



TEAMSYSTEM LABOUR REVIEW

| n. 284

In collaborazione con



Welfare aziendale, Flexible Benefit, Incentive

TeamSystem HR Welfare è la piattaforma **in cloud** che rende il **welfare aziendale** **semplice e accessibile** a tutti.

Rappresenta anche un'opportunità di business per i **Professionisti** che vogliono offrire **nuovi servizi** alle proprie aziende clienti.

Che cos'è il welfare aziendale?

Il **welfare aziendale** è l'insieme dei **benefit** che l'azienda offre ai propri dipendenti con lo scopo di migliorarne la vita privata e lavorativa.

Si parla di **flexible benefit** quando l'azienda mette a disposizione dei dipendenti un importo da utilizzare per l'acquisto online di benefit scelti dal dipendente stesso in base alle proprie esigenze.

Perché il welfare aziendale?

Il welfare aziendale è lo strumento ideale per motivare i dipendenti e migliorare il clima aziendale ottenendo importanti risparmi grazie ai **vantaggi fiscali**.

Perché scegliere TeamSystem HR Welfare?



Piattaforma in cloud

TeamSystem HR Welfare è l'unica piattaforma di welfare aziendale in cloud.



Nessun costo di setup

Prezzi chiari e trasparenti. Inizia subito a usufruire di tutti i servizi senza costi di avviamento.



Nessun anticipo

Non è richiesto alcun deposito cauzionale o versamento di anticipi sulle transazioni.



14 giorni gratis

Prova gratuitamente la piattaforma per 14 giorni e scopri i vantaggi del welfare in cloud.



100% responsive

Piattaforma semplice e intuitiva. Puoi navigare facilmente sia da PC che da mobile.



Azzera i tempi di attesa

Emissione immediata dei voucher per gli oltre 10.000 servizi di welfare disponibili.



Aperta ai tuoi fornitori

I fornitori possono aderire e pubblicare le loro offerte in piena autonomia.

Per maggiori informazioni:

www.teamsystem.com/hr-gestione-personale

Osservatorio del lavoro	2
Normativa e prassi in evidenza	
Esonero under 36: i chiarimenti Inps	11
Schede operative	
Ticket di licenziamento: ulteriori indicazioni	17
Sanzione amministrativa per omessa o tardata denuncia di infortunio	20
Prestazione economica di malattia nel settore spettacolo	22
Contrattazione collettiva	
Rinnovi contrattuali luglio 2021	25
Scadenzario	
Principali scadenze del mese di novembre	27

Rapporto di lavoro

Impresa sociale: adottate le linee guida

È stato pubblicato sulla G.U. n. 237 del 4 ottobre 2021 il decreto 7 settembre 2021 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che adotta le linee guida per l'individuazione delle modalità di coinvolgimento dei lavoratori, degli utenti e degli altri soggetti direttamente interessati alle attività dell'impresa sociale.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, decreto, 7/9/2021, G.U. 4/10/2021, n. 237

In G.U. la Legge di conversione del D.L. 111/2021

È stata pubblicata, nella G.U. n. 235 del 1° ottobre 2021, la L. 133 del 24 settembre 2021, di conversione, con modificazioni, del D.L. 111/2021, recante misure urgenti per l'esercizio in sicurezza delle attività scolastiche, universitarie, sociali e in materia di trasporti.

In particolare, il D.L. prevede:

- lo slittamento al 31 dicembre 2021 delle agevolazioni previste per i lavoratori fragili, ex articolo 26, commi 2 e 2-bis, D.L. 18/2020.
- l'obbligo vaccinale, dal 10 ottobre al 31 dicembre 2021, per tutti i soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa in strutture semiresidenziali e strutture che ospitano persone in situazione di fragilità;
- durata diversificate per tampone antigenico rapido e tampone molecolare: il test antigenico rapido, se negativo, ha validità 48 ore dall'esecuzione; il test molecolare, se negativo, ha validità pari a 72 ore dall'esecuzione.

L. 24/9/2021, n. 133, G.U. 1/10/2021, n. 235

Assegno temporaneo per figli minori: in G.U. il D.L. che proroga la scadenza

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

D.L. 30/9/2021, n. 132, G.U. 30/9/2021, n. 234

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

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

Inps, messaggio, 28/9/2021, n. 3249

Green pass: aggiornate le FAQ

Il Governo, in seguito all'emanazione del D.L. 127/2021, in data 27 settembre 2021 ha aggiornato le FAQ relative all'utilizzo del green pass nei luoghi di lavoro, chiarendo che:

- il datore di lavoro della colf o della badante è tenuto a verificare che la dipendente abbia il green pass;
- chi lavora sempre in smart working non deve avere il green pass, ma il lavoro agile non può essere utilizzato allo scopo di eludere l'obbligo di certificazione verde;
- l'obbligo del green pass nelle aziende non determina il venir meno delle regole di sicurezza previste da linee guida e protocolli vigenti;
- le aziende che effettueranno controlli a campione sul personale non incorreranno in sanzioni nel caso in cui un controllo delle Autorità dovesse riscontrare la presenza di lavoratori senza green pass, a condizione che i controlli siano stati effettuati nel rispetto di adeguati modelli organiz-

zativi, come previsto dal D.L. 127/2021.

Presidenza del Consiglio dei Ministri, Faq, COVID-19 – Domande frequenti sulle misure adottate dal Governo

Green pass nei luoghi di lavoro: l'analisi della Fondazione studi

La Fondazione studi consulenti del lavoro, con approfondimento del 23 settembre 2021, ha analizzato le misure contenute nel D.L. 127/2021, che estende l'obbligo di green pass a tutti i luoghi di lavoro, evidenziando le ricadute nella prassi quotidiana delle imprese e le criticità ancora presenti nella norma, dai controlli sugli autonomi ai profili inerenti alla privacy del lavoratore.

Fondazione studi consulenti del lavoro, approfondimento, 23/9/2021

Green pass: le indicazioni di Confindustria

Confindustria, con nota del 21 settembre 2021, ha analizzato i contenuti del D.L. 127/2021, soffermandosi sugli aspetti maggiormente rilevanti e discussi, fornendo una serie di risposte ai principali quesiti degli operatori e chiarendo alcuni dubbi relativi ad apparato sanzionatorio, controlli e privacy.

Confindustria, nota, 21/9/2021

Dal 15 ottobre green pass obbligatorio per tutti i lavoratori: D.L. in G.U.

È stato pubblicato sulla G.U. n. 226 del 21 settembre 2021 il D.L. 127 del 21 settembre 2021, recante misure urgenti per assicurare lo svolgimento in sicurezza del lavoro pubblico e privato mediante l'estensione dell'ambito applicativo della certificazione verde COVID-19 e il rafforzamento del sistema di screening.

Dal 15 ottobre al 31 dicembre prossimi, per accedere ai luoghi di lavoro, dovrà essere in possesso del green pass sia il personale delle Amministrazioni pubbliche sia il personale di tutte le aziende del settore privato.

I datori di lavoro sono tenuti ad accertare il rispetto delle prescrizioni: entro il 15 ottobre 2021 dovranno definire le modalità per l'organizzazione delle verifiche, anche a campione, prevedendo prioritariamente, ove possibile, che tali controlli siano effettuati al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro, e individuando con atto formale i soggetti incaricati dell'accertamento delle violazioni degli obblighi e della contestazione delle eventuali violazioni.

Le verifiche delle certificazioni verdi COVID-19 sono effettuate con le modalità indicate dal D.P.C.M. adottato ai sensi dell'articolo 9, comma 10, D.L. 52/2021.

I lavoratori, nel caso in cui comunichino di non essere in possesso della certificazione verde COVID-19 o qualora risultino privi della predetta certificazione al momento dell'accesso al luogo di lavoro, al fine di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori nel luogo di lavoro, sono considerati assenti ingiustificati fino alla presentazione della predetta certificazione e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021, termine di cessazione dello stato di emergenza, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro. Per i giorni di assenza ingiustificata non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominato. Per coloro che sono colti senza la certificazione sul luogo di lavoro è prevista la sanzione pecuniaria da 600 a 1.500 euro.

Per le imprese con meno di 15 dipendenti, dopo il quinto giorno di assenza ingiustificata, il datore di lavoro può sospendere il lavoratore per la durata corrispondente a quella del contratto di lavoro stipulato per la sostituzione, comunque per un periodo non superiore a 10 giorni, rinnovabili per una sola volta, e non oltre il predetto termine del 31 dicembre 2021.

Le farmacie sono tenute ad assicurare, sino al 31 dicembre 2021, la somministrazione di test antigenici rapidi per la rilevazione di antigeni SARS-CoV-2, secondo le modalità e i prezzi previsti nel protocollo d'intesa siglato dal Commissario straordinario per l'attuazione e il coordinamento delle misure di contenimento e contrasto dell'emergenza epidemiologica COVID-19, d'intesa con il

Ministro della salute. L'applicazione del prezzo calmierato è assicurata anche da tutte le strutture sanitarie convenzionate, autorizzate o accreditate con il Ssn e autorizzate dalle Regioni alla somministrazione di test antigenici rapidi. Per quanti sono stati esentati dalla vaccinazione, i tamponi saranno gratuiti.

Per accedere ai Tribunali, il personale amministrativo e i magistrati dovranno possedere ed esibire le certificazioni verdi. Al fine di consentire il pieno svolgimento dei procedimenti, l'obbligo non si estende ad avvocati e altri difensori, consulenti, periti e altri ausiliari del magistrato estranei all'amministrazione della giustizia, testimoni e parti del processo.

