

Sommario

Sommario	1
NEWS	2
Bonus Ristori, applicabile anche a un solo lavoratore	2
Green pass sul lavoro: controlli e sanzioni. Le FAQ del Governo	4
Lavoratori fragili, tutela garantita in caso di smart working negato.....	7
Nuovi sistemi di controllo del Green pass sui luoghi di lavoro	8
Subappalto, stop a condizioni inferiori ai lavoratori.....	12
NASpl: nuovo servizio INPS.....	13
Decontribuzione contratti di solidarietà, domande al via.....	15
Esonero under 36, arrivano le istruzioni INPS	17
Assegno temporaneo, proroga del termine di presentazione delle domande.....	19
Filieri agricole, differito il termine d'invio delle domande di esonero	20
Lavoratori fragili, tutele ampliate fino a fine anno	21
Inail, accesso al servizio Durc Online solo con SPID, CIE e CNS	22
Bando ISI Inail 2020, pubblicata la data del click day	23
Transizione digitale INPS, deleghe online con SPID, CIE e CNS	26
GUIDA PRATICA	28
Contratto di rioccupazione: istanza entro fine mese.....	28
ADEMPIMENTI E SCADENZE	33
18 ottobre 2021	33
20 ottobre 2021	33
25 ottobre 2021	34
31 ottobre 2021	34

NEWS

Bonus Ristori, applicabile anche a un solo lavoratore

Con il [Messaggio n. 3475 del 14 ottobre 2021](#), l'INPS torna sul tema relativo all'esonero concesso dal cd. "[Decreto Ristori](#)" (D.L. n. 137/2020) ai datori di lavoro che non hanno fatto ricorso agli ammortizzatori sociali. Difatti, poiché legge di conversione al D.L. n. 137/2020 ha inserito nella norma di riferimento la possibilità di rinunciare all'esonero previsto dalla D.L. n. 104/20 anche solo per alcuni lavoratori a favore dell'altro esonero previsto dal menzionato decreto-legge, l'Istituto Previdenziale offre la possibilità alle aziende che hanno beneficiato per intero dell'esonero del D.L. n. 104/2020, di ripensarci e di **rinunciare a una parte del beneficio**. L'Inps chiarisce che la rinuncia può riguardare **anche un solo lavoratore**.

Così facendo si riapre, per tali datori di lavoro, la possibilità di applicare il secondo esonero (ex D.L. n. 137/2020). Se il ripensamento riguarda un solo lavoratore, la quota di esonero è pari ai contributi sgravati riferiti al mese cui si rinuncia; il dipendente interessato lo individua l'azienda.

Bonus Ristori, la norma

L'art. 12, co. 14, del D.L. n. 137/2020, convertito con modificazioni in L. n. 176/2020, ha previsto, in favore dei datori di lavoro del settore privato, con esclusione di quello agricolo, che non richiedano i nuovi trattamenti di integrazione salariale, un **esonero dal versamento dei contributi previdenziali** a loro carico.

Il successivo co. 15 del citato art. 12 prevede che:

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

Bonus Ristori, richiedibile solo se si restituisce lo sconto del D.L. n. 104/2020

Al riguardo, si sottolinea che, **alla data del 25 dicembre 2020**, numerosi datori di lavoro avevano già integralmente fruito dell'esonero, precludendosi, in tal modo, l'accesso alle misure disciplinate dal decreto-legge n. 137/2020.

Alla luce di quanto illustrato, l'INPS chiarisce che i datori di lavoro che versino nella condizione sopra descritta, ossia che abbiano fruito per intero dell'esonero previsto dall'art. 3 del D.L. n. 104/2020, possono ugualmente accedere al diverso esonero introdotto dal citato art. 12, co. 14, del D.L. n. 137/2020, previa rinuncia, ai sensi del successivo co. 15, a una quota di esonero di cui all'art. 3 del D.L. n. 104/2020, *“anche per una frazione del numero dei lavoratori interessati dal beneficio”*.

In assenza di una definizione normativa del concetto di **“frazione”** di esonero a cui l'azienda debba rinunciare, al fine di accedere alle misure previste dal decreto-legge n. 137/2020, tale requisito deve ritenersi soddisfatto anche in caso di **rinuncia alla quota di esonero relativa a un solo lavoratore**.

Bonus Ristori, restituzione parametrata alla contribuzione datoriale

Si precisa altresì che, non essendo stato previsto dalla normativa di riferimento un termine decadenziale per l'esercizio della facoltà di rinuncia, la possibilità di accedere alle misure disciplinate dall'art. 12 del D.L. n. 137/2020 (sia trattamenti di integrazione salariale che esonero) può essere riconosciuta anche ai datori di lavoro che abbiano fruito integralmente dell'esonero di cui all'art. 3 del D.L. n. 104/2020 e che successivamente rinuncino a una quota del medesimo, effettuando una restituzione della medesima quota **parametrata alla contribuzione datoriale mensile dovuta per un singolo lavoratore**.

L'eventuale rinuncia di quote di esonero fruito, quindi, garantirebbe all'azienda interessata, a fronte della rinuncia/restituzione di un importo parametrato alla contribuzione datoriale dovuta per un singolo lavoratore, l'accesso all'esonero di cui all'art. 12, co. 14, del D.L. n. 137/2020, in ragione delle ore di integrazione salariale fruito nel mese di giugno 2020, per tutti i lavoratori interessati dalla predetta integrazione salariale.

Bonus Ristori, flusso Uniemens

Al fine di procedere alla restituzione della quota di esonero di cui all'art. 3 del D.L. n. 104/2020, i datori di lavoro interessati che non abbiano già provveduto all'invio di flussi regolizzativi, valorizzeranno all'interno di <DenunciaIndividuale>, <AltreADebito>:

- nell'elemento <CausaleADebito> il nuovo codice causale “**M903**”, che assume il significato di “Restituzione quota Sgravio Articolo 3 del decreto legge n.104/2020”;
- nell'elemento <ImportoADebito>, il relativo **importo**.

Si rammenta, infine, che il codice di restituzione sopra indicato può essere esposto unicamente dai datori di lavoro contraddistinti dal codice di autorizzazione “**2Q**” e sulle denunce di competenza dei mesi da settembre 2021 a dicembre 2021.

Green pass sul lavoro: controlli e sanzioni. Le FAQ del Governo

La firma del DPCM del 12 ottobre 2021 recante le modalità di [verifica del possesso delle certificazioni verdi COVID-19 in ambito lavorativo](#) e del DPCM, di pari data, con le linee guida relative all'obbligo di possesso e di esibizione della certificazione verde COVID-19 da parte del personale delle pubbliche amministrazioni, è stata accompagnata dalla pubblicazione, sul sito del Governo, di alcune [risposte alle domande più frequenti](#).

A un giorno dall'entrata in vigore dell'obbligo di possesso (e di esibizione su richiesta) di un Green pass valido previsto, a decorrere dal 15 ottobre 2021, per tutti i lavoratori, pubblici e privati, nonché per gli altri soggetti che si recano sul luogo di lavoro per svolgere la propria prestazione lavorativa, è utile ricordare quanto chiarito dal Governo.

Controlli sul green pass: modalità operative

Viene riconosciuta ampia autonomia ai datori di lavoro, pubblici e privati, nell'organizzazione delle verifiche purché le stesse siano effettuate nel rispetto delle norme poste a tutela della privacy e delle linee guida emanate con il [DPCM 12 ottobre 2021](#).

Le verifiche possono essere eseguite a tappeto o a campione, prioritariamente, ove possibile, al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro a condizione che non si verifichino ritardi o code all'ingresso.

Spetta al datore di lavoro regolamentarle in modo dettagliato entro il 15 ottobre, individuando con atto formale i soggetti incaricati dell'accertamento delle violazioni.

Il Governo ricorda che nelle PA gli eventuali accertamenti successivi all'ingresso nel luogo di lavoro (e quindi effettuati direttamente negli uffici pubblici) devono avvenire su base giorno-

liera, prioritariamente nella fascia antimeridiana della giornata lavorativa e potranno essere generalizzati o a campione, purché in misura non inferiore al 20% del personale presente in servizio e a rotazione su tutto il personale dipendente.

Controlli sul green pass: nuove funzionalità

Come già previsto dal DPCM del 12 ottobre 2021, a modifica del DPCM 17 giugno 2021, verranno rilasciati **nuovi supporti informatici** ad uso dei datori di lavoro, pubblici e privati e che consentiranno e una verifica quotidiana e automatizzata del [possesso del Green pass valido](#).

