

# Sommario

<b>Sommario .....</b>	<b>1</b>
<b>NEWS.....</b>	<b>2</b>
Fondo nuove competenze: riaperta l'istruttoria delle istanze.....	2
Rilascio del Certificato debiti per premi assicurativi .....	3
Via libera al codice CNEL in Uniemens.....	4
Bando ISI 2020, chiusa la fase di invio delle domande. Assegnati oltre 211 mln di euro..	7
Decontribuzione settore turismo, ampliato il campo di applicazione.....	11
Inps, dismissione cassetto delle aziende dal 1° gennaio 2022.....	13
Sospensione dell'attività imprenditoriale: arrivano i primi chiarimenti.....	15
DURC online, modalità di gestione delle deleghe .....	19
Green pass sul lavoro e novità della conversione in legge .....	20
Settore agricolo: presentazione delle domande per l'esonero contributivo .....	24
Distacco transnazionale: nuova procedura e sanzioni.....	26
CIGD e assegno ordinario, nuova domanda UNI-CIG .....	29
Al via il DURC di congruità nel settore edile .....	31
<b>GUIDA PRATICA.....</b>	<b>37</b>
Assunzione donne 2021/2022, conguaglio via Uniemems.....	37
<b>ADEMPIMENTI E SCADENZE .....</b>	<b>40</b>
16 novembre 2021.....	40
22 novembre 2021.....	41
23 novembre 2021.....	41
25 novembre 2021.....	41
30 novembre 2021.....	41

## NEWS

### Fondo nuove competenze: riaperta l'istruttoria delle istanze

Nuova riapertura dell'istruttoria e valutazione delle istanze per il [Fondo nuove competenze](#) presentate fino al 31 maggio 2021, alle ore 15:21.

Lo stabilisce il [Decreto n. 118/2021](#) di Anpal, sulla base dei dati di attuazione del Fondo nuove competenze, che hanno fatto emergere economie pari a 35.411.502 euro, derivanti da rigetti, rinunce o minori rendicontazioni presentate dalle aziende.

#### | Fondo nuove competenze, cos'è

È un fondo pubblico cofinanziato dal **Fondo sociale europeo**, nato per contrastare gli effetti economici dell'epidemia Covid-19. Esso permette alle imprese di adeguare le competenze dei lavoratori, destinando parte dell'orario alla formazione. Per colmare l'obsolescenza delle competenze, il Fondo, grazie ai contributi dello Stato e del FSE – Pon Spao, gestito da Anpal, rimborsa, infatti, il costo, inclusi i contributi previdenziali e assistenziali, delle ore di lavoro in riduzione, destinate alla frequenza dei percorsi di sviluppo delle competenze da parte dei lavoratori.

Il Fondo nuove competenze si rivolge ai datori di lavoro privati che abbiano stipulato, per mutate esigenze organizzative e produttive o per favorire percorsi di ricollocazione dei lavoratori, **accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro**, sottoscritti a livello aziendale o territoriale dalle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori nazionali più rappresentative o dalle loro rappresentanze sindacali operative in azienda.

#### | FNC, presentazione delle domande

Per accedere al FNC, le domande potevano essere presentate **a partire dal 4 novembre 2020 e fino al 30 giugno 2021**, mediante gli appositi modelli allegati all'avviso stesso.

L'istruttoria delle istanze di contributo avveniva secondo il criterio cronologico di presentazione delle domande. A tal fine faceva fede data e ora della presentazione dell'istanza di contributo tramite PEC o tramite applicativo.

Alla domanda era necessario **allegare**:

- l'accordo collettivo;
- il progetto formativo;
- l'elenco dei lavoratori coinvolti, con l'indicazione per ognuno del livello contrattuale e del numero di ore di riduzione dell'orario da destinare ai percorsi di sviluppo delle competenze.

## Fondo nuove competenze, istruttoria delle domande

Con comunicato ANPAL del 16 giugno 2021 veniva ricordato l'esaurimento delle risorse del Fondo nuove competenze alla data del 13 maggio 2021 con l'istanza prevenuta alle ore 18:29, con conseguente previsione secondo cui le istanze in overbooking, pervenute successivamente, sarebbero state esaminate in ordine cronologico per accedere a un eventuale finanziamento a fronte di eventuali risparmi derivanti da rinunce o da rendicontazioni di importo inferiori rispetto a quanto riconosciuto in fase di ammissione.

Con decreto del Commissario del 16 settembre 2021 erano, invece, state evidenziate economie a valere sul FNC pari a 65.914.713 (sempre derivanti da rigetti, rinunce o minori rendicontazioni presentate dalle aziende), con conseguente istruttoria e valutazione delle istanze presentate **fino al 25 maggio 2021, ore 10.38**.

## Rilascio del Certificato debiti per premi assicurativi

A partire dal **15 novembre 2021**, l'INAIL ha reso disponibile il nuovo servizio online Certificazione dei debiti con il quale il legale rappresentante dell'impresa può richiedere il **Certificato debiti per premi assicurativi** previsto nell'ambito della composizione negoziata per la soluzione della crisi d'impresa.

A darne notizia è l'INAIL, con le [istruzioni operative del 13 novembre 2021](#).

## Certificato debiti per premi assicurativi, la norma

Il D.L. n. 118/2021, convertito con modificazioni in L. n. 147/2021, a cui si rimanda per i necessari approfondimenti, ha disciplinato la composizione negoziata per la [soluzione della crisi d'impresa](#) nell'ambito della quale è previsto l'utilizzo del certificato dei debiti contributivi e per premi assicurativi.

L'imprenditore commerciale e agricolo che si trova in condizioni di squilibrio patrimoniale o

economico-finanziario che ne rendono probabile la crisi o l'insolvenza, può chiedere al segretario generale della camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura nel cui ambito territoriale si trova la sede legale dell'impresa la **nomina di un esperto indipendente** quando risulta ragionevolmente perseguibile il risanamento dell'impresa.

Tale esperto ha il compito di agevolare le trattative tra l'imprenditore, i creditori ed eventuali altri soggetti interessati, al fine di individuare una soluzione per il superamento delle condizioni di squilibrio patrimoniale o economico-finanziario, anche mediante il trasferimento dell'azienda o di rami di essa.

### **Certificato debiti per premi assicurativi, la piattaforma telematica**

Ai fini dell'accesso alla composizione negoziata, l'istanza di nomina dell'esperto indipendente è presentata tramite l'apposita **piattaforma telematica** disponibile attraverso il sito internet istituzionale di ciascuna camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura.

L'imprenditore, al momento della presentazione dell'istanza, deve inserire nella piattaforma telematica una serie di documenti tra cui il certificato dei debiti contributivi e per premi assicurativi di cui all'art. 363, co. 1, del D.lgs. n. 14 del 2019.

### **Certificato debiti per premi assicurativi, modalità di richiesta**

Il certificato debiti per premi assicurativi può essere richiesto dall'imprenditore, profilato all'interno del sistema INAIL come legale rappresentante attraverso l'apposito servizio online Certificazione dei debiti disponibile in [www.inail.it](http://www.inail.it) a partire dal 15 novembre 2021.

Il certificato in formato pdf, non modificabile, firmato digitalmente dal Direttore Territoriale, ovvero dai Direttori delle Direzioni Provinciali di Trento e Bolzano e dal Direttore della Sede regionale di Aosta competenti in base alla sede legale del debitore è trasmesso al richiedente tramite PEC entro un termine massimo di **45 giorni decorrenti dalla data della richiesta**.

Le richieste di Certificato debiti per premi assicurativi inviate tramite servizio online saranno automaticamente acquisite nella procedura GRA web con la nuova classe documentale Certificazione del debito.

## **Via libera al codice CNEL in Uniemens**

A partire dal **flusso Uniemens** con competenza **dicembre 2021** i datori di lavoro con matricola DM che applicano contratti collettivi nazionali di lavoro del settore privato potranno esporre il

**codice alfanumerico unico attribuito dal CNEL** per ciascun contratto, a seguito del relativo deposito nell'archivio nazionale. E' quanto ha comunicato l'INPS con la [circolare n. 170 del 12 novembre 2021](#), prevedendo un periodo di transizione durante il quale sarà ancora consentito utilizzare il vecchio codice INPS.

## Cosa è il codice alfanumerico unico dei CCNL

Il [Codice alfanumerico unico dei contratti](#) collettivi nazionali di lavoro è stato istituito dall'articolo 16-quater del c.d. decreto Semplificazioni (decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120).

Recependo in buona sostanza i contenuti di una proposta di legge presentata dal CNEL e con il chiaro intento di combattere dumping contrattuale e proliferazione dei "contratti pirata", il legislatore ha disposto l'assegnazione di un codice alfanumerico, unico per tutte le amministrazioni, a ciascun contratto collettivo nazionale di lavoro depositato.

L'attribuzione del codice è effettuata dal CNEL all'atto dell'acquisizione del contratto collettivo nell'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro di cui all'articolo 17 della legge 30 dicembre 1986, n. 936.

## Codice INPS, Codice CNEL e Uniemens

Il decreto Semplificazioni dispone che il codice CNEL debba essere indicato nelle comunicazioni obbligatorie al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e nelle denunce retributive mensili all'INPS.

L'INPS, nelle more dell'adeguamento delle sue procedure informatiche, ha assegnato un proprio codice ai contratti collettivi nazionali di lavoro di cui ha pubblicato l'elenco con il messaggio n. 3743 del 16 ottobre 2020, codice da valorizzare nell'elemento <CodiceContratto> per la sezione <PosContributiva>.

In pratica, nella sezione <PosContributiva> del flusso di denuncia Uniemens, l'elemento <CodiceContratto> di <DenunciaIndividuale> era reso infatti mediante un codice numerico, assegnato dall'INPS.