Il D.L. ha stabilito che, entro il 30 settembre 2021, in ragione dell'estensione dell'obbligo di green pass e dell'andamento della campagna vaccinale, il Cts esprimerà un parere relativo alle condizioni di distanziamento, capienza e protezione nei luoghi nei quali si svolgono attività culturali, sportive, sociali e ricreative. La rivalutazione sarà propedeutica all'adozione di successivi provvedimenti.

Infine, il provvedimento interviene a sostegno dello sport di base, vista la grave crisi che continua ad attraversare il settore a causa dell'emergenza pandemica, prevedendo il riversamento delle somme trasferite a Sport e Salute Spa per il pagamento delle indennità per i collaboratori sportivi connesse all'emergenza COVID-19 non utilizzate, entro il 15 ottobre 2021, all'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnate per il 50% al Fondo unico a sostegno del potenziamento del movimento sportivo italiano e per il restante 50% al Fondo per il rilancio del sistema sportivo nazionale.

D.L. 21/9/2021, n. 127, G.U. 21/9/2021, n. 226

In G.U. la legge di conversione del D.L. 105/2021

È stata pubblicata nella G.U. n. 224 del 18 settembre 2021 la L. 126 del 16 settembre 2021, di conversione, con modificazioni, del D.L. 105/2021, recante misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19 e per l'esercizio in sicurezza di attività sociali ed economiche, che proroga lo stato di emergenza da COVID-19 al 31 dicembre 2021 e prevede l'accesso a specifici servizi e attività in zona bianca per i soggetti muniti della certificazione verde COVID-19.

Nella medesima G.U. è stato pubblicato anche il testo del D.L. 105/2021 coordinato con la L. 126/2021.

L. 16/9/2021, n. 126, G.U. 18/9/2021, n. 224

Il D.L. 103/2021 è legge: novità per Cig, ricollocazione professionale e accordi di riallineamento

È stata pubblicata sulla G.U. n. 224 del 18 settembre 2021 la L. 125 del 16 settembre 2021, di conversione del D.L. 103/2021, che, tra le altre, introduce disposizioni urgenti per la tutela del lavoro. In particolare, in materia di ammortizzatori sociali, dispone che le imprese con un numero di lavoratori dipendenti non inferiore a 1.000 che gestiscono almeno uno stabilimento industriale di interesse strategico nazionale possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale con causale COVID-19 per una durata massima di ulteriori 13 settimane, fruibili fino al 31 dicembre 2021. I datori di lavoro che beneficiano di questa misura non possono avviare procedure di licenziamento collettivo e di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo.

Si prevede, inoltre, che per l'anno 2021, 10 milioni di euro sono destinati all'attivazione di servizi per la ricollocazione professionale dei lavoratori dipendenti di aziende che siano state poste in procedura fallimentare o in amministrazione straordinaria o dei lavoratori che siano stati collocati in cassa integrazione guadagni per cessazione dell'attività. Entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore, tramite D.I., saranno adottate le necessarie disposizioni applicative.

Infine, in tema di riallineamento, viene stabilito che l'articolo 10, L. 199/2016, si interpreta nel senso che, in relazione alla rappresentatività datoriale, il requisito della sottoscrizione con le stesse parti degli accordi aziendali di recepimento dei programmi di riallineamento si intende soddisfatto

anche qualora tali accordi aziendali siano sottoscritti dalla sola associazione imprenditoriale cui è iscritta l'azienda interessata e firmataria dell'accordo provinciale di riallineamento.

Nella medesima G.U. è stato pubblicato anche il testo del D.L. 103/2021, coordinato con la L. 125/2021.

L. 16/9/2021, n. 125, G.U. 18/9/2021, n. 224

Modifica alla disciplina delle causali nel contratto a tempo determinato: indicazioni operative

L'INL, con nota n. 1363 del 14 settembre 2021, ha offerto indicazioni operative in merito all'articolo 41-bis, D.L. 73/2021, che ha introdotto importanti modifiche alla disciplina delle causali che legittimano la stipula di un contratto a tempo determinato superiore ai 12 mesi. Tali novità, seppur indirettamente, influiscono sulle condizioni per le proroghe e i rinnovi, oltre ad avere possibili riflessi anche in relazione all'ulteriore contratto, eccedente il limite massimo dei 24 mesi o il diverso limite previsto dalla contrattazione collettiva, che può essere stipulato ai sensi dell'articolo 19, comma 3, D.Lgs. 81/2015, presso gli Ispettorati del lavoro.

L'INL chiarisce che ai contratti collettivi di cui all'articolo 51, D.Lgs. 81/2015, è permesso individuare nuove casistiche in presenza delle quali sarà possibile stipulare un contratto a termine di durata superiore ai 12 mesi. La norma non pone particolari vincoli contenutistici né caratteristiche sostanziali delle causali contrattuali, richiedendo, tuttavia, che tali esigenze siano specifiche e, pertanto, individuino ipotesi concrete, senza quindi utilizzare formulazioni generiche (ad esempio, ragioni "di carattere tecnico, produttivo, organizzativo") che richiedano ulteriori declinazioni all'interno del contratto individuale.

La modifica introdotta all'articolo 19, comma 1, D.Lgs. 81/2015, non ha riflessi unicamente per la stipula del primo contratto di durata superiore ai 12 mesi, ma influisce anche sulle norme che regolano gli istituti del rinnovo e della proroga, in quanto le singole disposizioni richiamano proprio le causali contenute nell'articolo 19, comma 1, tra le quali, a decorrere dal 25 luglio 2021, va considerata anche quella connessa a esigenze specifiche individuate dalla contrattazione collettiva. Pertanto, con le modifiche introdotte con il Decreto Sostegni-bis, è anche possibile rinnovare o prorogare un contratto a termine secondo le nuove previsioni della contrattazione collettiva.

L'articolo 41-bis, comma 1, lettera b), ha, inoltre, inserito il nuovo comma 1.1 all'articolo 19, D.Lgs. 81/2015, il quale prevede espressamente che "il termine di durata superiore a dodici mesi, ma comunque non eccedente ventiquattro mesi, di cui al comma 1 del presente articolo, può essere apposto ai contratti di lavoro subordinato qualora si verifichino specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di lavoro di cui all'articolo 51, ai sensi della lettera b-bis) del medesimo comma 1, fino al 30 settembre 2022". L'INL sottolinea come il nuovo comma 1.1. evidenzia una parziale provvisorietà, in quanto prevede la possibilità di stipulare contratti a termine di durata iniziale superiore ai 12 mesi secondo le esigenze individuate dalla contrattazione collettiva solo fino al 30 settembre 2022. Il termine del 30 settembre 2022 va riferito alla formalizzazione del contratto, il quale ben potrà prevedere una durata del rapporto che superi tale data, fermo restando il limite complessivo dei 24 mesi. Ne consegue che dopo il 30 settembre 2022 sarà, quindi, possibile stipulare un primo contratto a termine di durata superiore ai 12 mesi solo per le esigenze definite dall'articolo 19, comma 1, lettere a) e b). Diversamente, le regole in materia di rinnovi e proroghe, che si limitano a richiamare l'articolo 19, comma 1, senza fare riferimento al nuovo comma 1.1, non sono condizionate temporalmente e, pertanto, sarà possibile prorogare o rinnovare i contratti a termine in ragione delle causali previste dalla contrattazione collettiva, anche successivamente al 30 settembre 2022.

INL, nota, 14/9/2021, n. 1363

In G.U. il D.L. per l'estensione dell'obbligo di green pass

È stato pubblicato nella G.U. n. 217 del 10 settembre 2021 il D.L. 122 del 10 settembre 2021, che

introduce misure urgenti per fronteggiare l'emergenza da COVID-19 in ambito scolastico, della formazione superiore e socio sanitario-assistenziale.

Fino al 31 dicembre 2021, termine di cessazione dello stato di emergenza, chiunque acceda a tutte le strutture delle istituzioni scolastiche, educative e formative è tenuto a possedere la certificazione verde. Questa disposizione non si applica ai bambini, agli alunni e agli studenti nonché ai frequentanti i sistemi regionali di formazione, ad eccezione di coloro che prendono parte ai percorsi formativi degli Istituti tecnici superiori.

Inoltre, a partire dal 10 ottobre e fino al 31 dicembre 2021 vi è l'obbligo vaccinale per tutti i soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa nelle strutture residenziali, socio-assistenziali, sociosanitarie e hospice (Rsa, strutture per anziani, etc.).

Le misure del decreto per il personale del mondo scolastico, universitario e socio-assistenziale non si applicano ai soggetti esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti con circolare del Ministero della salute.

D.L. 10/9/2021, n. 122, G.U. 10/9/2021, n. 217

Bce: Tur confermato allo 0%

La Bce, con comunicato stampa del 9 settembre 2021, ha comunicato che il Tur rimane fissato nella misura dello 0,00%.

Bce, comunicato stampa, 9/9/2021

Tfr: indice di rivalutazione di agosto 2021

Il coefficiente di rivalutazione per la determinazione del trattamento di fine rapporto, accantonato al 31 dicembre 2020, per il mese di agosto 2021 è pari a 2,759531. L'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al mese di agosto è pari a 104,7.

Istat, comunicato stampa, 15/9/2021

Il Garante privacy risponde ad alcuni quesiti sul green pass

Il Garante privacy, con documento web n. 9696988 del 6 settembre 2021, ha risposto ad alcuni quesiti, posti da soggetti a vario titolo destinatari dei nuovi obblighi introdotti dal D.L. 105/2021, in relazione all'uso delle certificazioni verdi in zona bianca, che mirano, in particolare, a ottenere una pronuncia dell'Autorità sulle implicazioni dell'eventuale inosservanza degli obblighi da parte dei rispettivi destinatari.