Le verifiche potranno avvenire attraverso:

- l'integrazione del sistema di lettura e verifica del QR code del certificato verde nei sistemi di controllo agli accessi fisici, inclusi quelli di rilevazione delle presenze, o della temperatura;
- per gli enti pubblici aderenti alla Piattaforma **NoiPA**, realizzata dal Ministero dell'economia e delle finanze, l'interazione asincrona tra la stessa e la Piattaforma nazionale-DGC;
- per i datori di lavoro con più di 50 dipendenti, sia privati che pubblici non aderenti a NoiPA, l'interazione asincrona tra il Portale istituzionale INPS e la Piattaforma nazionale-DGC;
- per le amministrazioni pubbliche con almeno 1.000 dipendenti, anche con uffici di servizio dislocati in più sedi fisiche, una interoperabilità applicativa, in modalità asincrona, tra i sistemi informativi di gestione del personale del, e la Piattaforma nazionale-DGC.

Tutte queste nuove funzionalità convivranno ovviamente con l'app "VerificaC19".

Si ricorda che i datori di lavoro possono richiedere ai soggetti obbligati di rendere le comunicazioni riguardanti il possesso o meno del Green pass con anticipo. Questo per far fronte a specifiche esigenze di natura organizzativa.

Controlli sul green pass: casi particolari

In merito ai soggetti deputati al controllo, il Governo chiarisce che in caso di somministrazione di lavoro i controlli sul green pass dei lavoratori provenienti da società di somministrazione devono essere effettuati sia dalla società di somministrazione, sia dall'azienda presso la quale il lavoratore svolge la propria prestazione.

I clienti non sono tenuti a verificare il green pass dei **tassisti** o dei conducenti di NCC.

I **parrucchieri**, gli **estetisti** e gli altri operatori del settore dei **servizi alla persona** devono controllare il pass solo dei propri dipendenti ma non dei clienti.

Infine, sono soggetti al controllo tutti coloro che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa o di **formazione** o di **volontariato** nelle sedi dell'azienda.

| Soggetti esenti

Coloro che, per motivi di salute, non possono effettuare il vaccino contro il COVID-19, sono tenuti ad esibire un **certificato** contenente l'apposito "QR code" **in corso di predisposizione**.

In attesa del rilascio dell'applicativo, il personale esente non sarà soggetto ad alcun controllo ma sarà tenuto a trasmettere la documentazione sanitaria al medico competente del datore di lavoro.

| Soggetti che attendono il rilascio del Green pass

I lavoratori in attesa di rilascio di valida certificazione verde possono presentare nelle more i documenti rilasciati, in formato cartaceo o digitale, dalle strutture sanitarie pubbliche e private, dalle farmacie, dai laboratori di analisi, dai medici di medicina generale e dai pediatri di libera scelta.

| Sanzioni per il lavoratore

Il lavoratore, pubblico o privato, che all'ingresso del luogo di lavoro risulta privo di Green pass è considerato assente ingiustificato, senza diritto allo stipendio, fino alla presentazione del green pass.

Le aziende fino a 14 dipendenti, dopo il quinto giorno di assenza ingiustificata, possono 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.

Se invece il lavoratore viene trovato senza green pass all'interno del luogo di lavoro, il datore di lavoro deve effettuare una segnalazione alla Prefettura ai fini dell'applicazione della sanzione amministrativa. Infatti, il lavoratore che accede al luogo di lavoro senza green pass è soggetto, con provvedimento del Prefetto, a una sanzione amministrativa che va **da 600 a 1.500 euro**.

N.B. È importante notare come il Governo sottolinei l'obbligatorietà della segnalazione al **Prefetto** delle irregolarità riscontrate, da parte del datore del lavoro e dei soggetti da lui incaricati formalmente ai controlli, all'interno del luogo di lavoro.

In aggiunta, in quest'ultimo caso, sono applicate anche le sanzioni disciplinari previste dai contratti collettivi di settore.

Oltre alla retribuzione, non sarà più versata al lavoratore senza green pass qualsiasi altra componente della retribuzione, anche di natura previdenziale, avente carattere fisso e continuativo, accessorio o indennitario, previsto per la giornata di lavoro non prestata.

I giorni di assenza ingiustificata non concorrono alla maturazione delle ferie e comportano la perdita della relativa anzianità di servizio.

| Sanzioni per il datore di lavoro

Il datore di lavoro che non controlla il rispetto delle regole sul green pass è punito con una sanzione amministrativa che va **da 400 a 1.000 euro**.

Lavoratori fragili, tutela garantita in caso di smart working negato

Per i **[lavoratori fragili](#)** che non possono svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile, è prevista l'equiparazione del periodo di assenza dal servizio al **ricovero ospedaliero**, con la conseguente erogazione della prestazione economica e il correlato accredito della contribuzione figurativa.

La tutela è riconoscibile nel limite delle risorse stanziare, pari a **396 milioni di euro per l'anno 2021**.

A specificarlo è l'INPS, con il [messaggio n. 3465 del 13 ottobre 2021](#).

| Lavoratori fragili, tutela prorogata

L'art. 2-ter del D.L. n. 111/2021, inserito in sede di conversione della L. n. 133/2021, ha apportato modifiche alla disciplina inerente ai lavoratori cd. fragili.

È stato, infatti, ulteriormente prorogato **fino al 31 dicembre 2021** il termine per il riconoscimento della tutela di cui all'art. 26, co. 2 e 2-bis, del D.L. n. 18/2020, convertito con modificazioni in L. n. 27/2020, che prevede, per i lavoratori in possesso della specifica certificazione sanitaria, che non possano svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile, l'equiparazione del periodo di assenza dal servizio al ricovero ospedaliero. A questi ultimi, pertanto,

sarà riconosciuta l'erogazione della prestazione economica e il correlato accredito della contribuzione figurativa, entro i limiti del periodo massimo assistibile previsto dalla normativa vigente per la specifica qualifica e il settore lavorativo di appartenenza.

Tale tutela è riconoscibile nell'ambito delle risorse stanziare, attualmente pari a 396 milioni di euro per l'anno 2021.

Viene, al contempo, prorogato **al 31 dicembre 2021** il periodo di cui al citato articolo 26, comma 2-bis, durante il quale, i lavoratori c.d. fragili svolgono di norma *“la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto”*.

Lavoratori fragili, ricorsi amministrativi per diniego delle tutele

Eventuali **ricorsi amministrativi** avverso i provvedimenti di diniego delle tutele di cui ai co. 1 e 2 dell'art. 26 del D.L. n. 18/2020, sono presi in carico dalle Strutture territoriali competenti dell'Istituto e riesaminati in autotutela, anche qualora siano stati già presentati presso i Comitati di gestione.

In attesa di chiarimenti da parte dei Ministeri vigilanti, anche i ricorsi avverso i provvedimenti di diniego delle tutele di cui all'art. 26, co. 6, del citato D.L. n. 18/2020, nonché quelli similari già presentati presso i suddetti Comitati di gestione saranno, allo stato, riesaminati in autotutela dalla Struttura INPS territorialmente competente.

Rimane in tutti i casi la possibilità per il lavoratore di presentare ricorso all'Autorità giudiziaria.

Nuovi sistemi di controllo del Green pass sui luoghi di lavoro

A pochi giorni dall'entrata in vigore dell'obbligo di possedere ed esibire, su richiesta, il Green pass, operativo a decorrere dal 15 ottobre 2021 in [ambito lavorativo pubblico e privato](#), arriva una importante novità per i datori di lavoro.

È infatti stato firmato, nella tarda serata del 12 ottobre, dal Presidente del Consiglio, Mario Draghi, un [DPCM che modifica il DPCM 17 giugno 2021](#) introducendo nuove modalità automatizzate di **verifica delle certificazioni verdi COVID-19 sui luoghi di lavoro**.

Sul DPCM, adottato di concerto con il Ministro della salute, il Ministro per l'innovazione tecnologica e la transizione digitale e il Ministro dell'economia e delle finanze, il Garante per la protezione dei dati personali ha espresso, in via d'urgenza, parere favorevole lo scorso 12 ottobre (comunicato stampa 12 ottobre 2021).