La codifica dell'INPS non copriva però tutti i circa 900 CCNL oggi vigenti e depositati al CNEL. Ora, con la circolare n. 170 del 12 novembre 2021, l'Istituto è pronto a fornire le indicazioni su come valorizzare il codice alfanumerico unico del CNEL su Uniemens.

Le istruzioni riguardano esclusivamente i datori di lavoro con matricola DM che applicano contratti collettivi nazionali di lavoro del settore privato.

Per gli altri settori verrà emanata una successiva comunicazione con le specifiche istruzioni da seguire.

## **Codice CNEL in Uniemens: passaggio in due tempi**

Il passaggio su Uniemens al codice alfanumerico unico del CNEL avverrà in due tempi.

L'INPS infatti prevede un periodo di transizione per consentire ai datori di lavoro e ai consulenti/intermediari di adeguare i propri applicativi.

Durante il regime transitorio, di durata bimestrale per le competenze di dicembre 2021 e di gennaio 2022, si potrà utilizzare anche il vecchio codice INPS.

Dalla competenza di **febbraio 2022**, la trasmissione del dato relativo al CCNL avverrà invece esclusivamente mediante il codice alfanumerico unico del CNEL.

## **Codice CNEL: come utilizzarlo in Uniemens**

Per indicare il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato ai lavoratori del settore privato, le aziende e i loro intermediari potranno valorizzare il codice alfanumerico dei CCNL vigenti attribuito dal CNEL nella sezione <PosContributiva> del flusso Uniemens.

La valorizzazione sarà possibile a partire dal flusso UniEmens di competenza dicembre 2021 e riguarderà tutti gli oltre 900 contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti e depositati nell'archivio nazionale.

In pratica, nel campo <CodiceContratto> di <DenunciaIndividuale> dovrà essere esposto il valore attribuito dal CNEL a ciascun contratto, a seguito del relativo deposito nell'Archivio nazionale, valore disponibile anche sul sito dell'INPS al seguente percorso: "Prestazioni e Servizi" > "Trasmissione UNIEMENS per datori di lavoro di aziende private".

## **Codice CNEL: nuovo elemento in Uniemens**

Essendo il codice attribuito dal CNEL composto di quattro caratteri alfanumerici, l'INPS ha dovuto adeguare il tracciato Uniemens per consentire la retrocompatibilità con i flussi Uniemens relativi ai mesi precedenti.

Dalla denuncia di competenza dicembre 2021 viene pertanto introdotto l'elemento, <TipoCodiceContratto> nella sezione <DenunciaIndividuale>, che informa sulla corretta interpretazione del contenuto dell'elemento <CodiceContratto>.

Questo nuovo elemento:

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

È previsto infine un codice residuale "CDIV" nel caso in cui non viene applicato nessuno dei CCNL valorizzabili (ad esempio, CCNL non depositato nell'Archivio nazionale oppure codificato dal CNEL ma non ancora recepito in Uniemens) ovvero non venga applicato alcun CCNL (ad esempio, lavoratori autonomi dichiarati in <PosContributiva>).

## **Bando ISI 2020, chiusa la fase di invio delle domande. Assegnati oltre 211 mln di euro**

Dopo l'apertura dello sportello informatico per l'inoltro delle domande di finanziamento relative al **Bando Isi 2020**, l'Inail ha comunicato che alle ore 11,20 dell'11 novembre si è conclusa regolarmente la procedura telematica per l'accesso agli oltre 211 milioni di euro di incentivi messi a disposizione dall'Istituto assicuratore per il miglioramento dei livelli di **salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**.

Le domande di finanziamento inoltrate nei 20 minuti di apertura dello sportello informatico sono state più di 6.400.

I fondi saranno assegnati fino a esaurimento, secondo l'ordine cronologico di arrivo delle domande inviate tramite lo sportello informatico.

Gli elenchi provvisori di tutte le domande, con evidenza di quelle collocate in posizione utile per essere ammesse al contributo, saranno pubblicati sul sito dell'Istituto entro giovedì 25 novembre.

### **| Bando Isi 2020, apertura sportello informatico**

L'Apertura dello sportello informatico per l'inoltro delle **domande di finanziamento relative al**

**Bando Isi 2020** era prevista per le imprese che avevano concluso correttamente la fase di registrazione, previa autenticazione, per il giorno 11 novembre 2021, dalle ore 11:00 alle ore 11:20.

Per l'autenticazione del soggetto partecipante era richiesta la registrazione al **"Portale Partecipante"** da effettuare secondo le indicazioni fornite dalle "regole tecniche e modalità di svolgimento".

A partire dal 14 ottobre e fino al 9 novembre 2021, infatti, 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.

La data dell'11 novembre 2021 per il click day relativo al [Bando ISI INAIL 2020](#) era stata già annunciata con avviso pubblico dello scorso 30 settembre.

Di seguito il [programma dettagliato, con scadenze e orari](#), che ha diffuso 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"> <li>• Inizio autenticazione e pagina di attesa (ore10);</li> </ul>
11 novembre	10,00	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inizio della fase di invio della domanda (ore 11);</li> <li>• Fine della fase di invio della domanda (ore 11.20)</li> </ul>

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 di 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 [ISI 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).

## Decontribuzione settore turismo, ampliato il campo di applicazione

Con la [circolare n. 169 dell'11 novembre 2021](#), l'INPS ha comunicato l'ampliamento dei codici Ateco per i quali trova applicazione la [decontribuzione per i settori del turismo](#), degli stabilimenti termali e del commercio, nonché del settore creativo, culturale e dello spettacolo. L'esonero, introdotto dall'art. 43 del D.L. n. 73/2021, come modificato, in sede di conversione, dalla L. n. 106/2021, comprende i seguenti **codici ATECO**:

- 59.14 attività di proiezione cinematografica;
- 93.21.00 parchi di divertimento e parchi tematici;
- 91.02.00 attività di musei;
- 91.03.00 gestione di luoghi e monumenti storici e attrazioni simili;
- 91.01.00 attività di biblioteche e archivi;
- 91.04.00 attività degli orti botanici e delle riserve naturali.

## Decontribuzione settore turismo, la normativa

Il D.L. n. 73/2021, convertito con modificazioni in L. n. 106/2021, recante “Misure urgenti connesse all'emergenza da COVID-19, per le imprese, il lavoro, i giovani, la salute e i servizi territoriali”, ha previsto, all'art. 43, co. 1, che:

- “*Ai datori di lavoro privati dei settori del turismo e degli stabilimenti termali e del commercio nonché del settore creativo, culturale e dello spettacolo a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto è riconosciuto, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, **fruibile entro il 31 dicembre 2021**, nel limite del doppio delle ore di integrazione salariale già fruite nei mesi di gennaio, febbraio e marzo 2021, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL. L'esonero è riparametrato e applicato su base mensile*”.

Il beneficio è concesso ai sensi della sezione 3.1 della Comunicazione della Commissione europea recante un “**Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19**” e nei limiti ed alle condizioni di cui alla medesima Comunicazione.

Dunque, possono accedere al beneficio in trattazione i datori di lavoro privati dei settori del turismo, degli stabilimenti termali e del commercio, nonché del settore creativo, culturale e dello spettacolo, che abbiano fatto ricorso ai trattamenti di integrazione salariale nel periodo compreso **tra gennaio 2021 e marzo 2021**.

## Esonero INPS settore turismo, la misura

L'importo dell'esonero in esame è pari, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, al **doppio delle ore di integrazione salariale** già fruite nei mesi di gennaio, febbraio e marzo 2021, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL.

L'esonero è riparametrato e applicato su base mensile ed è fruibile per il **periodo di competenza 26 maggio 2021 – 30 novembre 2021**. Pertanto, ai fini della quantificazione della misura di esonero, il parametro di riferimento da utilizzare si sostanzia nel calcolo della contribuzione datoriale non versata in relazione al doppio delle ore dei trattamenti di integrazione salariale utilizzati nei mesi citati.

Ciò implica che, per i trattamenti di integrazione salariale anticipati dal datore di lavoro e posti a conguaglio, per ciascuna matricola DM e per ciascun lavoratore, per ciascun mese in cui si è avuta la fruizione dei citati trattamenti, il calcolo dell'esonero è il seguente:

- *aliquota contributiva astrattamente dovuta a carico del datore di lavoro \* (retribuzione teorica più ratei / divisore contrattuale rapportato se part-time) \* ore di trattamento fruito \* 2.*

## Sgravio INPS settore turismo, modulo di istanza on-line “SOST.BIS\_ES”

Ai fini dell'accesso allo sgravio contributivo, l'interessato deve inviare il modulo di istanza on-line “SOST.BIS\_ES”, volto alla richiesta dell'esonero in trattazione, presente all'interno dell'applicazione “Portale delle Agevolazioni” del sito internet dell'INPS.

Le domande potranno essere inviate **entro il 10 dicembre 2021**. Per essere autorizzato alla fruizione dell'agevolazione, il datore di lavoro interessato, previa autenticazione, dovrà inoltrare all'Istituto avvalendosi esclusivamente del suddetto modulo di istanza on-line “SOST.BIS\_ES”, una domanda di ammissione all'esonero, fornendo le seguenti informazioni:

- il codice fiscale dell'azienda che intende fruire dell'esonero;
- la relativa matricola aziendale;
- le dimensioni dell'impresa (micro, piccola, media o grande);
- l'ammontare dell'esonero di cui si richiede l'autorizzazione, che deve essere determinato sulla base della contribuzione non versata per il doppio delle ore di integrazione salariale fruito nel periodo compreso tra gennaio 2021 e marzo 2021.