La disciplina procedurale della verifica del green pass comprende, oltre alla regolamentazione degli specifici canali digitali funzionali alla lettura mediante l'unica app consentita, "VerificaC 19", sviluppata dal Ministero della salute, anche il potere di verifica dell'identità del titolare della stessa, senza poter però raccogliere, da parte dei soggetti accertatori, i dati dell'intestatario della certificazione, in qualunque forma. Pertanto, il trattamento dei dati personali funzionale a tali adempimenti, se condotto conformemente alla disciplina di legge e nel rispetto delle norme in materia di protezione dei dati personali, non può comportare l'integrazione degli estremi di alcun illecito, né tantomeno l'irrogazione di sanzioni. Il trattamento in questione non necessita, peraltro, di autorizzazione da parte del Garante.

Garante per la protezione dei dati personali, documento, 6/9/2021, n. 9696958

Green pass: vietato conservarne copia o registrarne la data di scadenza

Il Garante privacy, con documento web n. 9696596 del 3 settembre 2021, ha ricordato che la disciplina sul green pass prevede che, nei soli luoghi nei quali è necessario per legge, debba essere semplicemente esibito all'ingresso e debba essere letto dagli incaricati esclusivamente attraverso l'apposita App Verifica COVID-19 messa a punto dal Governo, che consente al verificatore di accertare solo il possesso della certificazione, senza alcun riferimento né alla condizione - vaccino,

guarigione da COVID-19 o tampone – che ha portato al rilascio della stessa, né alla sua data di scadenza.

Di conseguenza, viene chiarito che la richiesta, quale condizione per la frequentazione di centri sportivi o palestre, di copia del documento e di indicazione della data di scadenza e la successiva conservazione di tali elementi, rappresentano una violazione della vigente disciplina in materia di protezione dei dati personali, poiché il titolare del trattamento non ha titolo per acquisire la data di scadenza del green pass e conservare gli altri dati personali contenuti nel medesimo documento.

Garante per la protezione dei dati personali, documento, 3/9/2021, n. 9696596

Enpacl: nuove misure straordinarie per i consulenti del lavoro

L'Enpacl, con comunicato stampa del 2 settembre 2021, ha reso noto di aver ricevuto dai Ministeri vigilanti il via libera all'utilizzo di nuove risorse economiche a favore dei consulenti del lavoro iscritti, costretti a trascurare temporaneamente il proprio studio professionale a causa di quarantena o ricovero per contagio da COVID-19.

Enpacl, comunicato stampa, 2/9/2021

Contributi e fisco

Credito d'imposta per sanificazione e acquisto di DPI

L'Agenzia delle entrate, con comunicato stampa del 4 ottobre 2021, ha informato che fino al 4 novembre 2021 è possibile presentare le istanze di accesso al credito d'imposta per la sanificazione e l'acquisto di DPI, comprese le spese per la somministrazione di tamponi per COVID-19, introdotto dal D.L. Sostegni-bis: sono agevolabili le spese sostenute nei mesi di giugno, luglio e agosto 2021. La comunicazione può essere trasmessa tramite il servizio web presente nell'area riservata oppure tramite i tradizionali canali telematici dell'Agenzia. Il credito d'imposta può essere utilizzato nella dichiarazione dei redditi relativa al periodo d'imposta di sostenimento della spesa oppure in compensazione, tramite modello F24 da presentare esclusivamente on line mediante i servizi telematici dell'Agenzia delle entrate.

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

Raccomandazioni Inail sull'infortunio da COVID-19

L'Inail, con avviso del 4 ottobre 2021, ha reso noto che, con le raccomandazioni n. 5/2020 e n. 8/2020, la Sovrintendenza sanitaria centrale ha offerto chiarimenti sulle modalità di conferma diagnostica dell'infezione da SARS-CoV-2, sulla durata del periodo di inabilità temporanea assoluta (ITA) negli infortuni da COVID-19 e sui criteri medico-legali da adottare per il riconoscimento del nesso causale e la definizione della presunzione semplice nelle infezioni da SARS-CoV-2.

La raccomandazione n. 5/2020 fornisce istruzioni operative in ordine alla conferma diagnostica dell'infezione da SARS-CoV-2, precisando che qualsiasi documentazione medica, compresa quella rilasciata ai fini della malattia comune Inps, può essere ritenuta utile ai fini certificativi di infortunio. La raccomandazione, inoltre, fornisce istruzioni sulla durata del periodo di inabilità temporanea assoluta (ITA) da infortunio COVID-19, precisando che "In questa fattispecie infettiva [...] i concetti di guarigione clinica, di stabilizzazione del quadro e di prognosi medico-legale, non sempre coincidono per le lesioni infortunistiche, devono risultare sovrapponibili".

La raccomandazione n. 8/2020, invece, indica i criteri medico-legali nei casi per i quali ricorre la presunzione semplice nelle infezioni da SARS-CoV-2.

Inail, avviso, 4/10/2021

Fondo Impresa Donna: firmato il D.I. per favorire l'imprenditoria femminile

Il Mise, con notizia del 2 ottobre 2021, ha reso noto che è stato firmato da Mise, Mef e Ministero

delle pari opportunità il D.I. Fondo Impresa Donna, volto a rafforzare gli investimenti e i servizi a sostegno dell'imprenditorialità femminile. L'obiettivo della misura è quello di incentivare la partecipazione delle donne al mondo delle imprese, supportando le loro competenze e creatività per l'avvio di nuove attività imprenditoriali e la realizzazione di progetti innovativi, attraverso contributi a fondo perduto e finanziamenti agevolati.

Mise, notizia, 2/10/2021

Nuovo servizio per la definizione procedimenti di accertamento degli stati invalidanti

L'Inps, con messaggio n. 3315 del 1° ottobre 2021, ha comunicato il rilascio del nuovo servizio "Allegazione documentazione Sanitaria Invalidità Civile", che consente ai cittadini di inoltrare telematicamente all'Istituto la documentazione sanitaria probante, ai fini dell'accertamento medico legale, per la definizione agli atti delle domande/posizioni in attesa di valutazione sanitaria di prima istanza/aggravamento (dove le commissioni mediche Inps operano in convenzione con le Regioni) o di revisione di invalidità, cecità, sordità, handicap e disabilità.

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

Durc on line: accesso con Spid, Cns o Cie

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

Inail, circolare, 1/10/2021, n. 27

Domande di esonero filiere agricole: termine differito al 6 ottobre 2021

L'Inps, con messaggio n. 3327 del 1° ottobre 2021, ha reso noto che, a causa delle difficoltà evidenziate dalle aziende, il termine di presentazione delle domande di esonero per le filiere agricole, stabilito in data 30 settembre dall'articolo 222, D.L. 34/2020, è stato differito al 6 ottobre 2021.

Inps, messaggio, 1/10/2021, n. 3327

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

L'Inps, con messaggio n. 3305 del 1° ottobre 2021, ricordando che gli utenti impossibilitati a utilizzare in autonomia i servizi on line possono delegare una persona di fiducia all'esercizio dei propri diritti nei confronti dell'Istituto, attraverso lo strumento della delega dell'identità digitale, ha comunicato che è possibile registrare o revocare direttamente on line la delega a una persona di fiducia, accedendo all'area riservata MyINPS, sezione "Deleghe identità digitali", tramite le proprie credenziali Spid, Cie o Cns (c.d. delega Spid su Spid).

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

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

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

Contributo a fondo perduto ex D.L. Sostegni-bis: proroga presentazione dichiarazioni dei redditi

È stato pubblicato sulla G.U. n. 233 del 29 settembre 2021 il D.P.C.M. 7 settembre 2021, che proroga al 30 settembre 2021 il termine per la presentazione della dichiarazione dei redditi per i

soggetti che intendono trasmettere l'istanza per il riconoscimento del contributo a fondo perduto di cui all'articolo 1, commi 16-27, D.L. 73/2021 (il termine era stato fissato al 10 settembre 2021). D.P.C.M. 7/9/2021, G.U. 29/9/2021, n. 233

770/2021: aggiornamento software di compilazione e di controllo

L'Agenzia delle entrate ha pubblicato l'aggiornamento del software di compilazione (versione 1.0.2) e l'aggiornamento del software di controllo (versione 1.0.2) del modello 770/2021.

Agenzia delle entrate, sito

Dal 30 settembre Invitalia passa a Spid

Invitalia, con comunicato del 30 settembre 2021, ha reso noto che dal 30 settembre 2021 sarà obbligatorio dotarsi di Spid per accedere ai servizi di Invitalia, anche per richiedere informazioni e presentare domanda di incentivi o di erogazione dei contributi. Pertanto, le credenziali di accesso, ottenute attraverso la registrazione alla piattaforma on line, non avranno più validità.

Invitalia, comunicato, 30/9/2021

Assegno temporaneo: termini per la presentazione prorogati al 31 ottobre 2021

Il Consiglio dei Ministri, nella seduta n. 38 del 29 settembre 2021, ha prorogato alla data del 31 ottobre 2021 i termini, precedentemente fissati al 30 settembre 2021, per la presentazione delle domande di assegno temporaneo per i figli con effetti retroattivi dal 1° luglio 2021.

Consiglio dei Ministri, seduta, 28/9/2021, n. 38

Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali: presentazione domanda di assegno

L'Inps, con messaggio n. 3240 del 28 settembre 2021, ha illustrato le modalità per la presentazione delle domande di accesso all'assegno ordinario garantito dal Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali, mentre con successiva circolare sarà illustrata la disciplina della citata prestazione.