Arriva inoltre al traguardo, con la firma del Presidente Draghi, il [DPCM recante le linee guida](#) da seguire per il **personale delle pubbliche amministrazioni**.

Green pass: verifica in ambito lavorativo

Il provvedimento licenziato dal Governo interviene sul DPCM 17 giugno 2021 (Disposizioni attuative dell'art. 9, comma 10, del [decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52](#), recante "Misure urgenti per la graduale ripresa delle attività economiche e sociali nel rispetto delle esigenze di contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19").

In particolare, il DPCM introduce nuove modalità di [verifica del green pass in ambito lavorativo, pubblico e privato](#), volte a semplificare le attività dei datori di lavoro.

L'intervento si è reso necessario a seguito delle novità contenute negli articoli 9-quinquies (Impiego delle certificazioni verdi COVID-19 nel settore pubblico) e 9-septies (Impiego delle certificazioni verdi COVID-19 nel settore privato) del decreto Riaperture (decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52 convertito, con modificazioni, dalla L. 17 giugno 2021, n. 87), inseriti rispettivamente dagli articoli 1 e 3 del [decreto legge n. 127 del 21 settembre 2021](#).

L'**obbligo di Green Pass riguarda tutti i lavoratori** (dipendenti e autonomi, compreso il titolare dell'azienda che opera al suo interno) che accedono nei luoghi di lavoro per prestare l'attività lavorativa, ivi compresi i soggetti che svolgono attività lavorativa di formazione o di volontariato, anche sulla base di contratti esterni.

L'attività di [verifica è a carico del datore di lavoro](#) o del soggetto da lui incaricato formalmente.

Green pass: nuove funzionalità per la verifica

Per rendere più efficace ed efficiente il processo di verifica del possesso delle certificazioni verdi COVID-19 sui luoghi di lavoro, il Governo prevede che l'attività di controllo possa essere effettuata con modalità alternative all'app VerificaC19.

Il Ministero della Salute rende infatti disponibili ai datori di lavoro specifiche funzionalità che consentono una verifica quotidiana e automatizzata del possesso delle certificazioni verdi in

corso di validità.

Le attività di verifica, si specifica nello schema di DPCM, devono riguardare il personale effettivamente in servizio, di cui è previsto l'accesso ai luoghi di lavoro (sono da escludersi quindi i dipendenti assenti per ferie, malattie, permessi).

Le nuove funzionalità, che non devono rivelare le ulteriori informazioni conservate, o comunque trattate, nell'ambito della Piattaforma nazionale-DGC sono le seguenti.

1. Pacchetto di sviluppo per applicazioni (SDK)

Si prevede l'utilizzo di un pacchetto di sviluppo per applicazioni (Software Development Kit-SDK), rilasciato dal Ministero della Salute con licenza open source, che consente di integrare nei sistemi di controllo degli accessi, inclusi quelli di rilevazione delle presenze, le funzionalità di verifica della Certificazione verde COVID-19, mediante la lettura del QR code.

Tale pacchetto di sviluppo può essere utilizzato per la verifica della Certificazione verde COVID-19 anche in ambiti diversi da quello lavorativo e può altresì essere utilizzato come riferimento per la realizzazione di ulteriori librerie software, a condizione che:

1. le suddette librerie e le soluzioni da esse derivate rispondano alle medesime specifiche tecniche e ai requisiti del pacchetto di sviluppo per applicazioni;
2. sia preventivamente rilasciato il codice sorgente con licenza open source di dette librerie sulla piattaforma utilizzata dal Ministero della Salute.

2. Piattaforma NoiPA o Portale istituzionale INPS

Le altre funzionalità si basano sull'interazione:

1. tra la Piattaforma NoiPA, realizzata dal Ministero dell'economia e delle finanze per la gestione del personale delle pubbliche amministrazioni, e la PN-DGC per la verifica sui dipendenti pubblici degli enti aderenti a NoiPA;
2. tra il Portale istituzionale INPS e la PN-DGC, per la verifica sui dipendenti dei datori di lavoro, con più di 50 dipendenti, sia privati che pubblici, non aderenti a NoiPA.

Tali funzionalità sono attivate previa richiesta del datore di lavoro e rese disponibili al solo personale autorizzato alla verifica per conto del datore di lavoro.

3. PA con almeno 1.000 dipendenti

Infine è previsto, solo le PA con più di 1.000 dipendenti, un servizio di interoperabilità applicativa con la Piattaforma nazionale-DGC.

Controlli con l'App VerificaC19

L'interessato che, all'esito delle verifiche automatizzate, non risulti in possesso di una certificazione verde Covid-19 in corso di validità, ha diritto di richiedere che la verifica della propria certificazione verde Covid-19 sia nuovamente effettuata al momento dell'accesso al luogo di lavoro mediante l'app VerificaC19.

Privacy e raccolta dei dati

Il personale interessato dal processo di verifica deve essere opportunamente informato dal proprio datore di lavoro sul trattamento dei dati attraverso una specifica informativa che può essere resa anche mediante comunicazione diretta alla generalità del personale, ai sensi degli artt. 13 e 14 del Regolamento (UE) 2016/679.

L'attività di verifica non può comportare la raccolta di dati dell'interessato in qualunque forma, ad eccezione di quelli strettamente necessari, in ambito lavorativo, all'applicazione delle misure derivanti dal mancato possesso della certificazione.

Il sistema utilizzato per la verifica del green pass **non dovrà conservare il QR code delle certificazioni verdi** sottoposte a verifica, né estrarre, consultare registrare o comunque trattare per altre finalità le informazioni rilevate.

Delega con atto formale

I soggetti delegati devono essere incaricati con atto formale che deve contenere le necessarie istruzioni al delegato sull'esercizio dell'attività di verifica

Comunicazione preventiva

Per far fronte a specifiche esigenze di natura organizzativa, come ad esempio quelle derivanti da attività lavorative svolte in base a turnazioni, o connesse all'erogazione di servizi essenziali, i soggetti preposti alla verifica possono richiedere ai soggetti obbligati di rendere le comunicazioni riguardanti il possesso o meno del Green pass con l'anticipo strettamente necessario.

Subappalto, stop a condizioni inferiori ai lavoratori

Occhio ai trattamenti economici e normativi che spettano negli appalti pubblici ai dipendenti delle [imprese subappaltatrici](#). Le tutele, infatti, devono essere **non inferiori** a quelli che avrebbe riconosciuto l'appaltatore/subappaltante al proprio personale dipendente, in ragione del CCNL dal medesimo applicato. L'eventuale inosservanza di tale norma potrà essere oggetto di "disposizione" da parte degli ispettori del lavoro.

Ne dà notizia l'INL, con la [nota n. 1507/2021](#). Nel documento di prassi, l'Istituto riepiloga in favore degli ispettorati territoriali le novità introdotte dall'art. 49 del D.L. n. 77/2021, nella parte in cui, modificando l'art. 105, co. 14, del D.lgs. n. 50/2016 (**Codice degli appalti pubblici**), collega la garanzia economica dei dipendenti del subappaltatore, nei termini sopra richiamati, "qualora le attività oggetto del subappalto coincidano con quelle caratterizzanti l'oggetto dell'appalto ovvero riguardino le lavorazioni relative alle categorie prevalenti e siano incluse nell'oggetto sociale del contraente principale".

Subappalto, quale CCNL si applica?

L'art. 30 del codice degli appalti precisa che per l'aggiudicazione e l'esecuzione di appalti e concessioni deve essere garantito al personale impiegato il **contratto collettivo nazionale e territoriale stipulato dalle associazioni datoriali e dei lavoratori** comparativamente più rappresentative sul piano nazionale in vigore per il settore e per la zona e quelli il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto o della concessione.

Subappalto, il provvedimento di disposizione

Laddove vengano riscontrate, in relazione ai singoli istituti retributivi o normativi, quali ferie, permessi, orario di lavoro, tipologie contrattuali, condizioni inferiori a quelle previste dal CCNL applicato dall'impresa appaltatrice, poiché questa irregolarità non ha sanzione specifica, l'ispettore ha la possibilità di adottare, a carico del subappaltatore, il **provvedimento di disposizione** (art. 14 del Dlgs 124/2004).

Tale norma è intesa a far applicare il trattamento normativo ed economico per tutto il periodo di svolgimento del subappalto e alla conseguente rideterminazione dell'imponibile contributivo ai fini assicurativi e previdenziali, coinvolgendo, lo stesso appaltatore, quale responsabile in solido.