Resta ferma, per il datore di lavoro che ritenga il calcolo dell'ammontare dell'esonero effettuato dai sistemi informatici dell'Istituto non sia coerente, la facoltà di proporre, entro 30 giorni dalla ricezione dell'esito dell'elaborazione dell'istanza di esonero, una richiesta di riesame alla Struttura territoriale competente dell'importo effettivamente spettante. La richiesta di riesame potrà essere proposta accedendo direttamente al modulo di domanda “SOST.BIS\_ES” in trattazione.

## Inps, dismissione cassetto delle aziende dal 1° gennaio 2022

Imprese ed intermediari accedendo al [Cassetto previdenziale aziende](#) dell'INPS avranno certamente notato l'avviso relativo alla **dismissione** dal 1° gennaio 2022 della funzionalità sino ad oggi utilizzata.

Si avvicina, dunque, la data di chiusura del servizio, che verrà sostituito dal “Nuovo Cassetto Previdenziale del Contribuente” e dalla nuova funzionalità “**Comunicazione Bidirezionale 2.0**”,

annunciate dall'Istituto previdenziale con il messaggio n. 4702 del 14 dicembre 2020.

Nello specifico, il “**Nuovo Cassetto Previdenziale del Contribuente**” è dotato di un menù Multi-Gestione, dinamico, modulare e facilmente configurabile.

Nel sistema sono presenti le applicazioni già esistenti nei cassettei e riferibili alle diverse gestioni.

Sarà possibile operare con riferimento alle varie tipologie di **posizioni contributive**.

Il menù viene predisposto dinamicamente e adeguatamente in base alla profilazione dell'utente connesso, oltretutto alla tipologia della posizione contributiva.

Il manuale utente è disponibile nel “*Nuovo Cassetto*” consultabile tramite l'apposito collegamento all’”*Help*”.

All'applicazione si accede tramite la sezione “*Servizi per le Aziende e Consulenti*” nel sito istituzionale dell'Inps.

In merito alle modalità di gestione delle richieste e delle comunicazioni, la nuova funzione “*Comunicazione bidirezionale 2.0*” permette di inviare alle Strutture territorialmente competenti dei quesiti di “*back office*”.

Tramite la predetta funzionalità sarà possibile:

- inviare alla sede INPS territorialmente competente una richiesta od una comunicazione specifica, tramite l'apposita scelta del sottolivello desiderato;
- allegare fino a tre file di documentazione a supporto;
- visualizzare lo stato della richiesta (aperta, in carico, chiusa);
- visualizzare eventuali commenti inseriti dall'operatore di sede;
- ricevere tramite e-mail o sms aggiornamenti sulla protocollazione e sulla chiusura del quesito di back office;
- accedere allo storico delle proprie richieste.

Infine, grazie alla predisposizione dell’”*Agenda Appuntamenti*” sarà possibile prenotare appuntamenti anche per posizioni contributive afferenti ad altre gestioni previdenziali.

## Sospensione dell'attività imprenditoriale: arrivano i primi chiarimenti

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con la [circolare n. 3 del 9 novembre 2021](#), ha fornito le prime indicazioni per l'applicazione delle norme del cd. **decreto fiscale** (D.L. n. 146/2021) sul nuovo [provvedimento di sospensione](#) di cui all'art. 14 del T.U. della sicurezza sul lavoro (D.lgs. n. 81/2008).

La circolare, condivisa nei contenuti con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali (nota prot. n. 9686 dell'8 novembre 2021), è il primo documento di prassi in materia. Ad essa faranno seguito i chiarimenti specifici in merito alle gravi violazioni di cui all'Allegato I e sulle eventuali modifiche della conversione in legge del D.L. n. 146/2021.

### Nuovo provvedimento di sospensione: modalità di adozione

Il provvedimento di sospensione è adottato dal personale ispettivo dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro "al fine di far cessare il pericolo per la tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori" e dai "servizi ispettivi delle aziende sanitarie locali nell'ambito di accertamenti in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro".

A differenza di quanto avveniva in passato, l'adozione è un atto obbligato in quanto viene rimossa ogni forma di discrezionalità da parte dell'Amministrazione.

Resta salva, tuttavia, la possibilità di valutare se far decorrere gli effetti del provvedimento in un momento successivo ("dalle ore dodici del giorno lavorativo successivo ovvero dalla cessazione dell'attività lavorativa in corso che non può essere interrotta, salvo che non si riscontrino situazioni di pericolo imminente o di grave rischio per la salute dei lavoratori o dei terzi o per la pubblica incolumità", come specificato dal comma 4 del nuovo art. 14).

### Nuovo provvedimento di sospensione: condizioni per l'adozione

Il provvedimento di sospensione può essere adottato se l'Ispettorato riscontra la **presenza di lavoratori irregolari nella percentuale di almeno il 10%** (soglia dimezzata rispetto al precedente 20%).

La condizione di irregolarità è connessa alla insussistenza della comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro. Non potranno pertanto essere considerati irregolari i lavoratori per i quali non è richiesta la comunicazione (come, ad esempio, i coadiuvanti familiari ovvero i soci).

La percentuale del 10% va calcolata sul numero di lavoratori presenti sul luogo di lavoro al momento dell'accesso ispettivo ivi compresi i collaboratori familiari, anche impegnati per periodi inferiori alle dieci giornate di lavoro e i soci lavoratori cui non spetta l'amministrazione o la gestione della società.

Sono esclusi dal provvedimento di sospensione per lavoro irregolare le c.d. microimprese nel caso in cui il lavoratore irregolare risulti l'unico occupato dall'impresa.

La sussistenza dei presupposti di adozione del provvedimento va valutata all'accesso ispettivo. Pertanto, ogni regolarizzazione dei lavoratori operata nel corso dell'ispezione non blocca l'adozione del provvedimento.

## **Nuovo provvedimento di sospensione: gravi violazioni in materia di salute e sicurezza**

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro ricorda che il provvedimento di sospensione deve essere adottato anche nei casi in cui venga accertata la sussistenza di gravi violazioni in materia di salute e sicurezza individuate tassativamente nell'Allegato I.

Riservandosi di tornare sull'argomento, l'INL evidenzia in merito che non è più richiesta la reiterazione delle violazioni contenute nel citato Allegato I per consentire l'adozione del provvedimento.

Inoltre, rispetto oggi a differenza del passato, su queste violazioni il personale ispettivo dell'INL può svolgere i dovuti accertamenti adottando i relativi provvedimenti di prescrizione ai sensi del D.lgs. n. 758/1994 perché il nuovo art. 13 del D.lgs. n. 81/2008 ha attribuito anche all'Ispettorato nazionale del lavoro, al pari delle AA.SS.LL., il potere di svolgere attività di vigilanza e accertare eventuali illeciti in materia prevenzionistica in tutti i settori di intervento.

## **Nuovo provvedimento di sospensione: ambito di applicazione**

Nulla cambia rispetto alla previsione per cui il provvedimento di sospensione è adottato "in relazione alla parte dell'attività imprenditoriale interessata dalle violazioni", disposizione per la quale l'INL rinvia ai chiarimenti già forniti dal Ministero del lavoro (cfr. ML circ. n. 33/2009; v. anche ML nota prot. n. 337 del 9 gennaio 2021).

Il legislatore prevede, in via alternativa, la sospensione dall'attività dei singoli lavoratori rispetto ai quali il datore di lavoro:



- abbia omesso la formazione e l'addestramento (violazione n. 3, Allegato I);
- abbia omesso di fornire i necessari dispositivi di protezione individuale contro le cadute dall'alto (violazione n. 6, Allegato I).

Tali lavoratori non potranno prestare l'attività lavorativa per il datore di lavoro fino alla revoca del provvedimento. Il datore di lavoro però sarà tenuto a corrispondere al lavoratore il trattamento retributivo e a versare la relativa contribuzione.

In presenza di più violazioni il personale ispettivo adotta un unico provvedimento di sospensione "della parte dell'attività imprenditoriale interessata dalle violazioni" fermo restando che, ai fini della revoca del provvedimento, occorrerà verificare la regolarizzazione di tutte le violazioni riscontrate e il pagamento delle somme aggiuntive riferibili a ciascuna di esse.

L'INL fa presente che, fatte salve le specifiche valutazioni da effettuarsi caso per caso, il provvedimento di sospensione per motivi di salute e sicurezza dovrà essere, di norma, adottato con effetto immediato.

## **Nuovo provvedimento di sospensione: revoca**

Se la sospensione è adottata per lavoro irregolare il datore di lavoro, ai fini della revoca del provvedimento, deve regolarizzare i lavoratori, anche sotto il profilo degli adempimenti in materia di salute e sicurezza.

L'INL ricorda al riguardo (nota prot. n. 19570 del 16 novembre 2015 del Ministero del lavoro) i seguenti adempimenti di regolarizzazione:

- per la sorveglianza sanitaria, l'effettuazione della visita medica (è sufficiente l'esibizione della prenotazione purché i lavoratori interessati non siano adibiti a mansioni lavorative per le quali debba conseguirsi il relativo giudizio di idoneità);
- in merito a obblighi di formazione e informazione, è sufficiente che l'attività formativa del personale da regolarizzare sia stata programmata in modo tale da concludersi entro il termine di 60 giorni e che l'obbligo informativo sia comprovato da idonea documentazione sottoscritta dal lavoratore.

Se la sospensione è adottata per gravi violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro il datore di lavoro dovrà invece aver provveduto al ripristino delle regolari condizioni di lavoro, adottando il comportamento eventualmente oggetto di prescrizione obbligatoria.