Inps, messaggio, 28/9/2021, n. 3240

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

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

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

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

Esonero contributivo autonomi e professionisti: pagamento indennità maternità e malattia

L'Inps, con messaggio n. 3216 del 24 settembre 2021, ha offerto indicazioni specifiche in relazione al pagamento delle indennità di maternità/paternità e di congedo parentale, nonché dell'indennità di malattia e degenza ospedaliera, in favore dei lavoratori iscritti alle Gestioni previdenziali dell'Istituto, beneficiari dell'esonero parziale dei contributi previdenziali e assistenziali previsto dalla Legge di Bilancio 2021.

Inps, messaggio, 24/10/2021, n. 3216

Beneficio aggiuntivo del Reddito di cittadinanza per l'autoimprenditorialità: istanza e requisiti

L'Inps, con messaggio n. 3212 del 24 settembre 2021, nelle more della pubblicazione di un'apposita circolare, con la quale sarà illustrata la disciplina di dettaglio del beneficio aggiuntivo pari a 6 mensilità del Reddito di cittadinanza, in favore dei beneficiari di Rdc che avviano un'attività lavorativa autonoma o d'impresa individuale o una società cooperativa entro i primi 12 mesi di fruizione, ha comunicato che è possibile presentare domanda di beneficio aggiuntivo, previa compilazione del nuovo schema di modello telematico "RdC-Com Esteso", tramite il sito internet Inps (www.inps.it), gli istituti di patronato, i Caf. L'Istituto ricorda anche i requisiti di accesso al beneficio aggiuntivo.

Inps, messaggio, 24/9/2021, n. 3212

Esonero under 36: i chiarimenti Inps **Inps, messaggio, 7/10/2021, n. 3389**

L'Inps, con messaggio n. 3389/2021, ha fornito i chiarimenti operativi relativi all'esonero 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, previsto dall'articolo 1, commi da 10 a 15, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 (legge di Bilancio 2021).

Il testo del messaggio n. 3389/2021

Inps, messaggio, 7 ottobre 2021, n. 3389

1. Premessa

Al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile, l'articolo 1, commi da 10 a 15, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 (di seguito, anche legge di Bilancio 2021), ha previsto che, per le assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate nel biennio 2021-2022, l'esonero di cui all'articolo 1, commi da 100 a 105 e 107, della legge 27 dicembre 2017, n. 205 (di seguito, anche legge di Bilancio 2018), è riconosciuto nella misura del 100%, per un periodo massimo di trentasei 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 trentaseiesimo anno di età (di seguito, anche esonero giovanile under 36).

La durata dell'esonero contributivo suindicato, ferme restando le condizioni ivi previste, è riconosciuta per un periodo massimo di quarantotto mesi ai datori di lavoro privati che effettuino assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle seguenti regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

Con la circolare n. 56 del 12 aprile 2021, l'Istituto ha fornito le prime indicazioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi alla predetta misura di esonero contributivo.

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

Inoltre, l'incentivo non può essere riconosciuto nei riguardi delle imprese del settore finanziario, in quanto non rientranti nell'ambito di applicazione della comunicazione C(2020) 1863 final del 19 marzo 2020, e successive modificazioni. Nello specifico, le imprese operanti nel settore finanziario escluse dall'esonero sono quelle che svolgono le attività indicate nella classificazione NACE alla sezione "K" - Financial and insurance activities. Si evidenzia che la sezione "K" della NACE, con le relative divisioni (codice a 2 cifre), gruppi (codice a 3 cifre) e classi (codice a 4 cifre), corrisponde a quella dell'Ateco2007. Tutti i codici Ateco (a 6 cifre), rientranti nelle divisioni 64, 65 e 66, fanno parte della sezione "K" della classificazione Ateco2007.

Analogamente, la misura in trattazione non può trovare applicazione, come già precisato nella richiamata circolare n. 56/2021, per i rapporti di apprendistato e per i contratti di lavoro domestico, in relazione ai quali il quadro normativo in vigore già prevede l'applicazione di aliquote previdenziali in misura ridotta rispetto a quella ordinaria.

Si ribadisce, inoltre, che l'esonero di cui all'articolo 1, commi da 10 a 15, della legge di Bilancio 2021, pur nelle sue specificità, trae la sua disciplina dall'esonero strutturale giovanile di cui all'articolo 1, commi da 100 a 108, 113 e 114, della legge di Bilancio 2018.

Pertanto, l'esonero contributivo introdotto dalla legge di Bilancio 2021 non è cumulabile con "altri

esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi” (cfr. l’art. 1, comma 114, della legge n. 205/2017).

Prendendo a riferimento le forme di incentivo all’assunzione maggiormente diffuse fruibili in relazione alle nuove assunzioni, il predetto esonero contributivo, conseguentemente, non è cumulabile con l’incentivo per l’assunzione di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi ovvero prive di impiego da almeno sei mesi e appartenenti a particolari aree o settori economici o professioni, di cui all’articolo 4, commi da 8 a 11, della legge 28 giugno 2012, n. 92, né con l’incentivo all’assunzione rivolto alla medesima categoria di donne, c.d. svantaggiate, previsto dall’articolo 1, commi da 16 a 19, della legge n. 178/2020.

Si precisa infine che, per il periodo di applicazione della misura in trattazione, non è possibile usufruire, per i medesimi lavoratori, della c.d. Decontribuzione Sud, disciplinata, da ultimo, dall’articolo 1, commi da 161 a 168, della medesima legge di Bilancio 2021.

Come specificato dal comma 14 dell’articolo 1 della legge n. 178/2020, il beneficio è concesso ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione europea C(2020) 1863 final del 19 marzo 2020, e successive modificazioni, recante “Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell’economia nell’attuale emergenza del COVID-19” (c.d. Temporary Framework), nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima comunicazione, ed è altresì subordinato all’autorizzazione della Commissione europea, ai sensi dell’articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell’Unione europea.

Al riguardo, si rappresenta che in data 6 agosto 2021 le Autorità italiane hanno notificato alla Commissione europea la misura in trattazione e che la medesima Commissione, con la decisione C(2021) 6827 final del 16 settembre 2021, ha autorizzato la concedibilità dell’esonero in oggetto per le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate entro il 31 dicembre 2021, termine finale di operatività del Temporary Framework.

Con il presente messaggio si forniscono, pertanto, le indicazioni e le istruzioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi alla predetta misura di esonero contributivo, limitatamente alle assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate nel periodo 1° gennaio 2021 – 31 dicembre 2021.

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

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

I datori di lavoro che intendono fruire dell’esonero previsto dall’articolo 1, comma 10, della legge n. 178/2020, per le nuove assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2021, dovranno esporre, a partire dal flusso Uniemens di competenza del mese di settembre 2021, i lavoratori per i quali spetta l’esonero valorizzando, secondo le consuete modalità, l’elemento <Imponibile> e l’elemento <Contributo> della sezione <DenunciaIndividuale>. In particolare, nell’elemento <Contributo> deve essere indicata la contribuzione piena calcolata sull’imponibile previdenziale del mese.

Per esporre il beneficio spettante dovranno essere valorizzati all’interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, elemento <InfoAggcausaliContrib> i seguenti elementi:

- nell’elemento <CodiceCausale> dovrà essere inserito il valore “GI36”, avente il significato di “Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato articolo 1, comma 10, legge n.178/2020”;
- nell’elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> dovrà essere inserita la data di assunzione a tem-

Normativa e prassi in evidenza

po indeterminato o la data di trasformazione nel formato AAAAMMGG (8 caratteri; ad esempio: 20210609).

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

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

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

- con il codice "L544", avente il significato di "Conguaglio Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato articolo 1, comma 10, legge n.178/2020";
- con il codice "L545", avente il significato di "Arretrati Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato articolo 1, comma 10, legge n.178/2020".

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

I datori di lavoro che intendono fruire dell'esonero previsto dall'articolo 1, comma 11, della legge n. 178/2020, per le nuove assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2021 in una sede o unità produttiva ubicata nelle seguenti regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna, dovranno esporre, a partire dal flusso Uniemens di competenza del mese di settembre 2021, i lavoratori per i quali spetta l'esonero valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della sezione <DenunciaIndividuale>. In particolare, nell'elemento <Contributo> deve essere indicata la contribuzione piena calcolata sull'imponibile previdenziale del mese.

Per esporre il beneficio spettante dovranno essere valorizzati all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, elemento <InfoAggcausaliContrib> i seguenti elementi:

- nell'elemento <CodiceCausale> dovrà essere inserito il valore "GI48", avente il significato di "Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato articolo 1, comma 11, legge n.178/2020";
- nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> dovrà essere inserita la data di assunzione a tempo indeterminato o la data di trasformazione nel formato AAAAMMGG (ad esempio: 20210609).

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

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

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

- con il codice "L546", avente il significato di "Conguaglio Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato articolo 1, comma 11, legge n.178/2020";
- con il codice "L547", avente il significato di "Arretrati Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato articolo 1, comma 11, legge n.178/2020".

Si sottolinea che la valorizzazione dell'elemento <AnnoMeseRif>, con riferimento ai mesi pregressi

(dal mese di gennaio 2021 e fino al mese precedente l'esposizione del corrente), può essere effettuata esclusivamente nei flussi Uniemens di competenza dei mesi di settembre, ottobre e novembre 2021.

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

Nel caso in cui l'azienda stia usufruendo dell'agevolazione al 50% di cui alla legge di Bilancio 2018 (c.d. incentivo GECO) e intenda accedere, in presenza degli specifici presupposti legittimanti, al nuovo esonero al 100%, dovrà procedere alla restituzione della prima agevolazione e applicare il nuovo esonero.