NASpl: nuovo servizio INPS

Disponibile un nuovo servizio "personalizzato e interattivo" per chi ha presentato domanda NASpl e la stessa è stata accolta dall'INPS. Lo ha annunciato l'Istituto con il [comunicato stampa](#) del 6 ottobre 2021 con il quale ha illustrato le funzionalità del servizio.

Cosa è la NASpl

La [NASpl](#) è l'indennità mensile di disoccupazione erogata ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che hanno perduto involontariamente l'occupazione ivi compresi:

- apprendisti;
- soci lavoratori di cooperative con rapporto di lavoro subordinato con le medesime cooperative;
- personale artistico con rapporto di lavoro subordinato;
- dipendenti a tempo determinato delle pubbliche amministrazioni.

Requisiti per la NASpl

Per avere diritto alla NASpl il rapporto di lavoro subordinato deve essere cessato involontariamente e si deve aver maturato almeno 13 settimane di contributi contro la disoccupazione nei quattro anni precedenti la cessazione.

NASpl: quando e come presentare la domanda

Il lavoratore in possesso dei requisiti di legge, per ottenere la NASpl, deve presentare apposita domanda entro 68 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

La domanda va presentata esclusivamente in modalità telematica tramite i Patronati ovvero utilizzando il servizio "Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASPI): invio domanda" disponibile sul sito dell'INPS.

N.B. Si ricorda che dal 1° ottobre non è più possibile accedere ai servizi on line INPS con il PIN, fatta eccezione per quelli rilasciati ai residenti all'estero non in possesso di un documento di riconoscimento. L'autenticazione è possibile solo tramite Sistema Pubblico di Identità Digitale (SPID); Carta d'Identità Elettronica (CIE); Carta Nazionale dei Servizi (CNS).

Rimangono ancora temporaneamente attivi i PIN rilasciati alle aziende e ai loro intermediari.

Compilata e inviata la domanda, il sistema rilascia una ricevuta con il numero di protocollo, che consente al richiedente di seguire l'iter della stessa tramite il servizio "NASpl: consultazione domande".

NASpl: la nuova guida

Se la domanda è accolta, i beneficiari dell'indennità che hanno fornito il numero di cellulare all'INPS ricevono un SMS o una email che li informa dell'esito positivo della richiesta, invitandoli ad accedere all'avviso inviato nell'area riservata MyINPS.

All'interno di questa area l'utente può scaricare e visionare un video personalizzato e interattivo.

In particolare, nel video, l'avatar, rivolgendosi all'utente per nome, gli conferma che la domanda è stata accolta e, oltre alle informazioni di base sulle regole da rispettare, gli fornisce anche alcune indicazioni specifiche su come è stata calcolata la sua NASpl, quali sono le regole di compatibilità da considerare, l'importo e la durata del beneficio.

Inoltre a chi ha indicato un reddito previsto da lavoro autonomo nella domanda e ha diritto alla NASpl tra il 2021 e il 2022, per non perdere il diritto alla prestazione e consentire il ricalcolo dell'indennità, viene ricordato l'obbligo di comunicazione annuale del reddito. Un memo è reso anche con riguardo alla possibilità di chiedere l'anticipazione NASpl.

La video guida, che resta a disposizione del beneficiario per alcuni mesi all'interno dell'area notifiche MyINPS, è scaricabile anche attraverso il QR Code presente nella lettera di attribuzione del beneficio recapitata in Cassetta Postale online.

NASpl: comunicazione di variazioni

Il percettore della NASpl può inviare online, attraverso il servizio "NASpl-Com", tutte le comunicazioni di variazione della propria situazione come cambi indirizzo, cambi banca o modalità di pagamento, un reddito da lavoro autonomo non indicato nella domanda di NASpl, durata e reddito di un nuovo lavoro trovato.

Un adempimento importante se solo si pensa che, in caso di nuova occupazione con contratto di lavoro subordinato e/o parasubordinato non superiore a 6 mesi, che genera un reddito annuo non superiore a 8.145 euro (o di attività lavorativa autonoma che genera un reddito annuo non superiore a euro 4.800) si può mantenere la prestazione ridotta comunicando all'INPS, entro un mese dall'inizio dell'attività o dall'invio della domanda di NASpl (se antecedente), il reddito annuo presunto con il servizio citato.

NASpl: decorrenza

La NASpl è corrisposta dall'INPS mensilmente per un numero di settimane pari alla metà delle settimane contributive presenti negli ultimi quattro anni e spetta a partire:

- dall'ottavo giorno successivo alla data di cessazione del rapporto di lavoro, se la domanda viene presentata entro l'ottavo giorno (dal giorno successivo alla presentazione della domanda, se presentata dopo l'ottavo giorno successivo alla cessazione, ma entro i termini di legge);
- dall'ottavo giorno successivo al termine del periodo di maternità, malattia, infortunio sul lavoro/malattia professionale o preavviso, se la domanda viene presentata entro l'ottavo giorno (dal giorno successivo alla presentazione della domanda, se presentata dopo l'ottavo giorno ma entro i termini di legge);
- dal trentottesimo giorno successivo al licenziamento per giusta causa, se la domanda viene presentata entro il trentottesimo giorno (dal giorno successivo alla presentazione della domanda, se presentata oltre il trentottesimo giorno successivo al licenziamento, ma entro i termini di legge).

L'eventuale rioccupazione nel corso degli 8 giorni che seguono la cessazione non dà luogo alla sospensione della prestazione e va presentata una nuova domanda di NASpl in caso di cessazione involontaria dalla rioccupazione.

Si ricorda che chi vuole avviare un'attività lavorativa autonoma o d'impresa individuale o vuole sottoscrivere una quota di capitale sociale di una cooperativa, nella quale il rapporto mutualistico ha come oggetto la prestazione di attività lavorativa da parte del socio, dopo l'accoglimento della domanda di NASpl, può richiedere la liquidazione anticipata e in un'unica soluzione della NASpl.

NASpl: modalità di pagamento

L'indennità può essere pagata tramite accredito su conto corrente intestato o cointestato al beneficiario in Italia o in area SEPA o tramite bonifico domiciliato.

Decontribuzione contratti di solidarietà, domande al via

Semaforo verde per la **decontribuzione dei [contratti di solidarietà](#)** ex legge n.608/96. Infatti, a partire **dal 30 novembre e fino al 10 dicembre 2021**, i datori di lavoro privati aventi diritto possono presentare le domande attraverso l'applicativo web "**sgravicdsonline**". L'applicativo è

operativo dal 2 novembre 2021 al 10 dicembre di ogni anno per la pre-compilazione delle istanze ed è disponibile nel sito istituzionale, nella sezione dedicata “**Decontribuzione contratti di solidarietà industriali**”, ove è presente anche la normativa di riferimento.

A specificarlo è il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con la [notizia del 6 ottobre 2021](#).

Decontribuzione contratti di solidarietà, la misura

La misura è applicabile per i lavoratori interessati da una riduzione dell'orario di lavoro in **misura superiore al 20%**, in relazione ai quali l'impresa può chiedere la **riduzione del 35% della contribuzione** a carico del datore di lavoro.

Decontribuzione contratti di solidarietà, caratteri dell'incentivo

Per l'anno 2021 destinatarie della **riduzione contributiva al 35%** sono:

- le imprese che al 30 novembre 2021 abbiano stipulato un contratto di solidarietà;
- le imprese che abbiano avuto un contratto di solidarietà in corso nel secondo semestre dell'anno precedente.

Lo sgravio è riconosciuto, per la durata del contratto di solidarietà e, comunque, per un periodo non superiore a 24 mesi nel quinquennio mobile, sulla contribuzione a carico del datore di lavoro, dovuta sulle retribuzioni corrisposte ai lavoratori interessati alla contrazione dell'orario di lavoro in misura superiore al 20%.

Decontribuzione contratti di solidarietà, applicativo “Sgravidsonline”

Per l'anno 2021, a **partire dal 30 novembre e fino al 10 dicembre 2021** decorre il termine per l'inoltro delle domande di riduzione contributiva per l'anno 2021 attraverso l'applicativo web "sgravidsonline".

L'applicativo è operativo dal 2 novembre al 10 dicembre di ogni anno, per consentire la pre-compilazione delle istanze.