Ai fini della revoca del provvedimento di sospensione, poi, il datore di lavoro dovrà provvedere al pagamento della somma aggiuntiva prevista per ciascuna fattispecie di violazione riscontrata e pari a:

- per lavoro irregolare, 2.500 euro se il numero dei lavoratori irregolari non è superiore a 5 ovvero 5.000 euro se l'importo se il numero dei lavoratori irregolari è superiore a 5;
- per motivi di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, la somma aggiuntiva è indicata nell'Allegato I in riferimento a ciascuna violazione.

La sussistenza, nei cinque anni precedenti, di un provvedimento di sospensione a carico della medesima impresa, anche sulla base della previgente normativa e anche in forza di violazioni diverse da quelle da ultimo accertate, determina il raddoppio degli importi delle somme aggiuntive dovute.

Resta la possibilità di ottenere la revoca del provvedimento mediante il pagamento immediato di una percentuale della somma aggiuntiva ridotta al 20%.

### **Nuovo provvedimento di sospensione: ricorso**

Il ricorso amministrativo è ammesso solo avverso il provvedimento di sospensione per l'impiego di lavoratori irregolari. Il ricorso può essere presentato dinanzi all'Ispettorato interregionale del lavoro territorialmente competente entro il termine di 30 giorni dalla sua adozione.

L'inottemperanza al provvedimento di sospensione per violazioni in materia di salute e sicurezza è rimessa alla cognizione del giudice penale.

### **Nuovo provvedimento di sospensione: sanzioni**

Il datore di lavoro che non ottempera al provvedimento di sospensione è punito con l'arresto fino a sei mesi nelle ipotesi di sospensione per le violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e con l'arresto da 3 a 6 mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro nelle ipotesi di sospensione per lavoro irregolare.

### **Nuovo provvedimento di sospensione: divieti**

Infine, per tutto il periodo di sospensione, è fatto divieto all'impresa di contrattare con la pubblica amministrazione.

## DURC online, modalità di gestione delle deleghe

Con il [messaggio n. 3830 dell'8 novembre 2021](#), l'INPS ha fornito le istruzioni che consentono al responsabile della Stazione Appaltante/Amministrazione procedente, una volta perfezionata la propria abilitazione, di gestire le utenze da delegare per quanto riguarda il **DURC online**. A tal fine, l'INPS ha pubblicato sul proprio portale telematico i modelli per la richiesta di rilascio abilitazione/subentro con profilo Stazione Appaltante/Amministrazione procedente e quelli per l'abilitazione con profilo Società Organismo di Attestazione.

### | DURC online, accesso sul sito INPS

Con la circolare n. 146 del 7 ottobre 2021, l'INPS ha fornito le indicazioni per l'accesso al servizio Durc On Line tramite Sistema Pubblico di Identità Digitale (SPID), la Carta di Identità Elettronica (CIE) e la Carta Nazionale dei Servizi (CNS) per gli utenti profilati come **Stazione Appaltante/Amministrazione procedente**.

Nella circolare suddetta sono state altresì fornite le indicazioni per le Strutture territoriali dell'INPS sulle modalità di creazione e abilitazione delle Stazioni appaltanti/Amministrazioni precedenti e di gestione delle richieste di subentro di un nuovo responsabile nell'abilitazione per la richiesta d'ufficio del [Durc On Line](#).

### | DURC online, disponibili i modelli

Effettuato l'accesso ai servizi online dal portale [www.inail.it](http://www.inail.it) con SPID, CIE o CNS, il soggetto titolare dell'abilitazione, quale responsabile della Stazione Appaltante/Amministrazione procedente, dovrà:

- selezionare il ruolo di Stazione Appaltante per la propria struttura di riferimento;
- selezionare la voce "My Home" posta sulla destra della mappa successiva;
- dall'elenco dei servizi riportati scegliere "Gestione Utente" e poi "Gestione delegati";
- procedere all'inserimento, nella mappa successiva, del codice fiscale del soggetto da abilitare e selezionare la voce "Aggiungi delegato".

Al riguardo, si specifica che prima di procedere all'abilitazione del soggetto delegato, è necessario che lo stesso abbia effettuato almeno un accesso al portale Inail con SPID, CIE o CNS.

Sul sito dell'INPS, al percorso "Prestazioni e servizi" > "Servizi" > "Durc On Line" > "Scheda prestazione" (<https://www.inps.it/prestazioni-servizi/durc-online>), sono disponibili, alla voce

modulistica, i **modelli** per la richiesta di rilascio abilitazione/subentro con profilo Stazione Appaltante/Amministrazione procedente e quelli per l'abilitazione con profilo Società Organismo di Attestazione.

## Green pass sul lavoro e novità della conversione in legge

Ultimi passi in Senato per il disegno di legge di conversione in legge del decreto legge n. 127/2021 che estende l'[obbligo di green pass ai luoghi di lavoro pubblici e privati](#).

Prosegue l'iter presso la 1<sup>a</sup> Commissione permanente (Affari Costituzionali). A conclusione, il disegno di legge sarà discusso in Aula dal prossimo 9 novembre.

Il provvedimento, nel corso dell'esame in Commissione, è stato in più parti oggetto di modifiche, di cui alcune di particolare impatto per i datori di lavoro tenuti a verificare, dallo scorso 15 ottobre, il possesso di un green pass valido da parte di coloro che (non esenti dalla campagna vaccinale) accedono sul luogo di lavoro (o comunque ivi presenti) e a gestire le eventuali assenze ingiustificate dei lavoratori sprovvisti di certificazione verde.

Analizziamo di seguito gli emendamenti approvati al [decreto-legge 21 settembre 2021, n. 127](#), nella seduta del 3 novembre 2021, dalla Commissione Affari Costituzionale del Senato.

### Green pass in ambito lavorativo pubblico

L'articolo 1 del decreto-legge n. 127 del 2021 aggiunge al decreto Riaperture (decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 giugno 2021, n. 87) l'art. 9-quinquies che introduce, per il periodo dal 15 ottobre 2021 al 31 dicembre 2021 (termine di cessazione dello stato di emergenza), nel settore lavorativo pubblico e nell'ambito del territorio nazionale, l'obbligo di possesso - e di esibizione su richiesta - del [certificato verde COVID-19](#) (in corso di validità) ai fini dell'accesso ai luoghi di lavoro e per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

L'obbligo riguarda non solo i **dipendenti pubblici** ma anche tutti gli altri soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa o di formazione o di volontariato presso le amministrazioni pubbliche, anche sulla base di contratti esterni.

Il comma 3 dell'art. 9-quinquies esonera dall'obbligo di Green pass i "soggetti esenti dalla campagna vaccinale" sulla base di idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri defi-

niti con circolare del Ministero della salute. Il disegno di legge di conversione modifica tale previsione circoscrivendo l'esenzione ai "soggetti esentati dalla somministrazione del vaccino".

Il comma 5 dell'art. 9-quinquies novellato, aggiunge l'obbligo per i datori di lavoro pubblici di fornire idonea informativa ai lavoratori e alle rispettive rappresentanze circa la predisposizione delle nuove modalità organizzative adottate per le verifiche del Green pass sui luoghi di lavoro.

In materia di sanzioni (comma 8 dell'art. 9-quinquies) viene poi modificata la formulazione dell'ultimo capoverso. Con riferimento, infatti, alle sanzioni comminate a chi, pur essendovi obbligato, si faccia trovare sul luogo di lavoro sprovvisto di Green pass, la nuova formulazione della norma prevede che la sanzione amministrativa (comma 1 dell'articolo 4 del decreto-legge n. 19 del 2020) "è stabilita nel pagamento di una somma da euro 600 a euro 1.500" (nella versione attualmente vigente il testo reca la seguente locuzione "è stabilita in euro da 600 a 1.500").

## Green pass per i magistrati negli uffici giudiziari

L'articolo 2, attraverso l'inserimento nel decreto-legge n. 52 del 2021 dell'articolo 9-sexies, prevede che, dal 15 ottobre fino al 31 dicembre 2021, i **magistrati ordinari, amministrativi, contabili e militari**, i componenti delle commissioni tributarie non possano accedere agli uffici giudiziari dove svolgono la loro attività lavorativa se non possiedono e, su richiesta, non esibiscono la certificazione verde COVID-19.

Oltre ad alcune modifiche formali, l'intervento sul comma 2 dell'articolo 9-sexies va nel senso di meglio specificare la sanzione da applicare in caso di assenza ingiustificata prevedendo che la retribuzione o altro compenso o emolumento, comunque denominati non sono dovuti per i giorni di assenza ingiustificata dall'ufficio conseguente al mancato possesso o alla mancata esibizione della certificazione verde COVID-19.

L'obbligo di Green pass (e le relative sanzioni per i trasgressori) si applicano inoltre anche ai giudici popolari.

## Green pass in ambito lavorativo privato

L'articolo 3 inserisce l'art. 9-septies recante norme in materia di impiego delle certificazioni verdi COVID-19 nel settore privato.

Come per il settore pubblico, anche settore lavorativo privato per il periodo 15 ottobre 2021-31 dicembre 2021 vige l'obbligo di possesso - e di esibizione su richiesta - di un certificato verde COVID-19 valido.

L'obbligo riguarda chiunque svolga una **attività lavorativa nel settore privato** e ai fini dell'accesso ai luoghi in cui l'attività lavorativa è svolta, nonché tutti i soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa o di formazione o di volontariato negli stessi luoghi, anche sulla base di contratti esterni.

Con riguardo a chi svolge attività di formazione, il disegno di legge di conversione aggiunge l'obbligo di Green pass anche per chi partecipa alle **attività formative in qualità di discente**.

Come per il settore pubblico, anche per quello privato viene specificato che l'esenzione dall'obbligo di Green pass riguarda i "soggetti esentati dalla somministrazione del vaccino".