Ai fini della restituzione delle quote di esonero di cui alla legge di Bilancio 2018 (incentivo GECO), i datori di lavoro dovranno valorizzare all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <AltreADebito>, i seguenti elementi:

- nell'elemento <CausaleADebito> il codice causale "M472", avente il significato di "Restituzione esonero legge n. 205/2017 GECO");
- nell'elemento <ImportoADebito>, l'importo da restituire.

Nel ribadire che l'esonero in trattazione non risulta cumulabile con "altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi", si evidenzia che, qualora i datori di lavoro abbiano fruito, per il medesimo lavoratore per il quale intendono accedere all'esonero giovanile under 36, della Decontribuzione Sud di cui all'articolo 1, commi da 161 a 168, della legge di Bilancio 2021, devono preliminarmente procedere alla restituzione delle quote di Decontribuzione Sud già fruito.

Pertanto, ai fini della restituzione delle quote di Decontribuzione Sud di cui alla legge di Bilancio 2021, i datori di lavoro dovranno valorizzare all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <AltreADebito>, i seguenti elementi:

- nell'elemento <CausaleADebito> il codice causale "M543", avente il significato di "Restituzione decontribuzione sud 2021)";
- nell'elemento <ImportoADebito>, l'importo da restituire.

I datori di lavoro che hanno diritto al beneficio, ma hanno sospeso o cessato l'attività e vogliono fruire dell'esonero spettante, dovranno avvalersi della procedura delle regolarizzazioni (Uniemens/vig).

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

I datori di lavoro iscritti alla Gestione pubblica che intendono fruire dell'esonero previsto dall'articolo 1, comma 10, della legge n. 178/2020, per le nuove assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2021, avranno cura di compilare la sezione <ListaPosPA> valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della gestione pensionistica, indicando in quest'ultimo la contribuzione piena calcolata sull'imponibile pensionistico del mese.

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

- nell'elemento <AnnoRif> dovrà essere inserito l'anno oggetto dell'esonero;
- nell'elemento <MeseRif> dovrà essere inserito il mese oggetto dell'esonero;
- nell'elemento <CodiceRecupero> dovrà essere inserito il valore "19", avente il significato di "Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato articolo 1, comma 10, legge n.178/2020";
- nell'elemento <Importo> dovrà essere indicato l'importo del contributo oggetto dello sgravio.

La possibilità di esporre il beneficio come sopra descritto decorrerà a partire dalla "ListaPosPA" del mese di settembre 2021, mentre il beneficio relativo ai mesi pregressi, da gennaio 2021 fino all'esposizione del mese precedente a quello corrente, potrà essere dichiarato, oltre che in tale denuncia, anche in quelle relative ai mesi di ottobre e novembre 2021.

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

Analoga procedura dovrà essere utilizzata nel caso in cui l'azienda stia usufruendo dell'agevolazione al 50% di cui alla legge di Bilancio 2018 (c.d. incentivo GECO) e intenda accedere al nuovo esonero al 100%, inviando l'elemento V1 Causale 5 per ciascuno dei mesi pregressi sopra individuati, a sostituzione del quadro in cui è stato dichiarato l'elemento <RecuperoSgravi> con il diverso <CodiceRecupero>.

Per quanto attiene, invece, all'esonero previsto dall'articolo 1, comma 11, della legge n. 178/2020, per le nuove assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2021 in una sede o unità produttiva ubicata nelle seguenti regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna, i datori di lavoro che intendano fruirne dovranno compilare la sezione <ListaPosPA> valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della gestione pensionistica, e indicando in quest'ultimo la contribuzione piena calcolata sull'imponibile pensionistico del mese.

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

- nell'elemento <AnnoRif> dovrà essere inserito l'anno oggetto dell'esonero;
- nell'elemento <MeseRif> dovrà essere inserito il mese oggetto dell'esonero;
- nell'elemento <CodiceRecupero> dovrà essere inserito il valore "20", avente il significato di "Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato articolo 1, comma 11, legge n.178/2020";
- nell'elemento <Importo> dovrà essere indicato l'importo del contributo oggetto dello sgravio.

La possibilità di esporre il beneficio come sopra descritto decorrerà a partire dalla "ListaPosPA" del mese di settembre 2021, mentre il beneficio relativo ai mesi pregressi, da gennaio 2021 fino all'esposizione del mese precedente a quello corrente, potrà essere dichiarato, oltre che in tale denuncia, anche in quelle relative ai mesi di ottobre e novembre 2021.

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

Nel ribadire che l'esonero in trattazione non risulta cumulabile con "altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi", si evidenzia che, qualora i datori di lavoro abbiano fruito, per il medesimo lavoratore per il quale intendono accedere all'esonero giovanile under 36, della Decontribuzione Sud di cui all'articolo 1, commi da 161a 168, della legge di Bilancio 2021, dovrà essere inviato l'elemento V1 Causale 5 per ciascuno dei mesi pregressi sopra individuati, a sostituzione del quadro in cui è stato dichiarato l'elemento <RecuperoSgravi> con il diverso <CodiceRecupero>.

Si ricorda che l'agevolazione riguarda esclusivamente la contribuzione dovuta ai fini pensionistici.

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

I datori di lavoro che intendono fruire dell'esonero previsto dall'articolo 1, comma 10, della legge n. 178/2020, per le nuove assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2021, dovranno esporre, a partire dal flusso Uniemens di competenza del mese di settembre 2021, i lavoratori agricoli per i quali spetta l'esonero valorizzando, oltre ai consueti dati occupazionali e retributivi utili per la tariffazione, gli elementi di seguito specificati:

- <CodiceRetribuzione> con il codice "Y";

Normativa e prassi in evidenza

- <CodAgio> con il codice agevolazione "E1", che assume il significato di "Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato articolo 1, comma 10, legge n.178/2020".

I datori di lavoro che intendono fruire dell'esonero previsto dall'articolo 1, comma 11, della legge n. 178/2020, per le nuove assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2021 in una sede o unità produttiva ubicata nelle seguenti regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna, a partire dal flusso Uniemens di competenza del mese di settembre 2021, esporranno i lavoratori agricoli per i quali spetta l'esonero valorizzando, oltre ai consueti dati occupazionali e retributivi utili per la tariffazione, gli elementi di seguito specificati:

- <CodiceRetribuzione> con il codice "Y";
- <CodAgio> con il codice agevolazione "E2", che assume il significato di "Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato articolo 1, comma 11, legge n.178/2020".

Per il recupero dell'incentivo relativo ai mesi pregressi (dal mese di gennaio 2021 e fino al mese precedente l'esposizione del corrente) i datori di lavoro dovranno trasmettere, per i lavoratori interessati, un flusso di variazione che, omettendo i consueti dati occupazionali e retributivi utili per la tariffazione, valorizzi gli elementi di seguito specificati.

Per le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato di cui all'articolo 1, comma 10, della legge n. 178/2020:

- campo/elemento <CodiceRetribuzione> con il codice "Y";
- campo/elemento <CodAgio> con il codice agevolazione "E3", che assume il significato di "Recupero pregresso E1".

Per le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato di cui all'articolo 1, comma 11, della legge n. 178/2020:

- campo/elemento <CodiceRetribuzione> con il codice "Y";
- campo/elemento <CodAgio> con codice agevolazione "E4", che assume il significato di "Recupero pregresso E2".

La valorizzazione dei periodi pregressi rispetto al mese corrente di esposizione deve essere effettuata entro il mese di febbraio 2022, nei flussi relativi al quarto trimestre 2021.

Ticket di licenziamento: ulteriori indicazioni

Con la circolare n. 137/2021 l'Inps ha fornito nuovi chiarimenti sulla determinazione dell'importo del c.d. ticket di licenziamento, contribuzione introdotta dalla L. 92/2012, avendo rilevato che i versamenti non sono sempre stati corretti e preannunciando che sarà richiesta la regolarizzazione dei periodi pregressi.

Introduzione

La normativa prevede che, nei casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per le causali che, indipendentemente dal requisito contributivo, darebbero diritto alla prestazione di disoccupazione, intervenuti a decorrere dal 1° gennaio 2013, sia dovuta, a carico del datore di lavoro, una somma pari al 41% del massimale mensile per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni. Nel computo dell'anzianità aziendale sono compresi i periodi di lavoro con contratto diverso da quello a tempo indeterminato, se il rapporto è proseguito senza soluzione di continuità o se comunque si è dato luogo alla restituzione della contribuzione aggiuntiva dovuta per i rapporti a termine.

Con la circolare n. 40/2020 l'Istituto aveva fornito un quadro riepilogativo delle fattispecie che comportano l'obbligo contributivo in argomento e delle tipologie contrattuali per le quali, invece, il contributo non è dovuto. Ulteriori ipotesi di esclusione dall'obbligo contributivo sono state illustrate con il messaggio n. 3920/2020 (esonero ex articolo 43-bis, D.L. 109/2018) e con la circolare n. 48/2021, con riferimento alle risoluzioni dei rapporti di lavoro determinate e concordate ai sensi dell'articolo 41, comma 5-bis, D.Lgs. 148/2015 (indennità mensile relativa al c.d. contratto di espansione).

Misura del contributo

Il contributo, come detto, è pari al 41% del massimale mensile di ASpI (oggi NASpI) per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni e, quindi, è scollegato dall'importo della prestazione individuale e, conseguentemente, lo stesso è dovuto in misura identica a prescindere dalla tipologia di lavoro, che esso sia part-time o full-time.