L'accesso all'applicativo web è ammesso esclusivamente con le credenziali SPID o CIE (carta d'identità elettronica) e il pagamento dell'imposta di bollo, a partire dall'annualità 2021, è consentito solo mediante il sistema "**pagoPA**", utilizzando l'apposita funzione integrata all'interno dell'applicativo medesimo.

Il dicastero puntualizza inoltre che l'applicativo web "sgravicdsonline" non consente l'invio dell'istanza nel termine perentorio dal 30 novembre al 10 dicembre 2021 in caso di omesso pagamento dell'imposta di bollo con il sistema "pagoPA".

Esonero under 36, arrivano le istruzioni INPS

Con il [messaggio 7 ottobre 2021, n. 3389](#), l'Istituto previdenziale fornisce le istruzioni per il godimento dell'**esonero contributivo** previsto dall'art. 1, commi da 10 a 15, dalla legge 30 dicembre 2020, n. 178, dedicato alle **assunzioni a tempo indeterminato** ed alle trasformazioni di contratti da tempo determinato a tempo indeterminato, effettuate nel biennio 2021-2022.

Come noto, l'esonero ammonta al 100% della contribuzione a carico del datore di lavoro nel limite massimo di importo pari ad euro 6.000,00 su base annua, da riparametrare ed applicare su base mensile.

Per le regioni del mezzogiorno (Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna) il periodo generalmente previsto di 36 mesi è innalzato a 48 mesi.

Facendo, dunque, seguito alla circolare 12 aprile 2021, n. 56, con la quale sono state fornite le prime indicazioni, l'Istituto previdenziale illustra le modalità di esposizione dell'esonero contributivo limitatamente alle assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato effettuate nel periodo 1° gennaio 2021 – 31 dicembre 2021.

| Incumulabilità dell'esonero

Ai sensi dell'art. 1, comma 114, legge n. 205/2017, si rammenta che l'esonero in trattazione non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi. Pertanto, l'[esonero under 36](#) previsto dalla Legge di Bilancio 2021 non è cumulabile – a titolo esemplificativo e non esaustivo – con la riduzione contributiva di cui all'art. 4, commi da 8 a 11, legge 28 giugno 2012, n. 92, o con la c.d. Decontribuzione Sud.

| Esposizione flussi Uniemens

Per la fruizione dell'esonero contributivo in trattazione i datori di lavoro dovranno esporre, a partire dal mese di competenza settembre 2021, nell'elemento <Imponibile>, <Contributo>, della sezione <DenunciaIndividuale>, la contribuzione piena calcolata sull'imponibile previdenziale.

L'esonero, invece, dovrà essere esposto all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, elemento <InfoAggcausaliContrib>, valorizzando i seguenti elementi:

- <CodiceCausale>, inserendo il valore "G136" avente il significato di "Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato articolo 1, comma 10, legge n. 178/2020";
- <IdentMotivoUtilizzoCausale> inserendo la data di assunzione a tempo indeterminato o la data di trasformazione nel formato AAAAMMGG;
- <AnnoMeseRif> indicando l'AnnoMese di riferimento del conguaglio;
- <ImportoAnnoMeseRif> indicando l'importo conguagliato relativo al mese specifico di competenza.

Sul DM2013 "Virtuale":

- Il codice "L544" identificherà il "Conguaglio Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato articolo 1, comma 10, legge n. 178/2020";
- Il codice "L545" identificherà gli "Arretrati Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato articolo 1, comma 10, legge n. 178/2020".

Esposizione flussi Uniemens Mezzogiorno

I datori di lavoro che intendono fruire dell'esonero *under 36* per le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate, nell'anno 2021, in una delle sedi o unità produttive ubicate nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna, dovranno esporre, come sopra:

- <CodiceCausale>, inserendo il valore "G148" avente il significato di "Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato articolo 1, comma 11, legge n. 178/2020";
- <IdentMotivoUtilizzoCausale> inserendo la data di assunzione a tempo indeterminato o la data di trasformazione nel formato AAAAMMGG;
- <AnnoMeseRif> indicando l'AnnoMese di riferimento del conguaglio;
- <ImportoAnnoMeseRif> indicando l'importo conguagliato relativo al mese specifico di competenza.

Sul DM2013 "Virtuale":

- Il codice "L546" identificherà il "Conguaglio Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato articolo 1, comma 11, legge n. 178/2020";
- Il codice "L547" identificherà gli "Arretrati Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato articolo 1, comma 11, legge n. 178/2020".

Periodi pregressi

Per recuperare lo sgravio contributivo l'elemento <AnnoMeseRif> potrà essere valorizzato esclusivamente nei flussi contributivi Uniemens dei mesi di competenza settembre, ottobre e novembre 2021.

Qualora l'impresa abbia fruito dell'agevolazione al 50% di cui alla Legge di Bilancio 2018 (c.d. GECO) e intenda accedere all'esonero al 100% dovrà procedere alla restituzione della prima agevolazione e applicare il nuovo esonero.

A tal fine i datori di lavoro dovranno inserire all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <AltreADebito>, i seguenti elementi:

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

Per l'eventuale quota di restituzione della c.d. *Decontribuzione Sud* i datori di lavoro dovranno, invece, valorizzare i seguenti elementi:

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

Assegno temporaneo, proroga del termine di presentazione delle domande

L'Inps, con il [messaggio 5 settembre 2021, n. 3340](#), comunica la **proroga** del termine di presentazione delle domande di [Assegno temporaneo per i figli minori](#).

L'Istituto previdenziale con la circolare 30 giugno 2021, n. 93, aveva fornito indicazioni in ordine ai requisiti richiesti, alle incompatibilità previste e alle modalità ed ai termini di presentazione delle domande di Assegno temporaneo.

Si rammenta che, ai sensi del decreto legge 8 giugno 2021, n. 79, le domande presentate entro il 30 settembre 2021 consentivano la percezione degli **importi arretrati** sin da mese di luglio 2021; diversamente, le domande successive al 30 settembre 2021 avrebbero garantito il diritto alla percezione del mese di presentazione della domanda.

Con l'emanazione del decreto legge 30 settembre 2021, n. 132, il predetto termine spartiacque del 30 settembre viene [prorogato al 31 ottobre 2021](#).

Pertanto, per le domande presentate sino al 31 ottobre 2021 saranno corrisposte le **mensilità arretrate** a partire dal mese di luglio 2021, mentre per le domande successive l'assegno verrà erogato esclusivamente a decorrere dal mese di presentazione della domanda.

Il termine di presentazione delle domande di **Assegno temporaneo** resta, comunque, fissato al 31 dicembre 2021.

Filieri agricole, differito il termine d'invio delle domande di esonero

Prorogato, **dal 30 settembre 2021 al 6 ottobre 2021**, il termine d'invio di presentazione delle domande di esonero in favore delle imprese appartenenti alle [filieri agrituristiche](#), apistiche, brassicole, cerealicole, florovivaistiche, vitivinicole nonché dell'allevamento, dell'ippicoltura, della pesca e dell'acquacoltura, ai sensi dell'art. 222 del D.L. n. 34/2020, convertito, con modificazioni, in L. n. 77/2020.

A renderlo noto è l'INPS, con il [messaggio n. 3327 dell'1 ottobre 2021](#).

Esonero filiere agricole, datori di lavoro interessati

L'esonero straordinario della contribuzione è destinato alle **filieri agricole**, della pesca e dell'acquacoltura per superare le conseguenze economiche derivanti dall'emergenza epidemio-logica da COVID-19 e non si applica, pertanto, nei confronti delle P.A.

Rientrano nell'esonero i datori di lavoro delle imprese, anche appartenenti ai settori diversi da quello agricolo, che svolgono un'attività identificata da uno dei codici Ateco indicati nell'allegato 1 al D.M. 15 settembre 2020 e dai codici Ateco 11.02.10 e 11.02.20 introdotti dall'art. 58-quater del D.L. n. 104/2020.

Decontribuzione filiere agricole, misura dell'esonero

Ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero straordinario dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali è riconosciuto per la sola contribuzione a carico dei datori di lavoro dovuta per il periodo **dal 1° gennaio 2020 al 30 giugno 2020**.