Viene poi introdotta una importante disposizione in materia di controlli aziendali. Si prevede infatti che per i lavoratori in somministrazione la verifica del rispetto delle prescrizioni sia in capo all'utilizzatore. E' inoltre onere del somministratore informare i lavoratori circa la sussistenza delle prescrizioni in materia di green pass.

Viene specificato che la perdita della retribuzione o altro compenso o emolumento, comunque denominati, per assenza ingiustificata è relativa ai giorni in cui il dipendente comunica di non essere in possesso della certificazione verde COVID-19 o risulta privo della predetta certificazione al momento dell'accesso al luogo di lavoro, fino alla presentazione della predetta certificazione e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021.

Per le imprese private 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. Il decreto-legge attualmente in vigore prevede che tale sospensione, in ogni caso, non possa avere una durata superiore a 10 giorni, rinnovabili per una sola volta, fermo restando il limite temporale del 31 dicembre 2021. Il disegno di legge di conversione in legge del dl n. 127 del 2021 contiene al riguardo importanti novità. Prevede infatti che i 10 giorni di durata massima del contratto di lavoro stipulato per la sostituzione del lavoratore sprovvisto di green pass siano lavorativi e rinnovabili fino al 31 dicembre 2021 (quindi non più per una volta sola), senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del posto di lavoro per il lavoratore sospeso.

Infine, in materia di sanzioni (comma 9 dell'art. 9- septies) anche per il settore privato si prevede che la sanzione per chi, pur essendovi obbligato, si faccia trovare sul luogo di lavoro sprovvisto di Green pass "è stabilita nel pagamento di una somma da euro 600 a euro 1.500".

## Scadenza del Green pass in corso di prestazione lavorativa

Viene inserito nel decreto Riaperture l'art 9-nonies che prevede, per i dipendenti pubblici e privati, che la scadenza della validità della certificazione verde COVID- 19 in corso di prestazione lavorativa non dia luogo a sanzioni (articoli 9-quinquies, commi 7 e 8, e 9-septies, commi 8 e 9).

In tale caso, il lavoratore potrà permanere sul luogo di lavoro esclusivamente per il tempo necessario a portare a termine il turno di lavoro.

## Modalità di verifica del Green pass nel settore privato

L'art. 9-octies del decreto Riaperture impone ai lavoratori, in caso di richiesta da parte del datore di lavoro, derivante da specifiche esigenze organizzative volte a garantire l'efficace programmazione del lavoro, di rendere le comunicazioni in ordine al possesso della certificazione verde per accedere ai luoghi di lavoro pubblici e privati ( comma 6 dell'articolo 9-quinquies e al comma 6 dell'articolo 9-septies ) con un preavviso necessario a soddisfare le predette esigenze organizzative.

Il Ddl di conversione, prevede in aggiunta che, al fine di semplificare e razionalizzare le verifiche sul green pass nei luoghi di lavoro, limitatamente al settore privato, i lavoratori possano richiedere di consegnare al proprio datore di lavoro copia della propria certificazione verde COVID-19. I lavoratori che consegnano la predetta certificazione, per tutta la durata della relativa validità, sono esonerati dai [controlli da parte dei rispettivi datori di lavoro](#).

## Campagne sulla vaccinazione anti-COVID-19 nei luoghi di lavoro

Viene inserito nel corpus normativo del decreto-legge n. 127 del 2021 un nuovo articolo che prevede che, fino alla data di cessazione dello stato di emergenza, i **datori di lavoro pubblici e privati**, avvalendosi del medico competente nominato ai sensi dell'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, possano promuovere campagne di informazione e sensibilizzazione sulla necessità e sull'importanza della vaccinazione contro il Covid-19.

## Durata del Green pass

Il comma 1 dell'articolo 5 del dl n. 127 del 2021, novellando l'articolo 9 del decreto-legge n. 52 del 2021, inserisce, tra le fattispecie a cui può essere connessa la generazione di un certificato verde COVID-19, le vaccinazioni riconosciute come equivalenti con circolare del Ministero della salute alla vaccinazione contro il COVID-19 (lettera a).

Il disegno di legge di conversione in legge del decreto green pass sopprime tale disposizione.

## **Clausola di salvaguardia**

Inserita, infine, la clausola di salvaguardia in base alla quale le disposizioni del decreto sono applicabili nelle regioni a statuto speciale e nelle province autonome di Trento e di Bolzano compatibilmente con i rispettivi statuti e le relative norme di attuazione.

## **Settore agricolo: presentazione delle domande per l'esonero contributivo**

L'Istituto Previdenziale, con il [messaggio n. 3774 del 4 novembre 2021](#), rende note le modalità di presentazione delle domande di esonero di cui agli artt. 16 e 16-bis, decreto legge 28 ottobre 2020, n. 137, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 dicembre 2020, n. 176.

Il suddetto [esonero contributivo](#) è a favore delle imprese appartenenti alle **filiere agricole**, della pesca e dell'acquacoltura, comprese le aziende produttrici di vino e birra.

L'istanza - entro 30 giorni dalla data di pubblicazione del presente messaggio - dovrà essere presentata tramite il modulo telematico "*Esonero contributivo art. 16-16 bis DL 137/2020 anno 2020-2021*" disponibile per i datori di lavoro nel "*Portale delle Agevolazioni*" (ex "*DireSCO*") e per i lavoratori autonomi nel "*Cassetto previdenziale Autonomi in agricoltura*", alla sezione "*Comunicazione bidirezionale*" > "*Invio comunicazione*".

Si specifica che durante la compilazione della **domanda**, l'istante dovrà dichiarare:

- di non aver superato i limiti individuali fissati dalla comunicazione della Commissione europea del 19 marzo 2020, in riferimento alle misure di aiuto di Stato compatibili con il mercato interno;
- l'importo dell'esonero richiesto;
- la quota di esonero richiesta.

Nel caso in cui vengano inoltrate più domande riferite alla medesima matricola o al medesimo codice identificativo denuncia aziendale (CIDA), l'istituto riterrà valida l'istanza inviata più recentemente.



## Presentazione domande da parte del datore di lavoro

Al termine dell'iter di presentazione, in caso di esito positivo, verrà comunicato al datore di lavoro l'importo autorizzato in via definitiva, a mezzo di posta elettronica certificata.

Il datore, comunque, potrà consultare l'esito della domanda, attraverso il "**Portale delle Agevolazioni**" (ex "Diresco").

L'importo del **beneficio** non può essere superiore alla **contribuzione datoriale** da versare ed effettivamente sgravabile dal 1° novembre 2020 al 31 gennaio 2021.

Con riferimento alle aziende con CIDA, l'esonero non può essere superiore alla contribuzione da versare risultante negli archivi dell'Istituto.

I beneficiari, entro 30 giorni dalla comunicazione dell'esito positivo, dovranno provvedere al pagamento dei contributi dovuti eccedenti l'importo autorizzato.

I contribuenti che hanno già provveduto al versamento della contribuzione in misura superiore a quella risultante a seguito dell'importo autorizzato in via definitiva, potranno richiederne la compensazione con la contribuzione da versare alle scadenze future.

## Presentazione domande da parte dei lavoratori autonomi in agricoltura

In caso di esito positivo, l'importo autorizzato verrà comunicato (a mezzo specifica news) a ciascun contribuente.

La suddetta news comunicherà individualmente gli importi esonerati, distinti per categoria, trimestre di competenza ed emissione di riferimento. L'esito della domanda, potrà essere, in ogni caso, visionato nei canali di "*Comunicazione bidirezionale*".

Si specifica che la domanda può essere presentata anche dai **lavoratori autonomi agricoli**, per i quali non è stato effettuato il calcolo della contribuzione con l'emissione 2021.

L'Inps, in tal caso, provvederà ad elaborare il prospetto di calcolo della contribuzione per l'emissione 2021 e renderà disponibili le rate da versare nel "*Cassetto Previdenziale Autonomi in Agricoltura*".

Si rammenta che l'importo autorizzato potrà essere eventualmente diminuito a seguito di una

riduzione della contribuzione dovuta per il periodo di riferimento ovvero nel caso in cui siano presenti altri esoneri previsti per la stessa emissione.

## Distacco transnazionale: nuova procedura e sanzioni

Dallo scorso 2 novembre è disponibile nel portale istituzionale "Servizi Lavoro" del Ministero del lavoro (<http://servizi.lavoro.gov.it>) la nuova versione della procedura telematica "Distacco transnazionale".

La procedura recepisce le novità del Decreto n. 170 del 6 agosto 2021 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, che definisce nuovi standard e regole per la trasmissione telematica delle **comunicazioni** da parte dei prestatori di servizi in relazione ai [lavoratori distaccati di lunga durata in Italia](#).

Le disposizioni del decreto si applicano:

- alla comunicazione preventiva di distacco e ad ogni sua variazione successiva;
- alla comunicazione della notifica motivata per i distacchi di lunga durata.

Dopo la circolare n. 2 del 2021, con la quale l'Ispettorato Nazionale del Lavoro d'intesa con l'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha fornito indicazioni sugli adempimenti a carico dei datori di lavoro e sul regime sanzionatorio applicabile, è stata pubblicata la [nota prot. n. 1659 del 29 ottobre 2021](#) con la quale sono stati forniti chiarimenti sulla **nuova modulistica** da utilizzare per la comunicazione dei distacchi transnazionali disciplinati dal D.lgs. n. 136/2016, come modificato dal D.lgs. n. 122/2020.

### Comunicazione di distacco transnazionale: quadro normativo

La comunicazione di distacco transnazionale è stata introdotta dal Decreto Legislativo n. 136/2016 che ha recepito le disposizioni della Direttiva 2014/67/UE. Successivamente è intervenuto ad aggiornarla il Decreto Legislativo 15 settembre 2020, n.122, di recepimento della Direttiva UE 2018/957 del Parlamento europeo e del Consiglio del 28 giugno 2018.