Per determinarlo correttamente occorre, innanzitutto, determinare l'anzianità lavorativa del lavoratore cessato, applicando le regole esposte al paragrafo 3.1 della circolare n. 40/2020, in proporzione ai mesi di anzianità aziendale, maturati dal lavoratore nel limite massimo di 36 mesi. Per i periodi di lavoro inferiori all'anno il contributo deve essere determinato in proporzione al numero dei mesi di durata del rapporto. Pertanto, ad esempio:

- per lavoratore con anzianità aziendale, al momento della cessazione del rapporto di lavoro, pari a 12 mesi, il contributo dovuto è pari al 41% del massimale ASpI/NASpI dell'anno in cui è cessato il rapporto di lavoro;
- per un lavoratore con anzianità aziendale, al momento della cessazione del rapporto di lavoro, pari a 6 mesi, invece, il contributo dovuto è pari a 6/12 del 41% del massimale ASpI/NASpI dell'anno in cui è cessato il rapporto di lavoro;
- per un lavoratore con anzianità aziendale, al momento della cessazione del rapporto di lavoro, pari a 28 mesi (2 anni e 4 mesi), il contributo dovuto è pari al 41% del massimale ASpI/NASpI dell'anno in cui è cessato il rapporto di lavoro moltiplicato per $2 + 4/12$ del 41% del massimale ASpI/NASpI dell'anno in cui è cessato il rapporto di lavoro.

In caso di licenziamento collettivo, la misura del contributo è determinata utilizzando i criteri sopra esposti, ma valutando anche:

- se la dichiarazione di eccedenza del personale prevista dalla procedura di licenziamento collettivo abbia formato o meno oggetto di accordo sindacale ex articolo 4, comma 9, L. 223/1991,

perché in caso negativo, dal 1° gennaio 2017, il contributo è moltiplicato per 3 volte;

- se l'azienda che ha intimato il licenziamento collettivo rientri nel campo di applicazione della Cigs e sia quindi tenuta alla relativa contribuzione di finanziamento, perché, dal 1° gennaio 2018, per ciascun licenziamento, l'aliquota percentuale del c.d. ticket di licenziamento è innalzata in tali casi all'82%, ad esclusione dei licenziamenti collettivi la cui procedura sia stata avviata entro il 20 ottobre 2017, ancorché le interruzioni del rapporto di lavoro siano avvenute in data successiva al 1° gennaio 2018.

Esempi relativi a licenziamento collettivo dal mese di gennaio 2018		
Casistica		Determinazione valore ticket
Azienda no Cigs	Licenziamento con accordo	41% del massimale NASpI dell'anno in cui è cessato il rapporto per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni
	Licenziamento senza accordo	41% del massimale NASpI dell'anno in cui è cessato il rapporto per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni moltiplicato per 3
Azienda sì Cigs	Licenziamento con accordo	82% del massimale NASpI dell'anno in cui è cessato il rapporto per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni
	Licenziamento senza accordo	82% del massimale NASpI dell'anno in cui è cessato il rapporto per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni moltiplicato per 3

Nelle ipotesi in cui il ticket sia dovuto a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro durante il c.d. blocco dei licenziamenti legato alla fase emergenziale COVID, per adesione del lavoratore all'accordo collettivo aziendale stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro con riconoscimento dell'indennità NASpI al lavoratore che vi aderisce, il contributo è pari al 41% del massimale mensile NASpI per ogni 12 mesi di anzianità aziendale del lavoratore negli ultimi 3 anni, anche qualora si verifichi la contestuale risoluzione di più rapporti di lavoro di dipendenti che aderiscono alla citata fattispecie di accordo.

Massimale

Secondo la norma istitutiva, il contributo si calcola sulla base del massimale di ASpI, perciò la sua misura è stata determinata tenendo conto di tale massimale, annualmente individuato dall'Inps. Dalla data di istituzione della NASpI (1° maggio 2015) sono mutati i criteri di calcolo del massimale, secondo quanto disposto dall'articolo 4, D.Lgs. 22/2015, che prevede che la NASpI non possa superare, nel 2015, l'importo mensile massimo di 1.300 euro, rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente. In applicazione dei citati criteri, il massimale dell'indennità di disoccupazione è annualmente determinato e comunicato dall'Istituto con specifica circolare.

Tabella riassuntiva degli importi annui del massimale su cui calcolare il ticket			
Anno	Circolare Inps	Retribuzione imponibile	Massimale
2013 - ASpI	14/2013	1.180,00	1.152,90
2014 - ASpI	12/2014	1.192,98	1.165,58
2015 - ASpI	19/2015	1.195,37	1.167,91
2015 - NASpI	94/2015	1.195,00	1.300,00
2016 - NASpI	48/2016	1.195,00	1.300,00
2017 - NASpI	36/2017	1.195,00	1.300,00
2018 - NASpI	19/2018	1.208,15	1.314,30
2019 - NASpI	5/2019	1.221,44	1.328,76
2020 - NASpI	20/2020	1.227,55	1.335,40
2021 - NASpI	7/2021	1.227,55	1.335,40

Contributo versato in difetto o in eccesso

Da recenti controlli, l'Inps ha rilevato che la modalità di calcolo del ticket di licenziamento, nel corso degli anni, non è sempre avvenuta in linea con quanto previsto, non essendo stata correttamente valorizzata la base di calcolo del contributo, pari all'importo del massimale annuo AspI/NASpI, con la conseguenza che alcune aziende hanno versato importi maggiori di quelli dovuti nei casi di interruzioni di rapporto di lavoro avvenute durante la vigenza dell'ASpI (periodo nel quale il massimale era inferiore alla retribuzione imponibile), mentre per le interruzioni dei rapporti di lavoro avvenute a decorrere dal 1° maggio 2015, data di istituzione della NASpI, il contributo versato risulta in taluni casi di importo inferiore a quello dovuto (per tali periodi il massimale è superiore al valore della retribuzione imponibile).

Per tali motivi, l'Istituto di previdenza ha comunicato con la circolare n. 137/2021 che, con apposito successivo messaggio saranno fornite le indicazioni operative per la regolarizzazione dei periodi di paga scaduti al 17 settembre 2021.

Sanzione amministrativa per omessa o tardata denuncia di infortunio

L'Inail, con circolare n. 24/2021, interviene sull'argomento in oggetto fornendo un quadro complessivo degli adempimenti dichiarativi, in tema di infortunio sul lavoro, e delle relative sanzioni in caso di omissione o ritardo nell'invio.

Introduzione

La circolare Inail n. 24/2021 ricorda l'obbligo di presentazione, all'Istituto assicuratore, della denuncia per tutti gli infortuni intervenuti ai lavoratori e che siano prognosticati non guaribili entro 3 giorni; ciò indipendentemente da ogni valutazione circa la ricorrenza degli estremi di legge per l'indennizzabilità. Tale denuncia deve essere presentata, in via telematica tramite il servizio esistente sul sito Inail, entro 2 giorni da quello in cui il datore di lavoro ne ha avuto notizia. Circa l'operatività, viene evidenziato che il giorno iniziale, di decorrenza del termine, è quello successivo alla data in cui il datore di lavoro ha ricevuto notizia dal lavoratore. Se trattasi di scadenza in giorno festivo, il termine slitta al primo giorno successivo non festivo. Nei casi di lavoro settimanale articolato su 5 giorni lavorativi, il sabato è considerato normale giornata feriale.

Fanno eccezione a dette regole gli infortuni mortali e gli infortuni per i quali ricorre pericolo di morte, per i quali la denuncia deve essere effettuata entro 24 ore dall'infortunio.

Nel caso in cui il lavoratore venga inizialmente prognosticato guaribile entro 3 giorni da quello dell'infortunio, e solo successivamente la prognosi venga prolungata oltre il quarto giorno, il termine per la denuncia decorre dal giorno successivo alla data di ricezione dei riferimenti dell'ulteriore certificazione medica di infortunio che accerta la mancata guarigione nel termine inizialmente previsto (ovvero entro i 3 giorni).

Nel caso residuale in cui venga accertato che il datore di lavoro non aveva avuto notizia dell'infortunio, e dunque non era a conoscenza dei riferimenti del certificato medico, il termine di invio decorre dalla data di ricezione da parte del datore di lavoro della richiesta della denuncia di infortunio, che viene trasmessa dalla sede competente via Pec.

In caso di omissione o ritardo nella presentazione, la misura della sanzione è stata aggiornata da diverse norme successive e risulta attualmente di importo da 1.290 a 7.745 euro. Viene ricordato che tale violazione rientra nell'ambito di applicazione della diffida obbligatoria di cui al D.Lgs. 124/2004, attivabile nelle ipotesi di illeciti amministrativi che risultano accertati e provati, ove le inadempienze risultino sanabili. Detta diffida si applica, altresì, anche nelle ipotesi in cui il trasgressore abbia, ancor prima dell'adozione della diffida stessa, posto in essere il comportamento dovuto, sia pur tardivamente. Il personale ispettivo Inail, per dette inadempienze, a seguito dell'estensione del potere di diffida anche al personale degli Istituti previdenziali, è quindi tenuto ad applicare tale procedura. Qualora il trasgressore non provveda a sanare l'illecito e a pagare entro i termini previsti la sanzione ridotta per il caso di diffida, i funzionari dell'Inail che hanno rilevato l'inadempienza e attivato il procedimento devono fare immediatamente rapporto al competente ITL. In tale situazione, l'ITL provvederà all'emissione dell'ordinanza ingiunzione, con sanzione ridotta pari a 2.580 euro, ovvero il doppio del minimo della sanzione edittale.

Le sanzioni dovranno essere pagate tramite il modello F23 utilizzando i codici tributo appositamente previsti.