In particolare, non sono oggetto di esonero le seguenti contribuzioni:

- le ritenute previdenziali e assistenziali operate dal datore di lavoro sulla retribuzione del lavoratore;
- i premi e i contributi dovuti all'INAIL;
- il contributo, ove dovuto, al "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del Codice civile";
- il contributo, ove dovuto, ai Fondi di cui agli articoli 26, 27, 28 e 29 del D.lgs. n. 148/2015;
- il contributo previsto dall'art. 25, co. 4, della L. n. 845/1978, in misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile, destinato, o comunque destinabile, al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua.

Esonero filiere agricole, presentazione della domanda

Per accedere al beneficio i datori di lavoro devono presentare la relativa istanza entro il 6 ottobre 2021, utilizzando il modulo "Esonero Art.222 DL 34/2020" disponibile nel "Portale delle Agevolazioni" (ex "DiResCo"), sul sito dell'INPS.

Lavoratori fragili, tutele ampliate fino a fine anno

Estese, fino a fine anno, le tutele in favore dei [lavoratori considerati fragili](#). La conferma, in particolare, giunge con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale n. 235 del 1° ottobre 2021 del D.L. n. 111/2021, convertito in L. n. 133/2021. Infatti, l'art. 2-ter del predetto decreto-legge afferma l'estensione **fino al 31 dicembre 2021** del termine per la validità delle disposizioni in materia di lavoratori fragili di cui all'art. 26, co. 2 e 2-bis del D.L. n. 18/2020.

Con la conversione in legge del D.L. n. 111/2021, è stato disposto un incremento delle risorse finanziarie per il riconoscimento della relativa indennità.

Lavoratori fragili, le tutele

Le disposizioni in favore dei **lavoratori fragili** prevedono:

- **l'equiparazione del periodo di assenza dal lavoro al ricovero ospedaliero**, soltanto laddove il lavoratore fragile non possa svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, a condizione che il lavoratore sia in possesso della certificazione che ne attesti la condizione di fragilità.

- la previsione secondo cui i **lavoratori fragili svolgono di norma la prestazione lavorativa in modalità agile**, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o attraverso lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale, anche da remoto.

Lavoratori fragili, chi sono?

In particolare, sono considerati lavoratori fragili i lavoratori dipendenti pubblici e privati che rientrino in una delle seguenti fattispecie:

- riconoscimenti di **disabilità con connotazioni di gravità**;
- possesso di **certificazione attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione** o da esiti patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita. Tale certificazione deve essere rilasciata, qualora non sussista il verbale di riconoscimento della condizione di handicap, dagli organi medico-legali dell'azienda sanitaria locale competente per territorio.

Inail, accesso al servizio Durc Online solo con SPID, CIE e CNS

Facendo seguito alla circolare n. 36 del 19 ottobre 2020, l'Istituto assicurativo rammenta che dal 1° ottobre 2021 tutti i [servizi online](#) dell'Istituto sono fruibili previa autenticazione con **SPID, CIE e CNS**.

In particolare, nell'ambito della transizione digitale e della semplificazione per l'accesso ai servizi della PA, l'**INAIL**, con la [circolare 1° ottobre 2021, n. 27](#), evidenzia che anche i **servizi Durc Online** saranno soggetti alle prescritte modalità di accesso.

Per quanto concerne il rilascio dei **documenti di regolarità contributiva**, l'accesso è consentito esclusivamente a tali categorie di utenti:

- imprese e soggetti assicurati, titolari di codici ditta;
- soggetti abilitati ai sensi della legge 11 gennaio 1979, n. 12 e gli altri soggetti legittimati all'accesso ai sensi di specifiche norme;
- stazioni appaltanti e amministrazioni procedenti o concedenti;
- società organismi di attestazione (SOA).

I predetti soggetti già abilitati con credenziali dispositive potranno accedere mediante i sistemi di autenticazione SPID, CIE e CNS. All'accesso il sistema sottoporrà automaticamente i servizi a cui l'utente è abilitato.

Bando ISI Inail 2020, pubblicata la data del click day

L'INAIL, con avviso pubblico del 30 settembre 2021, comunica che la data per il **click day relativo al [Bando ISI INAIL 2020](#)** è fissata per l'**11 Novembre 2021**.

A partire dal 14 ottobre e fino al 9 novembre 2021, le imprese che hanno raggiunto o superato la soglia minima di ammissibilità prevista, salvato definitivamente la propria domanda e acquisito il codice identificativo, possono accedere allo sportello informatico e iniziare la procedura di registrazione.

Di seguito il [programma dettagliato, con scadenze e orari](#), che ha diffuso ieri l'Istituto nazionale sul sito web.

Calendario scadenze Isi 2020

DATA	ORA	Descrizione della "Fase" e funzioni abilitate
14 Ottobre	10,00	Disponibilità dell'indirizzo del portale del partecipante e di quello dell'amministratore
21 Ottobre	10,00	Inizio della possibilità di registrazione sul portale del partecipante e dell'amministratore
9 Novembre	10,00	Disponibilità dell'indirizzo dello sportello informatico nella funzione online ISI domanda <ul style="list-style-type: none"> • Inizio autenticazione e pagina di attesa (ore 10);
11 Novembre	10,00	<ul style="list-style-type: none"> • Inizio della fase di invio della domanda (ore 11); • Fine della fase di invio della domanda (ore 11.20)

Specifica l'avviso che con particolare riguardo alla fase conclusiva dell'invio della domanda (ultimo step), il giorno 11 novembre è considerato **"data di apertura e chiusura dello sportello"**

informatico”, da cui decorrono i 14 giorni per la pubblicazione degli elenchi cronologici.

Di fatto si tratta di un vero e proprio **click day per l’assegnazione dei fondi previsti dal [bando Inail Isi 2020](#)**.

In base al calendario riportato, secondo l’ordine di ricevimento delle istanze, l’Inail assegnerà i fondi. Si ricorda che per il bando ISI Inail 2020 sono stati stanziati 211.226.450 euro a disposizione delle **imprese che investono in sicurezza**.

Click day dell’11 novembre, una sola istanza per persona

Questa volta, però, l’Inail ha previsto una importante novità rispetto al passato per evitare il problema del blocco del sistema informatico: **l’istanza potrà essere presentata da una sola persona**.

È accaduto, infatti, che nel primo click day l’elevato numero di imprese partecipanti ha causato un blocco del sistema, con la conseguente impossibilità per le stesse di effettuare l’invio in tempi standard.

Negli appuntamenti successivi, si è notato che alcuni soggetti si avvalevano di software automatici per l’inoltro delle richieste, realizzando tempi di invio velocissimi che penalizzavano le imprese corrette.

L’Inail così ha introdotto, in fase di invio della domanda, un controllo per impedire che un **software automatico potesse operare l’invio**.

Tuttavia, molte imprese, per aumentare le possibilità di successo, si sono avvalse della tecnica di **invio multiplo** della stessa domanda da parte di più persone organizzate in parallelo. Il rischio è sempre quello di andare incontro ad un **blocco del sistema informatico**, dato l’alto numero di soggetti collegati rispetto alle domande inviate.

Per ovviare definitivamente al problema, l’Inail è intervenuta nuovamente, **autorizzando all’invio un solo soggetto per impresa autenticato mediante credenziali**.

Pertanto, come confermato anche in una FAQ pubblicata online: *“Qualora fosse riscontrata in modo certo e inequivocabile la partecipazione simultanea alla fase di invio della domanda online da parte di più soggetti che utilizzano lo stesso codice identificativo o da parte dello stesso soggetto che ricorre all’apertura contemporanea di più sessioni sullo stesso dispositivo o dispositivi diversi con le medesime credenziali, l’Inail procederà all’annullamento della domanda con conseguente non ammissione al finanziamento”*.

Ogni impresa è, quindi, chiamata a scegliere una unica persona incaricata dell'invio della domanda, pena l'esclusione dal bando.

Specifica, inoltre, l'Inail che:

- la compilazione del modulo di convalida ed inoltro della domanda presuppone l'inserimento di informazioni aventi uguale formato e lunghezza per tutti;
- le credenziali di accesso sono strettamente personali e non possono essere cedute ad altri soggetti.

Bando Isi 2020, contributo a fondo perduto fino al 65%

Si ricorda brevemente che il bando dell'Inail ha l'obiettivo di incentivare le imprese a realizzare **progetti per il miglioramento documentato delle condizioni di salute e di sicurezza dei lavoratori rispetto alle condizioni preesistenti**.