Attualmente le modalità operative di trasmissione della predetta comunicazione sono definite dal Decreto Ministeriale n. 170 del 6 agosto 2021, che sostituisce e abroga il Decreto Ministeriale del 10 agosto 2016.

## Comunicazione di distacco transnazionale: soggetti obbligati

Sono tenuti a trasmettere la comunicazione di distacco transnazionale i prestatori di servizi (datori di lavoro) stranieri che distaccano i propri lavoratori in Italia.

Sono oggetto di comunicazione preventiva anche i distacchi transnazionali all'interno dello stesso gruppo societario, o in favore di una filiale/unità produttiva o di un altro destinatario, le missioni di lavoratori presso una impresa utilizzatrice avente sede o unità produttiva in Italia effettuate da agenzie di somministrazione con sede in un altro Stato membro, i "distacchi a catena" e i periodi di sostituzione dei lavoratori distaccati.

La comunicazione deve essere trasmessa, in via telematica, tramite il modello UNI\_DI-STACCO\_UE come aggiornato dal Decreto Ministeriale n. 170 del 6 agosto 2021.

## Comunicazione di distacco transnazionale: trasmissione

La comunicazione di distacco transnazionale può essere **unica per tutti i lavoratori** coinvolti nel distacco anche se la durata ed il luogo di lavoro sono diversi. Essa dovrà però contenere i seguenti elementi definiti "indispensabili":

- a) il codice identificativo e lo Stato di stabilimento del prestatore di servizi;
- b) il codice fiscale azienda del soggetto distaccatario;
- c) il codice identificativo, lo Stato di nascita e la cittadinanza del lavoratore distaccato.

I tempi di trasmissione sono quelli previsti dall'art. 10 del D.lgs. n. 136/2016 e dal D.M. n. 170 del 2021.

Per utilità si ricorda che la comunicazione preventiva obbligatoria di distacco tramite il mod. "UNI\_Distacco\_UE" va trasmessa entro le ore 24 del giorno antecedente l'inizio del primo periodo di distacco e che la notifica motivata per i distacchi di lunga durata è comunicata entro 5 giorni dal superamento dei 12 mesi della durata del distacco.

In via transitoria, per i distacchi in essere al 2 novembre 2021, data di entrata in vigore del DM n. 170/2021, la notifica di lunga durata per i distacchi con durata eccedente i 12 mesi va comunicata con le nuove funzionalità entro 30 giorni dalla efficacia del D.M ed il periodo di 12 mesi si calcola convenzionalmente a far data dal 30 luglio 2020.

Sono esclusi dall'obbligo di comunicazione preventiva i distacchi già cessati al momento dell'entrata in vigore del D.M.

## Comunicazione di distacco transnazionale: contenuti

La nota prot. n. 1659 del 29 ottobre 2021 illustra poi le novità della comunicazione preventiva di distacco, che si arricchisce delle seguenti informazioni:

- tipologia del servizio oggetto della prestazione di servizi (somministrazione/altro);
- generalità dei lavoratori inviati in sostituzione e durata della sostituzione;
- dati identificativi del soggetto utilizzatore, nel caso di distacco a catena;
- durata del distacco: data di inizio e data di fine, con eventuale evidenziazione della notifica di lunga durata (superiore a 12 mesi ma inferiore a 18 mesi) o di eccedenza di lunga durata (superiore ai 18 mesi).

In particolare:

- nella **Sezione 0 – Dati generali** (campo obbligatorio) si deve indicare se oggetto della prestazione di servizi è una somministrazione di lavoro o altra prestazione di servizi. Questo perché la comunicazione per il distacco a catena è obbligatoria esclusivamente per le agenzie di somministrazione (distaccante) aventi sede in uno Stato dell'Unione e pertanto, i campi utili alla formalizzazione del distacco a catena saranno accessibili solo ai distacchi per causa di somministrazione;
- nella **Sezione 1 – Prestatore di servizi** vanno indicati i dati identificativi del prestatore di servizi/impresa distaccante (codice univoco dell'azienda attribuito dallo Stato di appartenenza al prestatore di servizi a fini fiscali, previdenziali o simili, le sedi, il legale rappresentante, i referenti ex art. 10, comma 3 lett. b) e comma 4, D.lgs. n. 136/2016 o referenti diversi per i quali è obbligatoria la compilazione disgiunta dei relativi campi);
- alla **Sezione 6 – Impresa utilizzatrice** si accede solo nel caso di distacco a catena, con l'obbligo di specificare i riferimenti dell'impresa straniera alla quale sono somministrati i lavoratori distaccati, per il successivo invio, per suo conto, all'impresa destinataria avente sede in Italia;
- nella **Sezione 3** è censito il soggetto distaccatario avente sede in Italia nonché i dati delle imprese che ospitano i lavoratori inviati in distacco, qualunque sia la tipologia di servizio oggetto della prestazione di servizi;
- nella **Sezione 4 – Distacchi** si devono indicare i dati generali sulla durata e sul luogo di svolgimento del distacco. In caso di più lavoratori distaccati per periodi non coincidenti, la data inizio e la data fine si riferiranno al periodo più ampio previsto. Il sistema qualifica automaticamente la comunicazione come una "notifica di lunga durata" se la durata

è superiore al termine dei 12 mesi. Se la durata eccede i 18 mesi, il sistema evidenzierà che si tratta di un distacco che eccede i termini della “lunga durata”. All’interno della sezione “distacchi” sono profilati i singoli quadri di registrazione e identificazione dei lavoratori distaccati;

- nella sezione finale – Dati invio, è possibile attribuire la “marca temporale” della presentazione della comunicazione e stabilire la tipologia della comunicazione (preventiva, di variazione, di annullamento).

## | Sanzioni applicabili

L'INL e il Ministero del lavoro ricordano infine il quadro sanzionatorio applicabile in caso di violazione.

<b>Violazione</b>	<b>Sanzione amministrativa</b>	<b>Riferimento normativo</b>
Mancato rispetto, da parte del prestatore di servizi, degli obblighi di comunicazione	Sanzioni amministrative da 100 (1) a 500 euro, aumentate del 20% (art. 1, comma 445 lett. d) punto n. 1, della L. n. 145/2018) e quindi pari ad una somma da 180 a 600 euro per ciascuna violazione e per ogni lavoratore interessato.	Art. 12, comma 1, del D.lgs. n. 136/2016

(1) Il minimale di sanzione indicato nella nota prot. n. 1659 del 2021 (100 euro) non corrisponde al minimale indicato dall'art. 12, comma 1, del D.lgs. n. 136/2016, che riporta il valore di 150 euro.

La sanzione amministrativa irrogata non può in ogni caso superare € 150.000. Per le sanzioni è applicabile l'istituto della diffida obbligatoria (art. 13, D.lgs. n. 124/2004).

## CIGD e assegno ordinario, nuova domanda UNI-CIG

Con il [messaggio n. 3727 del 29 ottobre 2021](#), l'INPS ha reso nota la procedura del nuovo servizio per la presentazione della “**Domanda Unificata UNI-CIG**” per i trattamenti di cassa integrazione in deroga, deroga “plurilocalizzata” e per l'assegno ordinario con causali COVID-19. Si tratta di una prima fase di rilascio, che già consente l'automatica verifica degli elementi formali e sostanziali e la correzione degli errori sostanziali da parte dell'azienda richiedente.

Il nuovo servizio UNI-CIG è stato sviluppato puntando su due linee di innovazione:

- uniformare, ove possibile nel rispetto della diversa normativa, i quadri di compilazione e le fasi di invio delle domande di [integrazione salariale](#);
- prevedere una serie di controlli automatizzati sia in fase di compilazione della domanda che in fase di verifica successiva al suo invio, con l'obiettivo di ridurre la possibilità per le aziende di commettere eventuali errori.

## Domanda UNI-CIG, procedura semplificata

Nell'ambito del processo di sostanziale rinnovamento e di semplificazione delle procedure di gestione degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto, avviato da tempo dall'Istituto, con l'obiettivo di una decisa riduzione dei tempi di definizione e di liquidazione delle relative prestazioni, l'INPS ha il rilasciato la nuova procedura per la presentazione della **“Domanda Unificata di cassa integrazione guadagni UNI-CIG”**.

Il progetto di realizzazione ha previsto lo sviluppo di una procedura unificata e semplificata per la trasmissione di tutte le tipologie di domande di cassa integrazione, sia con causali “COVID19” che con causali ordinarie, attraverso una reingegnerizzazione del processo di invio telematico delle relative istanze.

In particolare, **UNI-CIG** presenta due principali caratteri di innovazione rispetto alle procedure attuali:

- da un lato, è stata progettata per anticipare al momento della presentazione della domanda la fase dei controlli automatizzati sui requisiti richiesti, relativamente ai beneficiari della prestazione e di verifica di congruità della domanda stessa, con conseguente significativo risparmio di tempo complessivo nel ciclo della procedura;
- dall'altro, consente alle aziende e agli intermediari abilitati di operare su una piattaforma più snella e intuitiva, basata su tecnologie web moderne (ad esempio, framework React) e ad elevata automazione test (tramite Selenium e Cucumber), con l'obiettivo di facilitare la compilazione delle istanze in conformità alla normativa vigente. Il nuovo servizio è stato studiato, inoltre, per essere compatibile alla fruizione tramite dispositivi mobili (smartphone, notebook, ecc.), in modo da consentire la compilazione della domanda, o la sua consultazione, anche in questa modalità.