Viene, infine, ricordato che è in vigore l'obbligo previsto dal D.Lgs 81/2008, in materia di comunicazione degli infortuni a fini statistici e informativi al Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (Sinp) per casi di infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento. L'invio della comunicazione deve essere effettuato entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico.

Per tale adempimento è stato predisposto il servizio telematico per la comunicazione di infortunio,

sul sito Inail, denominato Comunicazione/denuncia di infortunio. Nel caso in cui per un infortunio sul lavoro, inizialmente prognosticato guaribile entro 3 giorni, e che il datore di lavoro ha regolarmente provveduto a comunicare entro 48 ore al Sinp tramite l'Inail, venga prolungata la prognosi oltre i 3 giorni dall'evento, è stata prevista un'apposita funzione del servizio, che consente al datore di lavoro di adempiere all'obbligo della denuncia di infortunio all'Inail recuperando i dati già presenti nella comunicazione effettuata.

La violazione dell'invio della denuncia di infortunio si qualifica come un illecito amministrativo formale istantaneo con effetti permanenti, per cui la data di commissione coincide con il giorno successivo alla scadenza del termine in cui doveva essere effettuata la denuncia; da tale data, quindi, decorre il termine di prescrizione quinquennale. Per il caso di omessa o tardiva denuncia riguardante un infortunio sul lavoro inizialmente prognosticato guaribile entro 3 giorni, per il quale il medico rilasci una certificazione di continuazione dell'infortunio, con prognosi che si prolunga quindi oltre i 3 giorni dall'evento, la data di commissione dell'illecito (come detto il giorno successivo alla scadenza del termine) è costituita dal terzo giorno successivo a quello in cui il datore di lavoro ha ricevuto dal lavoratore il numero identificativo del certificato medico di infortunio che prolunga la prognosi.

Viene, infine, fatto presente che l'accertamento dell'omessa denuncia di infortunio presuppone il sussistere di queste condizioni:

1. la ricezione da parte dell'Inail del certificato medico attestante un infortunio sul lavoro prognosticato non guaribile entro 3 giorni;
2. la mancata ricezione della denuncia di infortunio, decorso il termine di 2 giorni previsto dalla legge per l'adempimento dell'obbligo della denuncia;
3. la verifica dell'effettiva data di conoscenza dell'infortunio da parte del datore di lavoro o del soggetto tenuto all'obbligo della denuncia e dei riferimenti del relativo certificato medico.

La sede Inail, qualora non risulti pervenuta la denuncia di infortunio, deve chiedere al datore di lavoro di inviare la denuncia stessa, comunicando i riferimenti del certificato medico trasmesso telematicamente dal medico o dalla struttura ospedaliera. Per le denunce tardive le sedi Inail dovranno provvedere all'immediata contestazione e notificazione della violazione accertata, tramite la diffida obbligatoria.

Prestazione economica di malattia nel settore spettacolo

L'articolo 66, commi 1-3, D.L. 73/2021, c.d. Sostegni-bis, ha introdotto novità in tema di tutela previdenziale della malattia per i soggetti iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo (Fpls) gestione ex Enpals. Alla luce delle nuove disposizioni, entrate in vigore il 26 maggio 2021, e al fine di rendere un quadro completo della normativa vigente in materia, con la circolare n. 132/2021 l'Inps ha riepilogato le caratteristiche peculiari della prestazione di malattia ai lavoratori del settore e ha fornito indicazioni operative utili per la corretta individuazione dei lavoratori aventi diritto alla prestazione economica di malattia con pagamento diretto da parte dell'Istituto, ove normativamente previsto.

Introduzione

È bene ricordare, in premessa, che, data la particolare natura del settore, l'assicurazione di malattia è riconosciuta a tutti i lavoratori in argomento (con le sole eccezioni previste), compresi quelli che svolgono la loro attività senza vincolo di subordinazione. Ai fini dell'insorgenza dell'obbligazione contributiva occorre, quindi, tenere in considerazione la sola natura dell'attività lavorativa, prescindendo dalla tipologia di rapporto di lavoro o dal settore di inquadramento del datore di lavoro: sono perciò obbligati al versamento tutti i datori di lavoro che occupano lavoratori dello spettacolo, compresi quelli che corrispondono, in forza di previsioni di contratti e accordi collettivi di lavoro ovvero di pattuizioni individuali, un trattamento economico al lavoratore in caso di assenze per malattia (si veda in merito la circolare Inps n. 124/2017).

Lavoratori aventi diritto

La platea dei soggetti iscritti al Fpls per i quali è previsto l'obbligo assicurativo per la malattia è stata analiticamente identificata, nell'articolo 3, D.Lgs. 708/1947, con coloro che svolgono attività artistiche, tecniche o amministrative. Tali figure professionali sono state via via adeguate, da ultimo con il D.M. Lavoro 15 marzo 2005. A tali lavoratori è riconosciuto il diritto alla tutela previdenziale della malattia, sempreché non percepiscano durante l'evento morboso una normale retribuzione da parte dei datori di lavoro in forza dei contratti collettivi di riferimento.

Risultano esclusi dall'obbligo assicurativo e, quindi, dalla tutela previdenziale:

- i lavoratori autonomi esercenti attività musicali;
- i lavoratori subordinati a tempo indeterminato dipendenti di Fondazioni lirico-sinfoniche ai quali, pur essendo essi stessi dipendenti da enti di diritto privato, si applicano le disposizioni vigenti per il pubblico impiego con riferimento alla certificazione e al trattamento economico delle assenze per malattia;
- gli iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo dipendenti (sia a tempo determinato che a tempo indeterminato) di amministrazioni ed enti pubblici di cui all'articolo 1, comma 2, D.Lgs. 165/2001.

Per i lavoratori iscritti al Fondo pensioni sportivi professionisti, allo stato, non è, invece, prevista l'assicurazione relativa al trattamento economico di malattia.

Requisiti per il diritto

Dopo le intervenute modifiche normative, i lavoratori iscritti al Fpls hanno diritto all'indennità di malattia per ciascuno dei giorni coperti da idonea certificazione, per un numero massimo di 180 giorni nell'anno solare, a condizione che possano far valere almeno 40 (prima 100) contributi giornalieri dal 1° gennaio dell'anno solare precedente l'insorgenza dell'evento morboso.

Di conseguenza, per gli eventi verificatisi a decorrere dal 26 maggio 2021, la tutela sarà riconosciu-

ta a fronte di un numero minimo di 40 contributi giornalieri dovuti o versati, ricordando che non sono utili ai fini del requisito suddetto eventuali contributi figurativi o da riscatto o altre contribuzioni diverse da quelle obbligatorie.

Anche per i lavoratori dello spettacolo vige il principio dell'automaticità delle prestazioni.

Decorrenza e durata della prestazione

L'indennità di malattia spetta dal 4° giorno successivo a quello di inizio dell'evento ed è dovuta per un massimo di 180 giorni nell'anno solare.

In presenza di certificazioni mediche di continuazione o in caso di insorgenza di patologia conseguenziale intervenuta entro 30 giorni dalla data di cessazione dell'evento (ricaduta), non si applicano i 3 giorni di c.d. carenza e i giorni del nuovo periodo di malattia si sommano a quelli del periodo precedente anche ai fini della misura della prestazione. Anche nei casi in cui la precedente malattia sia stata di durata inferiore a 3 giorni, la decorrenza dell'indennità è stabilita previa esclusione dei giorni di carenza non applicati in precedenza.

Per le malattie a "cavaliero" di 2 anni valgono le stesse regole previste per la generalità dei lavoratori.

Misura della prestazione

L'indennità di malattia è pari:

- al 60% della retribuzione media globale giornaliera fino al 20° giorno di durata della malattia (comprese le domeniche e le festività nazionali e religiose infrasettimanali);
- all'80% della retribuzione media globale giornaliera dal 21° giorno in poi fino al limite di 180 giorni;
- al 40% per i lavoratori disoccupati e per i giorni non lavorativi della settimana, nei casi di lavoratori che per contratto prestino la loro attività solo in alcuni giorni predeterminati nella settimana. Qualora i giorni lavorativi, previsti da contratto, cadano in giorni festivi infrasettimanali e nelle domeniche, la percentuale da considerare per tali giorni è del 60% o dell'80%, a seconda della durata della malattia.

L'indennità spetta per tutte le giornate comprese nel periodo di malattia, ma non per le festività nazionali e infrasettimanali cadenti di domenica qualora risulti che i lavoratori interessati percepiscono, per legge o per contratto, anche in caso di disoccupazione o sospensione, un trattamento economico per le suddette festività cadenti di domenica.

Per i lavoratori dello spettacolo assistiti ai sensi del D.Lgs. 708/1947, non possono essere corrisposti trattamenti economici e indennità economiche per malattia per periodi successivi alla cessazione del rapporto di lavoro a tempo determinato. Pertanto, ai lavoratori a tempo determinato del settore spettacolo:

- è riconosciuta la conservazione della tutela, nei limiti previsti e sotto specificati, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro. Per i lavoratori dello spettacolo con contratto di lavoro a tempo determinato, infatti, il limite di giornate indennizzabili previsto è pari al numero di giorni di attività lavorativa svolta negli ultimi 12 mesi e comunque non può essere superiore alla durata massima prevista dalle vigenti disposizioni (180 giorni nell'arco dell'anno solare). Qualora sia reperibile almeno una giornata di prestazione lavorativa, soggetta a obbligo contributivo, nell'arco temporale suindicato, l'indennità economica è concessa per un periodo massimo di 30 giorni;
- l'indennità viene erogata nelle percentuali previste per tutti i giorni di durata della malattia, se la stessa si concluda nel periodo di validità del contratto di lavoro. Qualora, invece, la malattia prosegua oltre tale termine, i giorni eccedenti sono indennizzati al 40%.