Potranno presentare una sola domanda tutte le aziende, anche individuali, iscritte alla CCIAA con unità produttiva nella regione per la quale intende realizzare il progetto. L'azienda deve essere in regola con il DURC e non in stato di scioglimento o liquidazione volontaria, né sottoposta ad alcuna procedura concorsuale. Infine, l'azienda non deve aver ottenuto il provvedimento di ammissione al contributo per uno dei precedenti Avvisi pubblici INAIL 2016, 2017, 2018 (ad esclusione di progetti approvati per adozione di modelli organizzativi).

N.B. Sono escluse le micro e piccole imprese agricole operanti nel settore della produzione primaria dei prodotti agricoli, perché destinatarie dell'iniziativa [ISl agricoltura 2019-2020](#), pubblicata il 6 luglio 2020.

Il finanziamento è costituito da un **contributo in conto capitale fino al 65% delle spese ammissibili**, calcolate al netto dell'IVA, sostenute e documentate, per la realizzazione del progetto. Il progetto da finanziare deve essere tale da comportare un contributo compreso tra un minimo di 5.000,00 ed un massimo di 130.000,00 euro. Il limite minimo di spesa non è previsto per le imprese fino a 50 dipendenti che presentano progetti per l'adozione di modelli organizzativi e di responsabilità sociale (Assi 1, 2 e 3).

Per i progetti di cui all'asse 4 il finanziamento è costituito da un contributo in conto capitale fino al 65% delle spese ammissibili, calcolate al netto dell'IVA, sostenute e documentate, per la realizzazione del progetto. Il progetto da finanziare deve essere tale da comportare un contributo compreso tra un minimo di 2.000,00 ed un massimo di 50.000,00 euro.

ISI 2021, entro fine anno l'annuncio del nuovo Bando

A breve l'Inail renderà noto anche i termini del prossimo bando Isi, quello relativo all'anno 2021, che sarà pubblicato entro la fine di dicembre.

La [delibera del Consiglio di indirizzo e vigilanza](#) anticipa che ammontano ad oltre 273 milioni i nuovi fondi stanziati dall'Inail per la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Sono poi **confermati i 5 assi di finanziamento già previsti anche nel bando 2020.**

Si tratta di:

- progetti di investimento e modelli organizzativi e di responsabilità sociale (asse 1);
- riduzione del rischio da movimentazione manuale (asse 2);
- bonifica di materiali contenenti amianto (asse 3);
- micro e piccole imprese operanti in specifici settori (asse 4);
- micro e piccole imprese operanti nel settore della produzione agricola primaria (asse 5).

Transizione digitale INPS, deleghe online con SPID, CIE e CNS

Con il [messaggio INPS 1° ottobre 2021, n. 3305](#), vengono rese note le modalità con il quale i cittadini impossibilitati ad utilizzare i **servizi web INPS** potranno delegare persone di loro fiducia per l'accesso ai predetti **servizi online** e per le richieste presso gli sportelli INPS.

Dal 1° ottobre, anche chi è già in possesso di **sistemi di identificazione digitale** SPID, CIE e CNS, potrà [delegare e registrare online](#) il soggetto che si occuperà di gestire le richieste nei confronti dell'Istituto previdenziale.

Per procedere alla delega *online*, il delegante, mediante identità digitale, dovrà accedere all'area riservata *MyINPS*, selezionare "**Deleghe identità digitali**", ed inserire i dati identificativi ed il codice fiscale del soggetto che si intende designare come proprio delegato e l'eventuale scadenza desiderata. La delega avrà inizio immediatamente.

Il delegato riceverà, dunque, una notifica dell'avvenuta attribuzione laddove siano disponibili contatti telematici certificati.

La delega non potrà essere revocata online qualora abbia una durata inferiore a 30 giorni. In tal caso, sarà necessario recarsi presso uno sportello INPS.

Sarà possibile rilasciare sino ad un massimo di tre deleghe. Tale limite non si applica a tutori, curatori, amministratori di sostegni ed agli esercenti la potestà genitoriale, che potranno, peraltro, inviare la documentazione anche attraverso PEC – con allegati sottoscritti digitalmente - alla struttura INPS territorialmente competente.

GUIDA PRATICA

Contratto di rioccupazione: istanza entro fine mese

C'è tempo **fino al 31 ottobre 2021** per poter assumere personale utilizzando il cd. "**contratto di rioccupazione**", ai sensi dell'art. 41 del D.L. n. 73/2021. Si tratta di un contratto a tempo indeterminato a contenuto formativo volto a favorire la ripresa delle attività a seguito dell'emergenza da Covid-19. Al tal fine, il datore di lavoro che intende assumere con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato deve inviare telematicamente all'INPS un modulo di richiesta dell'esonero contributivo, denominato "**RIOC**".

Per essere autorizzato alla fruizione dell'agevolazione, il datore di lavoro interessato dovrà inoltrare all'INPS, avvalendosi esclusivamente del suddetto modulo, una domanda di ammissione all'esonero. L'esonero potrà essere fruito a partire dal flusso Uniemens di competenza **del mese di ottobre 2021**.

Contratto di rioccupazione, campo di applicazione

L'art. 41 del D.L. n. 73/2021 ha previsto una nuova tipologia contrattuale applicabile **dal 1° luglio 2021 e sino al 31 ottobre 2021**, che si concretizza in un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato diretto ad incentivare l'occupazione dei lavoratori nella fase di ripresa delle attività a seguito dell'emergenza da Covid-19.

Il nuovo **contratto di rioccupazione** è applicabile per le assunzioni di lavoratori in stato di disoccupazione ai sensi dell'art. 19 del D.lgs. n. 150/2015, e deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova. Quindi, per l'assunzione mediante il contratto di rioccupazione è necessaria la definizione di un progetto individuale di inserimento finalizzato all'adeguamento delle competenze professionali della durata di 6 mesi, al seguito del quale le parti potranno recedere ai sensi dell'art. 2118 del Cod. Civ..

Ferma restando l'autorizzazione della Commissione Europea, ai sensi dell'art. 108, par. 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, il co. 5, del predetto art. 41, prevede il riconoscimento a favore dei datori di lavoro privati l'esonero del versamento del **100% dei contributi previdenziali a carico azienda**, con esclusione dei premi e dei contributi INAIL, per un periodo massimo di **6 mesi** e sino ad un tetto di **6.000 euro su base annua**, da riparametrare ed applicare su base mensile.

Contratto di rioccupazione, condizioni di fruizione

L'incentivo è **subordinato** alle prescrizioni dell'art. 31, Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 150.

In particolare, **non spetta**:

- se l'assunzione costituisce l'attuazione di un obbligo preesistente stabilito dalla legge o dalla contrattazione collettiva (es. cambi di appalto) o nei casi di violazione del diritto di precedenza come indicato nell'interpello n. 7/2016 del Ministero del Lavoro;
- nelle ipotesi in cui vi siano in corso sospensioni dal lavoro per crisi o riorganizzazione aziendale ad eccezione delle assunzioni di lavoratori inquadrabili in livelli diversi da quelli posseduti dai lavoratori sospesi o destinati ad un'unità produttiva non oggetto di sospensione;
- se l'assunzione si riferisce a lavoratori licenziati nei sei mesi precedenti l'instaurazione del rapporto di lavoro da datori di lavoro che presentavano assetti proprietari coincidenti, ovvero rapporti di controllo o collegamento.

L'esonero è subordinato, altresì, al rispetto degli obblighi contributivi e normativi, anche relativamente alla tutela delle condizioni di lavoro, nonché al rispetto delle previsioni previste dagli accordi e contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Il datore di lavoro **non deve aver riportato condanne penali o sanzioni amministrative definitive** per le violazioni di cui all'Allegato A del Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 30 gennaio 2015, in materia di DURC.

Contratto di rioccupazione, ulteriori condizioni

I datori di lavoro che intendano fruire dell'esonero previsto dal co. 5, art. 41, D.L. n. 73/2021, non devono aver proceduto, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, a **licenziamenti per giustificato motivo oggettivo** ai sensi dell'art. 3 della L. n. 604/1996 o a licenziamenti collettivi, ai sensi della L. n. 223/1991, nella medesima unità produttiva.

Il licenziamento intimato durante o al termine del periodo di inserimento ovvero di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato nel medesimo livello e categoria legale del lavoratore assunto in applicazione della normativa in commento, comporta la revoca dell'esonero ed il recupero del beneficio fruito.