## Domanda UNI-CIG, come funziona

L'applicazione UNI-CIG propone al datore di lavoro, anche per il tramite di un intermediario abilitato, una nuova **modalità di compilazione della domanda** strutturata in quadri successivi, che guidano l'operatore in ogni fase fino all'invio della stessa, consentendo, prima della trasmissione in istruttoria, di procedere ad eventuali correzioni delle anomalie riscontrate dalla

procedura.

Per tutte le prestazioni le aziende dovranno, pertanto, indicare, come di consueto:

- l'inizio e la fine effettiva del periodo di sospensione/riduzione dell'attività lavorativa;
- il numero di beneficiari complessivo;
- le ore di integrazione salariale richieste.

All'istanza dovrà essere allegato il file, in un nuovo formato semplificato, contenente **l'elenco dei codici fiscali dei beneficiari** e, solo nel caso di richiesta di anticipo del 40% della prestazione, l'indicazione degli IBAN e delle ore richieste per singolo lavoratore.

La procedura segnalerà, già al momento dell'inserimento dei dati, **eventuali errori o anomalie**. Inoltre, la procedura, subito dopo l'invio della domanda, effettuerà in modalità automatizzata e pressoché immediata, una prima serie di controlli formali tesi a verificare che la domanda sia ricevibile e, a seguito di esito positivo, assegnerà il Ticket e il protocollo. Qualora i controlli diano esito negativo, la domanda è considerata irricevibile e non potrà essere protocollata e successivamente inviata in istruttoria.

Successivamente, la domanda sarà sottoposta a un'ulteriore verifica sia in ordine alla congruità dell'istanza in relazione al periodo e alla causale scelta, sia in ordine ai requisiti di accesso alla prestazione dei lavoratori, tramite il controllo dell'elenco dei beneficiari allegato dall'azienda. Qualora la procedura rilevi in questa fase delle anomalie, ne evidenzierà la presenza nel report degli esiti.

In questo caso, sarà possibile per l'azienda modificare la domanda per correggere le anomalie **entro cinque giorni dall'invio**. In caso di mancata correzione, trascorsi i cinque giorni, la domanda non sarà più modificabile e verrà inviata alla Struttura territorialmente competente per la successiva istruttoria.

## Al via il DURC di congruità nel settore edile

Operativo dal 1° novembre il sistema di verifica di congruità della manodopera nel settore edile, cd. **[DURC di congruità](#)** per tutti i lavori pubblici e per i lavori privati di valore pari o superiore a 70.000 euro.

La verifica di congruità del costo della manodopera impegnata per la realizzazione dell'opera rispetto al costo complessivo della stessa mira a rinvigorire l'azione di contrasto dei fenomeni di dumping contrattuale in edilizia e a promuovere l'emersione del lavoro irregolare raffor-

zando la tutela dei lavoratori sotto il profilo retributivo e per la salute e la sicurezza negli ambienti di lavoro.

Secondo quanto previsto dal [Decreto Ministeriale n. 143 del 25 giugno 2021](#), l'obbligo scatta a partire dai **lavori edili** per i quali la denuncia di inizio lavori alla Cassa Edile territorialmente competente sia effettuata a decorrere dal 1° novembre 2021.

## **DURC di congruità: quadro normativo**

Il decreto Semplificazioni (articolo 8, comma 10-bis, decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120) ha previsto, in aggiunta al documento unico di regolarità contributiva (DURC), il documento relativo alla congruità dell'incidenza della manodopera relativa allo specifico intervento, rinviando ad un apposito decreto ministeriale la definizione delle modalità operative.

Successivamente è stato siglato l'Accordo collettivo del 10 settembre 2020 in materia di congruità della manodopera per il settore edile.

Il Decreto Ministeriale n. 143 del 25 giugno 2021 ha dato attuazione a quanto previsto dal decreto Semplificazioni, recependo l'Accordo collettivo del 10 settembre 2020.

L'Ispettorato nazionale del lavoro ha poi fornito le indicazioni con la nota del 19 luglio 2021, prot. n. 522.

Infine la CNCE ha chiarito le condizioni per la regolarità dell'impresa con la [comunicazione CNCE n. 792/2021](#), come integrata dalla comunicazione del 29 ottobre 2021 nella quale è stata fornita una scheda riepilogativa del trattamento della tipologia di ore denunciate in Cassa Edile/Edilcassa e dei relativi accertamenti da parte delle Casse.

## **DURC di congruità: ambito di applicazione**

La verifica della congruità si applica:

- a tutti i lavori pubblici;
- ai lavori privati limitatamente alle opere il cui valore risulti complessivamente di importo pari o superiore a 70.000 euro.

Essa consta nella verifica dell'incidenza della manodopera relativa allo specifico intervento realizzato nel settore edile nell'ambito dei lavori (pubblici e privati) eseguiti da parte di imprese affidatarie, in appalto o subappalto, ovvero da lavoratori autonomi coinvolti a qualsiasi titolo nella loro esecuzione.



**N.B.** Per "settore edile" si intendono tutte le attività, comprese quelle affini, direttamente e funzionalmente connesse all'attività resa dall'impresa affidataria dei lavori, per le quali trova applicazione la contrattazione collettiva edile, nazionale e territoriale, stipulata dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Sono esclusi dalla verifica della congruità i lavori affidati per la ricostruzione delle aree territoriali colpite da eventi sismici del 2016, per la quale siano già state adottate specifiche ordinanze del Commissario straordinario del Governo.

## **DURC di congruità: verifiche**

Nella fase di prima applicazione, la verifica della congruità è effettuata in relazione ai seguenti indici minimi di congruità riferiti alle singole categorie di lavori (tabella allegata all'accordo del 10 settembre 2020 e al decreto Ministeriale n. 143 del 25 giugno 2021). (\*)

<b>CATEGORIE</b>	<b>Percentuali di incidenza minima della manodopera sul valore dell'opera</b>
<b>1</b> OG1 - Nuova edilizia civile, compresi impianti e forniture	14,28%
<b>2</b> OG1 - Nuova edilizia industriale, esclusi impianti	5,36%
<b>3</b> Ristrutturazione di edifici civili	22,00%
<b>4</b> Ristrutturazione di edifici industriali, esclusi impianti	6,69%
<b>5</b> OG2 - Restauro e manutenzione di beni tutelati	30,00%
<b>6</b> OG3 - Opere stradali, ponti, etc.	13,77%
<b>7</b> OG4 - Opere d'arte nel sottosuolo	10,82%

<b>8</b>	OG5 - Dighe	16,07%
<b>9</b>	OG6 - Acquedotti e fognature	14,63%
<b>10</b>	OG6 - Gasdotti	13,66%
<b>11</b>	OG6 - Oleodotti	13,66%
<b>12</b>	OG6 - Opere di irrigazione ed evacuazione	12,48%
<b>13</b>	OG7 - Opere marittime	12,16%
<b>14</b>	OG8 - Opere fluviali	13,31%
<b>15</b>	OG9 - Impianti per la produzione di energia elettrica	14,23%
<b>16</b>	OG10 - Impianti per la trasformazione e distribuzione	5,36%
<b>17</b>	OG12 - OG13 - Bonifica e protezione ambientale	16,47%

*(\*) Gli indici di congruità sono periodicamente aggiornati con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sentite le Parti sociali.*

Le verifiche sono effettuate tenendo conto delle informazioni dichiarate dall'impresa principale alla **Cassa Edile/Edilcassa territorialmente competente** con riferimento al valore complessivo dell'opera, al valore dei lavori edili previsti per la realizzazione della stessa, alla committenza, nonché alle eventuali imprese subappaltatrici e sub-affidatarie.

In caso di variazioni da parte del committente, l'impresa è tenuta a dimostrare la congruità in

relazione al nuovo valore determinato dalle varianti apportate.

Per i lavori pubblici, la congruità dell'incidenza della manodopera sull'opera complessiva è richiesta dal committente o dall'impresa affidataria in occasione della presentazione dell'ultimo stato di avanzamento dei lavori da parte dell'impresa, prima di procedere al saldo finale dei lavori.

Per i lavori privati, la congruità dell'incidenza della manodopera deve essere dimostrata prima dell'erogazione del saldo finale da parte del committente. A tal fine, l'impresa affidataria presenta l'attestazione riferita alla congruità dell'opera complessiva.

## **DURC di congruità: rilascio**

La Cassa Edile/Edilcassa territorialmente competente rilascia l'attestazione di congruità entro 10 giorni dalla richiesta, su istanza dell'impresa affidataria o dell'intermediario delegato o del committente.

Se non è possibile attestare la congruità, la Cassa Edile/Edilcassa che ha ricevuto la richiesta comunica analiticamente all'impresa affidataria le difformità riscontrate, invitandola a regolarizzare la propria posizione entro 15 giorni con il versamento della differenza di costo del lavoro necessaria per raggiungere la percentuale stabilita per la congruità.

L'impresa che regolarizza la propria posizione nel termine perentorio concessole ottiene il DURC di congruità.

In mancanza di regolarizzazione, ai soggetti che hanno effettuato la richiesta viene comunicato l'esito negativo della verifica di congruità con indicazione degli importi a debito e delle cause di irregolarità e l'impresa affidataria viene iscritta nella Banca nazionale delle imprese irregolari (BNI). L'esito negativo della verifica di congruità riferita alla singola opera, pubblica o privata, incide, dalla data di emissione, sulle successive verifiche di regolarità contributiva finalizzate al rilascio del DURC online per l'impresa affidataria.

**N.B.** La Cassa rilascia ugualmente l'attestazione di regolarità, previa idonea giustificazione del direttore lavori, in caso di mancato raggiungimento della congruità se lo scostamento rispetto agli indici di congruità è pari o inferiore al 5% della percentuale della manodopera. È inoltre possibile, in caso di non congruità, dimostrare il raggiungimento della percentuale di incidenza attraverso documentazione idonea a attestare costi non registrati in Cassa Edile/Edilcassa.

