, inclusi i datori di lavoro del settore agricolo, mentre non si applica nei confronti della pubblica Amministrazione e delle imprese del settore finanziario che svolgono le attività indicate nella classificazione NACE alla sezione "K", in quanto non rientranti nel c.d. *Temporary Framework*;
- è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta e a condizione che, per gli altri esoneri di cui si intenda fruire, non sia espressamente previsto un divieto di cumulo con altri regimi.

Ad esempio:

- l'esonero non è cumulabile con l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile (articolo 1, comma 100 ss., L. 205/2017), né con l'esonero di cui all'articolo 1, commi 10-15, Legge di Bilancio 2021;
- l'esonero è cumulabile, nei limiti della contribuzione datoriale dovuta, sia con riferimento ad altre agevolazioni di tipo contributivo (ad esempio, incentivo all'assunzione in sostituzione di lavoratrici o lavoratori in congedo) che con riferimento agli incentivi di tipo economico (ad esempio, incentivo all'assunzione di beneficiari di NASpl), applicando prima le agevolazioni più risalenti in ragione delle norme approvate, in ordine temporale, poi quelle più recenti sulla contribuzione residua "dovuta".

Con il messaggio n. 3809/2021, l'Inps ha ora fornito le istruzioni operative per la fruizione dell'esonero in oggetto, limitatamente alle assunzioni/trasformazioni effettuate dal 1° gennaio al 31 dicembre 2021: per la preventiva comunicazione *on line* si deve utilizzare il modulo "92-2012", presente all'interno del Cassetto previdenziale dall'11 novembre 2021, che è stato appositamente rivisitato, ricordando che per ogni evento incentivabile (assunzione, proroga o trasformazione) bisogna compilare una singola comunicazione online. Se la modulistica è già stata utilizzata per la comunicazione della fruizione dell'incentivo del 50% dei contributi ex articolo 4, commi 8-11, L. 92/2012, per gli eventi 2021, non si dovranno effettuare ulteriori adempimenti, in quanto la comunicazione precedente sarà valida ed efficace ai fini della fruizione dell'esonero in misura pari al 100%.

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



AGEVOLAZIONI REGIONE LOMBARDIA "FORMARE PER ASSUMERE"

I datori di lavoro che assumono persone prive di impiego da almeno 30 giorni e contestualmente attuano, prima o dopo l'assunzione, un percorso di formazione per colmare il gap di competenze in ingresso possono presentare domanda di contributo "**formare per assumere**" sul sito www.bandiregione.lombardia.it

Per il riconoscimento del contributo, **sono considerati validi i contratti di lavoro avviati a partire dal giorno 8 luglio 2021** così come la formazione e l'eventuale servizio di ricerca e selezione devono essere stati erogati a partire da quella data. L'obiettivo di Regione Lombardia è quello di istituire una nuova misura che ha l'obiettivo di ridurre i tempi di reimpiego e di inserimento attraverso **l'adeguamento delle competenze dei lavoratori** in fase di assunzione, sulla base delle esigenze delle aziende.

Tale iniziativa, denominata appunto "formare per assumere", è **destinata alle imprese con unità produttiva / sede operativa in Regione Lombardia**. Finanzia incentivi occupazionali abbinati ai costi della formazione sostenuti dal datore di lavoro e, ove richiesto, i costi di selezione del personale.

Il beneficio è **cumulabile** con altre agevolazioni previste a livello nazionale per alcune categorie di lavoratori. Sono **beneficiari** i datori di lavoro che assumono persone prive di impiego subordinato o parasubordinato da almeno 30 giorni.

Per poter accedere al contributo, l'azienda deve avere già assunto il destinatario e provvedere alla sua formazione, prima o dopo l'assunzione, avvalendosi di un operatore esterno.

La misura prevede infatti anche un **Voucher per la formazione**, che costituisce parte integrante del contributo, oltre ad un **Voucher per i servizi di selezione del personale** il cui utilizzo è opzionale.

Voucher per la formazione

Il voucher per la formazione è riconosciuto **fino al valore massimo di € 3.000**, a fronte del servizio fruito, da avviarsi a partire dalla pubblicazione del bando attuativo.

Ai fini della riconoscibilità del contributo, la formazione deve essere erogata da un operatore appartenente all'elenco regionale degli operatori accreditati per i servizi alla formazione, da una Università con sede in Lombardia o da una Fondazione ITS con sede in Lombardia.

È possibile l'ammissione al finanziamento di servizi formativi erogati da enti diversi esclusivamente se finalizzati all'acquisizione di patentini o certificazioni di competenze che verranno declinati nell'avviso.

Voucher Selezione

L'azienda può accedere anche ad un voucher **fino a € 500,00** per servizi esterni di ricerca e selezione del personale erogati da soggetti appartenenti all'elenco regionale degli operatori accreditati per i servizi al lavoro.

Bonus occupazionale

L'incentivo assunzionale è condizionato alla **realizzazione di un percorso formativo** ed è differenziato in base alla difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro così differenziato:

- lavoratori fino a 54 anni, € 4.000
- lavoratrici fino a 54 anni, € 6.000
- lavoratori over 55 anni, € 6.000



- lavoratrici over 55 anni, € 8.000.

A tali importi si aggiunge un ulteriore valore di € 1.000 se l'assunzione viene effettuata da un datore di lavoro con meno di 50 dipendenti.

Il contributo è concesso a fronte della sottoscrizione di contratti di lavoro subordinato:

- a tempo indeterminato, a tempo determinato di almeno 12 mesi, in apprendistato;
- a tempo pieno, a tempo parziale (di almeno 20 ore settimanali medie).

Sono esclusi dal contributo i contratti di lavoro subordinato di tipo domestico, di somministrazione o di lavoro intermittente.

Non sono finanziabili richieste di contributo per assunzioni di lavoratori che siano già fruitori, nei sei mesi precedenti, di misure regionali di politica attiva (Dote Unica lavoro, Azioni di rete e Garanzia Giovani). Per tali misure, infatti sono già previste analoghe agevolazioni e tipologie di servizi, attraverso altre misure sia regionali che nazionali.

Lo Studio ringrazia per l'attenzione riservatagli e rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento, riservandosi la facoltà di tenerVi costantemente aggiornati sulle novità e relativi adempimenti di Vostro interesse.

Cordiali saluti.

STUDIO DELL'ERA
Consulenti del Lavoro Associati