In caso di dimissioni del lavoratore il beneficio verrà riconosciuto per il periodo di effettiva durata del rapporto.

Contratto di rioccupazione, aspetti di cumulabilità

Ai sensi del comma 8, il beneficio è **cumulabile**, per il periodo di durata del rapporto successivo ai sei mesi, con gli esoneri contributivi previsti dalla legislazione vigente.

In tal senso, al termine dei sei mesi previsti dal periodo formativo del contratto di rioccupazione, il datore di lavoro potrà beneficiare degli ulteriori esoneri previsti dalla normativa vigente.

Contratto di rioccupazione, la domanda

Con il Messaggio n. 3050 del 9 settembre 2021, l'INPS ha rilasciato il modulo di richiesta dell'esonero contributivo per le assunzioni effettuate con contratto di rioccupazione. Infatti, a decorrere dal 15 settembre 2021, all'interno dell'applicazione "Portale delle Agevolazioni", presente sul sito INPS, è stato reso disponibile il modulo di istanza online "**RIOC**".

Per essere autorizzato alla fruizione dell'agevolazione, il datore di lavoro interessato dovrà inoltrare all'INPS, avvalendosi esclusivamente del suddetto modulo, una domanda di ammissione all'esonero. L'esonero potrà essere fruito a partire dal flusso Uniemens di competenza **del mese di ottobre 2021**.

Nell'istanza bisogna fornire le seguenti **informazioni**:

- indicazione del lavoratore nei confronti del quale è intervenuta l'assunzione a tempo indeterminato con contratto di rioccupazione;
- codice della comunicazione obbligatoria relativa al rapporto a tempo indeterminato instaurato;
- importo della retribuzione mensile media, comprensiva dei ratei di tredicesima e di quattordicesima mensilità;
- indicazione della eventuale percentuale di part-time nel caso di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale;
- misura dell'aliquota contributiva datoriale oggetto dello sgravio.

Contratto di rioccupazione, verifica e calcolo dell'esonero

L'Istituto, una volta ricevuta la richiesta, mediante i propri sistemi informativi centrali svolgerà le seguenti **attività**:

- verificherà l'esistenza del rapporto a tempo indeterminato mediante consultazione della banca dati delle comunicazioni obbligatorie;
- calcolerà l'importo dell'incentivo spettante in base all'aliquota contributiva datoriale indicata;
- verificherà la sussistenza della copertura finanziaria per l'esonero richiesto;
- in caso di sufficiente capienza di risorse per tutto il periodo agevolabile, informerà, mediante comunicazione in calce al medesimo modulo di istanza on-line, che il datore di lavoro è stato autorizzato a fruire dell'esonero e individuerà l'importo massimo dell'agevolazione spettante per l'assunzione.

In considerazione della natura dell'agevolazione in trattazione quale aiuto di Stato, si rammenta che l'INPS provvederà a **registrare la misura nel Registro nazionale degli aiuti di Stato**. Con specifico riferimento alle assunzioni a scopo di somministrazione, si precisa, infine, che anche in tale ipotesi l'agevolazione verrà registrata nel Registro nazionale degli aiuti di Stato e che l'onere di non superare il massimale è a carico dell'utilizzatore.

Nelle ipotesi di **variazione in aumento della percentuale oraria di lavoro** nel corso del rapporto lavorativo, compreso il caso di assunzione a tempo parziale e successiva trasformazione a tempo pieno, il beneficio fruibile non potrà superare il tetto già autorizzato mediante le procedure telematiche.

Nelle ipotesi di **diminuzione dell'orario di lavoro**, sarà onere del datore di lavoro riparametrare l'incentivo spettante per fruire dell'importo ridotto.

Successivamente all'accantonamento definitivo delle risorse, effettuato in base all'aliquota contributiva datoriale dichiarata nella richiesta telematica, il soggetto interessato potrà **fruire dell'importo spettante**. La fruizione avverrà in quote mensili, a partire dal mese di assunzione per massimo sei mensilità, ferma restando la permanenza del rapporto di lavoro.

Da ricordare che, anche a seguito dell'autorizzazione al godimento dell'agevolazione, verranno effettuati i **controlli** volti ad accertare l'effettiva sussistenza dei presupposti di legge per la fruizione dell'incentivo di cui si tratta.

Contratto di rioccupazione, istruzioni per la compilazione Uniemens

I datori di lavoro autorizzati, che intendono fruire dell'esonero in oggetto per le sole assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel periodo compreso **tra il 1° luglio 2021 e il 31 ottobre 2021**, esporranno, a partire dal **flusso Uniemens di competenza del mese di ottobre 2021**, i nomi dei lavoratori/delle lavoratrici per i/le quali spetta l'esonero.

In particolare, nell'elemento <Contributo> deve essere indicata la contribuzione dovuta calcolata sull'imponibile previdenziale del mese.

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

- nell'elemento <CodiceCausale> dovrà essere inserito il valore "RIOC", avente il significato di "Esonero per assunzioni art. 41 D.L. 73/2021";
- nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> dovrà essere inserito il valore "N".

Norme e Prassi

Art. 41 del D.L. n. 73/2021

INPS, Messaggio n. 3050 del 9 settembre 2021

ADEMPIMENTI E SCADENZE

18 ottobre 2021

Inps. Versamento contributi lavoro dipendente Soggetti: Versamento dei contributi INPS relativi alle retribuzioni dei dipendenti corrisposte nel mese precedente

Denuncia e versamento contributi Casagit Soggetti: Versamento dei contributi relativi al mese precedente e presentazione della documentazione relativa alla denuncia mensile delle retribuzioni dei dipendenti predisposta in formato elettronico.

Inps. Versamento contributo TFR al Fondo Tesoreria Soggetti: Versamento del contributo al Fondo di Tesoreria Inps corrispondente alla quota mensile, integrale o parziale, di TFR maturata nel mese precedente e non destinata alle forme pensionistiche complementari.

Versamento del contributo alla gestione separata INPS Soggetti: I committenti che hanno corrisposto nel mese precedente compensi inerenti ai venditori porta a porta ed ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa per i quali sussiste l'obbligo contributivo versano entro la data odierna il contributo previdenziale alla gestione separata INPS relativo ai compensi soggetti a tale contribuzione corrisposti nel mese precedente.

Inpgi - Denuncia e versamento contributi lavoro dipendente Soggetti: Versamento dei contributi previdenziali e assistenziali relativi al mese precedente e contestuale presentazione all'Inpgi della denuncia contributiva mensile.

INPGI - Gestione separata - Collaborazioni coordinate e continuative - Denuncia e versamento dei contributi Soggetti: Denuncia e versamento dei compensi corrisposti ai collaboratori coordinati e continuativi che svolgono attività lavorativa di natura giornalistica nonché a versare i contributi assicurativi, anche per la quota a carico del giornalista.

20 ottobre 2021

Comunicazioni obbligatorie lavoro somministrato Soggetti: Comunicazione dell'assunzione, proroga, trasformazione e cessazione dei lavoratori assunti nel corso del mese precedente - Termine prorogato a lunedì 22 giugno, essendo il giorno 20 sabato.

Denuncia e versamento contributi Previdai Soggetti: Denuncia e versamento trimestrale dei contributi sulle retribuzioni dei dirigenti iscritti al fondo di previdenza a capitalizzazione Previdai

Denuncia e versamento contributi - Previdapi Soggetti: Versamento trimestrale dei contributi sulle retribuzioni dei dirigenti delle piccole e medie aziende industriali iscritti al fondo di previdenza Previdapi

Comunicazioni obbligatorie P.A. Soggetti: Consegna di copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro ovvero consegna della copia del contratto individuale di lavoro per le instaurazioni avvenute nel mese precedente

Comunicazioni obbligatorie marittimi Soggetti: Obbligo di comunicare assunzioni e cessazioni del mese precedente dei marittimi imbarcati o sbarcati

25 ottobre 2021

ENPAIA - Denuncia e versamento contributi Soggetti: Denuncia mensile delle retribuzioni imponibili lorde complessive (corrisposte nel mese precedente) di ciascun impiegato e dirigente e contestuale versamento dei relativi contributi previdenziali. Inoltre, versamento dei contributi sospesi dall'8 marzo 2020 al 30 settembre 2020 per l'emergenza Covid 19.

31 ottobre 2021

Termine validità rinnovo CCNL Soggetti: Sale Bingo e gaming Anpit Cisa.