## **| DURC di congruità: CNCE EdilConnect**

Da ultimo si ricorda che la CNCE ha inoltre reso disponibile il portale utilizzato dal Sistema nazionale edile per la verifica della congruità della manodopera nei cantieri denominato "**CNCE\_EdilConnect**", con la relativa guida per le imprese e i lavoratori autonomi.

Nella homepage del portale è disponibile un "simulatore di congruità" che consente alle imprese e ai loro consulenti di stimare gli importi di manodopera richiesti utili alla verifica di congruità.

L'accesso al portale è consentito previa registrazione.

# GUIDA PRATICA

## Assunzione donne 2021/2022, conguaglio via Uniemems

Con il messaggio n. 3809 del 5 novembre 2021, l'INPS ha fornito le istruzioni operative riguardanti la fruizione dell'esonero per le assunzioni di **donne lavoratrici** effettuate nel biennio 2021-2022 (art. 1, co. da 16 a 19, della L. n. 178/2020), limitatamente alle assunzioni/trasformazioni effettuate nel periodo **1° gennaio 2021 – 31 dicembre 2021**. Ai fini della preventiva comunicazione online finalizzata alla fruizione dell'incentivo, i datori di lavoro interessati potranno utilizzare il **modulo "92-2012"**, presente all'interno del "Cassetto previdenziale" del sito INPS, a partire dall'11 novembre 2021.

I datori di lavoro autorizzati, che intendono fruire dell'esonero in commento, per le sole assunzioni/trasformazioni effettuate nel periodo 1° gennaio 2021 – 31 dicembre 2021, potranno esporre, **a partire dal flusso Uniemems del mese di competenza novembre 2021**, le lavoratrici per le quali spetta l'esonero valorizzando secondo le consuete modalità l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della sezione <DenunciaIndividuale>.

### Decontribuzione donne, la norma

L'art. 1, co. 16, della L. n. 178/2020 (Legge di Bilancio 2021) ha stabilito che, per le assunzioni di donne lavoratrici effettuate nel biennio 2021-2022, l'esonero di cui all'art. 4, co. da 9 a 11, della L. n. 92/2012 è riconosciuto nella misura del **100%**, nel limite massimo di importo pari a **6.000 euro annui**.

L'esonero è riconosciuto a **tutti i datori di lavoro privati**, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo.

La misura in trattazione non si applica nei confronti della Pubblica Amministrazione. 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, recante "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19" (c.d. **Temporary Framework**).

## Esonero donne, cumulabilità

L'esonero in trattazione è **cumulabile** con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta e a condizione che, per gli altri esoneri di cui si intenda fruire, non sia espressamente previsto un divieto di cumulo con altri regimi.

Ad esempio, l'esonero in trattazione non risulta cumulabile con l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile previsto dall'art. 1, co. 100 e ss., della L. n. 205/2017, in virtù dell'espressa previsione di cui al co. 114 dell'art. 1 della medesima legge, secondo la quale:

- *“L'esonero di cui ai commi da 100 a 108 e da 113 a 115 non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato. Esso non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi”.*

## Esonero assunzioni donne, aspetti di compatibilità e cumulabilità

L'esonero in commento **non è compatibile** con l'esonero di cui all'art. 1, co. da 10 a 15, della Legge Bilancio 2021. Viceversa, la suddetta cumulabilità, nei limiti della contribuzione datoriale dovuta, trova applicazione sia con riferimento ad altre agevolazioni di tipo contributivo (ad esempio, incentivo all'assunzione in sostituzione di lavoratrici o lavoratori in congedo prevista, per le aziende con meno di venti dipendenti, dall'art. 4, co. 3, del D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, pari al 50% dei contributi datoriali dovuti) che con riferimento agli incentivi di tipo economico (ad esempio, incentivo all'assunzione di beneficiari di NASpl, disciplinato dall'art. 2, co. 10-bis, della L. n. 92/2012).

Quanto alla sequenza secondo cui debba operarsi la **cumulabilità tra gli esoneri**, ove consentita, si ricorda che la stessa deve avvenire in ragione delle norme approvate, in ordine temporale, sul presupposto che l'ultimo esonero introdotto nell'ordinamento si cumula (ove così previsto) con i precedenti sulla contribuzione residua “dovuta”, e cioè, più specificamente, sulla contribuzione residua “dovuta”, in ragione del primo esonero applicato.

Pertanto, laddove si intenda cumulare la misura in trattazione con **altri regimi agevolati** riguardanti le medesime lavoratrici, la stessa troverà applicazione in via residuale sulla contribuzione datoriale non esonerata ad altro titolo.

Ad esempio, nel caso in cui si intenda fruire in contemporanea dell'agevolazione per **l'assunzione in sostituzione di lavoratrici o lavoratori in congedo prevista**, per le aziende con meno di 20 dipendenti, dall'art. 4, co. 3, del D.lgs. n. 151/2001, pari al 50% dei contributi datoriali

dovuti, l'esonero troverà applicazione per le medesime lavoratrici a seguito dell'abbattimento della contribuzione operato in virtù della predetta previsione normativa.

## Esonero assunzioni donne, il flusso Uniemens

I datori di lavoro autorizzati, che intendono fruire dell'esonero in commento, per le sole assunzioni/trasformazioni effettuate nel periodo "1° gennaio 2021 – 31 dicembre 2021", potranno esporre, a partire dal **flusso Uniemens del mese di competenza novembre 2021**, le lavoratrici per le 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 dovuta calcolata sull'imponibile previdenziale del mese.

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

- nell'elemento <CodiceCausale>: dovrà essere inserito il valore "INDO" avente il significato di "Esonero per assunzioni/trasformazioni art. 1, commi 16-19, L. n.178/2020";
- nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale>: inserire il valore "data di assunzione a tempo indeterminato o data trasformazione" nel formato AAAAMMGG (8 caratteri, ad esempio: 20210609).

Ai fini della **restituzione delle quote di esonero** per le assunzioni di giovani di cui all'art. 1, co. 100, della L. n. 205/2017 (c.d. incentivo GECO), i datori di lavoro dovranno valorizzare:

- all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <AltreADebito>, nell'elemento <CausaleADebito> il codice causale già in uso "M472", avente il significato di "Restituzione esonero legge n. 205/2017 GECO";
- nell'elemento <ImportoADebito>, l'importo da restituire.

Per la restituzione delle quote di esonero di cui all'articolo 4, commi da 8 a 11, alla legge n. 92/2012 i datori di lavoro dovranno valorizzare all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <AltreADebito>, nell'elemento <CausaleADebito> il codice causale già in uso "M431", avente il significato di "Restituzione contr. della legge n. 92/2012", e nell'elemento <ImportoADebito>, l'importo da restituire.

### Normativa e prassi

- INPS, Messaggio n. 3809 del 5 novembre 2021

# ADEMPIMENTI E SCADENZE

## 16 novembre 2021

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

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.

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.

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.

Versamento terza rata contributi fissi INPS artigiani e commercianti Soggetti: I lavoratori iscritti alla Gestione INPS artigiani ed esercenti attività commerciali versano i contributi fissi relativi al trimestre solare precedente

Prepensionamento Soggetti: Versamento della provvista mensile del trattamento di prepensionamento dei lavoratori iscritti ai Fondi di solidarietà



## 22 novembre 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.

Versamento contributi Enasarco Soggetti: Versamento dei contributi relativi alle provvigioni liquidate agli agenti e rappresentanti nel trimestre di riferimento.

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

## 23 novembre 2021

Piano spostamenti casa-lavoro Soggetti: Adozione del Piano degli spostamenti casa-lavoro (PSCL) del personale dipendente per singola unità locale lavorativa.

## 25 novembre 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.

## 30 novembre 2021

Libro Unico Lavoro, compilazione Soggetti: Compilazione del Libro Unico Lavoro con i dati riguardanti i lavoratori, per ciascun mese di riferimento, entro la fine del mese successivo.

Inps - Denuncia mensile retributiva e contributiva (UNIEMENS individuale) Soggetti: Comunicazione dei dati retributivi e contributivi, nonché delle informazioni necessarie per l'implementazione delle posizioni assicurative individuali e per l'erogazione delle prestazioni.

CIGO/FIS/CIGD - Invio dati Soggetti: Invio dati pagamento diretto per le sospensioni/riduzioni

(per emergenza Covid 19) autorizzate nel mese precedente

Versamento in acconto del contributo alla gestione separata INPS Soggetti: I soggetti titolari di partita IVA iscritti alla Gestione Separata INPS lavoratori autonomi effettuano il versamento del secondo acconto.

Versamento in acconto e a saldo dei contributi INPS artigiani e commercianti sul reddito eccedente il minimale Soggetti: I lavoratori iscritti alla Gestione INPS artigiani e commercianti che hanno conseguito, nell'anno precedente, un reddito eccedente il minimale, devono effettuare il versamento del secondo acconto.

Versamento contributi Fasi Soggetti: Versamento trimestrale dei contributi per i dirigenti in servizio

INPGI - Gestione separata - Liberi professionisti - Versamento rateale a saldo del contributo in percentuale (seconda rata) Soggetti: I giornalisti liberi professionisti iscritti alla Gestione Separata INPGI effettuano il versamento a titolo di saldo della seconda rata degli eventuali contributi a percentuale eccedenti il contributo minimo

CIGO/FIS/CIGD - Presentazione domanda Soggetti: Presentazione domanda integrazione salariale o assegno ordinario per emergenza Covid 19 per i casi di sospensione/riduzione iniziati il mese precedente

Cassa integrazione Soggetti: Termine per presentare domande CIGO per eventi oggettivamente non evitabili verificatisi (non Covid) nel mese precedente.