Come per la generalità dei lavoratori, durante il ricovero in luogo di cura, ai lavoratori non aventi familiari a carico, l'indennità di malattia viene ridotta a 2/5 delle misure normali. La giornata di dimissione dal luogo di cura deve essere indennizzata in misura intera. Si ricorda che le prestazioni in regime di day hospital sono equiparabili a giornate di ricovero.

Determinazione della retribuzione media globale giornaliera (Rmgg)

È stato adeguato dal Legislatore il numero delle prestazioni giornaliere da considerare ai fini del calcolo della misura dell'indennità di malattia, precedentemente pari alle ultime 100. Pertanto, a decorrere dagli eventi verificatisi a far data dal 26 maggio 2021, la suddetta misura si determina sulla base della retribuzione media percepita nelle ultime 40 prestazioni giornaliere nel settore spettacolo, soggette a contributo; sono compresi il rateo della tredicesima mensilità e altri eventuali premi o emolumenti vari, ugualmente soggetti a contribuzione.

Per gli assicurati al Fpls con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o con contratto di lavoro autonomo o a prestazione (cioè soggetti titolari di rapporti di lavoro di "durata limitata" di cui all'articolo 2, comma 1, lettere a) e b), D.Lgs. 182/1997), ai fini del calcolo dell'indennità economica di malattia si tiene conto di un massimale giornaliero di retribuzione, rilevante anche ai fini della determinazione della contribuzione dovuta. Tale massimale, a decorrere dagli eventi verificatisi dal 26 maggio 2021, è stato elevato da 67,14 a 100 euro.

Modalità per l'erogazione dell'indennità

Ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato l'indennità di malattia viene anticipata dal datore di lavoro. Nel caso in cui il lavoratore, al momento di insorgenza della malattia, sia in possesso dei requisiti contributivi richiesti per il riconoscimento della tutela a fronte, però, di giornate effettuate presso un datore di lavoro diverso rispetto a quello tenuto al pagamento, il datore di lavoro che anticipa la prestazione deve accertare l'effettiva sussistenza dei suddetti requisiti, nonché la retribuzione percepita, ai fini del calcolo dell'indennità economica. A tale scopo il lavoratore collabora con il datore di lavoro fornendogli la documentazione richiesta. Nulla è innovato rispetto alle istruzioni per il conguaglio dell'indennità economica anticipata.

L'indennità viene, invece, corrisposta direttamente dall'Inps nei confronti di lavoratori disoccupati, "saltuari" con contratto a termine o a prestazione e occupati presso imprese dello spettacolo che esercitano attività saltuaria o stagionale. Ai fini della verifica dei contributi giornalieri e della determinazione dell'importo dell'indennità da erogare, l'Inps potrà fare riferimento alle informazioni contenute nelle comunicazioni dei dati contributivi e retributivi dei datori di lavoro, senza necessità di richiedere, in linea generale, ulteriore documentazione ai lavoratori in argomento.

Rinnovi contrattuali luglio 2021

Agricoltura contoterzisti – Accordo 12 luglio 2021

In data 12 luglio 2021 Cai e Flai-Cgil, Fai-Cisl E Uila-Uil hanno sottoscritto il rinnovo del CCNL Agricoltura contoterzisti: di seguito si riepilogano le principali novità.

Contrattazione decentrata

Le parti firmatarie dell'accordo si impegnano entro il 31 dicembre 2023 a convocare tavoli regionali per verificare l'esistenza delle condizioni necessarie a definire un percorso che porti alla stipula di contratti integrativi territoriali.

Minimi retributivi

A decorrere dal 1° luglio 2021, la retribuzione tabellare, determinata in assenza di contratto integrativo territoriale, è pari ai seguenti importi:

Livelli	Minimo conglobato
1°	2.060,94
2°	1.941,78
3°	1.794,03
4°	1.642,10
5°	1.554,99
6°	1.349,41

A decorrere dal 1° luglio 2022, la retribuzione tabellare, determinata in assenza di contratto integrativo territoriale, è pari ai seguenti importi:

Livelli	Minimo conglobato
1°	2.092,37
2°	1.970,35
3°	1.819,03
4°	1.663,53
5°	1.574,28
6°	1.363,70

A decorrere dal 1° settembre 2023, la retribuzione tabellare, determinata in assenza di contratto integrativo territoriale, è pari ai seguenti importi:

Livelli	Minimo conglobato
1°	2.136,37
2°	2.010,35
3°	1.854,03
4°	1.693,53
5°	1.601,28
6°	1.383,70

Apprendistato professionalizzante assunti dal 1° luglio 2012

Livello	Da mese	A mese	Trattamento economico
2	1	12	Livello 4
	13	24	Livello 3
	25	36	Livello 2
3	1	10	Livello 5
	11	20	Livello 4
	2\	30	Livello 3

Contrattazione collettiva

4	1	24	Livello 4
5	1	24	Livello 5

Periodo di prova

La durata del periodo di prova è pari a:

Operai	
Livelli	Giorni lavorativi
2°, 3° e 4°	24
5°	12
6°	9
Impiegati	
Livelli	Giorni lavorativi
1°, 2°, 3°	60
4° e 5°	12

Gli operai assunti con contratto a termine, ivi compresi rapporti di lavoro stagionali adibiti all'esecuzione di più fasi lavorative nell'anno, potranno essere soggetti ad un periodo di prova non superiore a:

- 10 giorni di effettivo lavoro per gli addetti a mansioni complesse specifiche (livelli secondo terzo e quarto);
- 6 giorni di effettivo lavoro per gli operai in possesso di specifiche conoscenze e capacità professionale (livello quinto);
- 4 giorni di effettivo lavoro per gli operai comuni (livello sesto).

Tali periodi sono dimezzati qualora lo stesso lavoratore abbia prestato servizio presso la medesima impresa nel triennio a parità di mansioni e qualifica.

Per le assunzioni di durata inferiore a due mesi effettuate per un'unica fase lavorativa prettamente stagionale è previsto un periodo di prova pari a due giorni di effettivo lavoro.

Gli impiegati assunti con contratto di lavoro a tempo determinato potranno essere soggetti ad un periodo di prova non superiore a:

- 8 giorni di effettivo lavoro per gli impiegati inquadrati ai livelli primo secondo e terzo;
- 6 giorni di effettivo lavoro per gli impiegati inquadrati livelli quarto e quinto.

Congedi parentali - assistenza prole

Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno e indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del 13° anno di età le aziende accoglieranno la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte del genitore con il limite di:

- 1 lavoratore per aziende da 3 a 15 dipendenti;
- 3 lavoratori per le aziende da 16 a 30 dipendenti;
- del 2% della forza occupata nell'unità produttiva, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati nelle aziende con oltre 30 dipendenti.

Il lavoratore può usufruire di 18 ore di permessi retribuiti da utilizzare, anche frazionati, entro il 31 dicembre di ogni anno per:

- genitori anziani di età pari o superiore a 75 anni, affetti da patologie che necessitano di assistenza per un periodo transitorio o continuativo, nell'ipotesi di ricovero e/o dimissioni da strutture socio-sanitarie e/o di day hospital, nonché per effettuare visite mediche specialistiche; tali permessi retribuiti non sono fruibili dai lavoratori già destinatari dei permessi ex. L. 104/1992 per l'assistenza al medesimo soggetto;
- per assistere i figli da 0 ai 12 anni di età per malattia e che necessitano di assistenza per un periodo transitorio o continuativo.

Principali scadenze del mese di novembre

martedì 16 novembre

Irpef versamento ritenute – Sostituti d'imposta

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

Versamento addizionali regionali e comunali – Sostituti d'imposta

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

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

Versamento acconto addizionale comunale – Sostituti d'imposta

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

Contributi Inps – Gestione separata

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

Contributi Inps – Pescatori autonomi

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

Contributi Inps – Datori di lavoro

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

Contributi Inps ex Enpals – Versamento

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

Contributi Inpgi – Versamento

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

Contributi Casagit – Versamento

Versamento dei contributi assistenziali alla Casagit relativi al mese precedente, da parte dei datori di lavoro che occupano giornalisti e praticanti.

Autoliquidazione Inail – Versamento rata premio

Versamento della quarta rata, maggiorata degli interessi, del premio Inail relativo al saldo 2020 e all'acconto 2021, da parte dei soggetti che hanno optato per il pagamento rateale.

Contributi Inps – Artigiani e commercianti

Versamento della terza rata trimestrale, relativa al 2021, dei contributi dovuti sul minimale.

lunedì 22 novembre

Fonchim – Contributi previdenza complementare

Versamento dei contributi dovuti al Fondo di previdenza complementare Fonchim.

Enasarco – Versamento

Versamento dei contributi relativi al III trimestre 2021, relativi agli agenti e rappresentanti.

martedì 30 novembre

UniEmens – Invio telematico

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

Fasi – Versamento

Pagamento dei contributi relativi al IV trimestre dell'anno in corso, dovuti al Fasi a carico dei dirigenti e delle imprese industriali.



TeamSystem Studio Cloud

Esperienza digitale per Commercialisti e Consulenti del lavoro

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

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

Redazione:



Editrice TeamSystem

Sede: Via Sandro Pertini, 88 - 61122 Pesaro

Direttore Responsabile: Sergio Pellegrino

Reg. Trib. Pesaro n° 443/98

S.E. o O.

Riproduzione vietata



 **TeamSystem**

PREMIUM PARTNER