Sommario

Sommario **1**

NEWS **2**

Nuove tariffe INAIL, le istruzioni tecniche 2

RdC con assegno temporaneo: erogazione e misura 3

FSBA, aggiornato il manuale operativo alle novità del Decreto Fiscale 8

Distacco di lunga durata, comunicazione online dal 2 novembre 9

Filiere agricole, esonero INPS per il mese di febbraio 2021 10

Inps, sospese le riduzioni degli importi del trattamento di mobilità in deroga 12

Lavoratori dello spettacolo: nuove attività e obblighi contributivi 13

Distacco a catena transnazionale, i nuovi obblighi 16

Casse Edile, come gestire le assenze ingiustificate del green pass 18

Integrazioni salariali Covid-19, i modelli SR41 resteranno in vita fino a dicembre 19

Indennità “Decreto Sostegni-bis”, come presentare domanda di riesame 19

Sicurezza sul lavoro: inasprite le sanzioni per le imprese irregolari 21

Le novità in materia di lavoro del decreto fiscale 25

GUIDA PRATICA **31**

Greenpass50+, verifica in 3 fasi per i datori con più di 50 dipendenti 31

ADEMPIMENTI E SCADENZE **35**

01 novembre 2021 35

02 novembre 2021 36

NEWS

Nuove tariffe INAIL, le istruzioni tecniche

Con circolare n. 28 del 28 ottobre 2021, l'INAIL ha diramato le istruzioni tecniche per l'applicazione delle **tariffe dei premi** in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali nelle gestioni industria, artigianato, terziario e altre attività, approvate con decreto interministeriale del 27 febbraio 2019.

Le istruzioni tecniche, che nascono dall'esperienza maturata nel tempo e dall'applicazione del nuovo nomenclatore, riportano le novità principali introdotte nel sistema tariffario del 2019 rispetto a quello previgente del 2000.

Con l'aggiornamento, sono state:

- ridefinite alcune lavorazioni già individuate nelle precedenti tariffe, aggregate altre lavorazioni già esistenti in un'unica voce di tariffa;
- eliminati alcuni cicli produttivi non più attuali;
- istituite nuove voci riferite a lavorazioni che si sono diffuse negli ultimi venti anni o in via di sviluppo, che corrispondono a nuove forme produttive o di erogazione di servizi.

Oscillazione del tasso per andamento infortunistico, i criteri di determinazione

Una delle principali novità riguarda l'introduzione dei **nuovi criteri di determinazione dell'oscillazione del tasso per andamento infortunistico** con i nuovi parametri e analizza la rideterminazione del tasso applicabile.

Come è noto una delle novità delle Tariffe è stata l'introduzione del nuovo criterio di determinazione dell'oscillazione del tasso per andamento infortunistico, basato non più sugli oneri economici sostenuti dall'Istituto ma sulla gravità dell'evento e sulle sue conseguenze. L'oscillazione viene ora applicata con riferimento alla **posizione assicurativa territoriale (PAT) nel suo complesso** e non più alle singole voci di tariffa.

Si ricorda, in conclusione, che ai fini del calcolo della gravità degli eventi acquistano significato anche gli eventi mortali accaduti a soggetti privi di superstiti, mentre non devono essere computati i casi accertati di infezione da coronavirus, né gli oneri effettivamente recuperati dall'Istituto in seguito ad azione di surroga o regresso, salvo che sia stata accertata la responsabilità

del terzo estraneo al rapporto di lavoro.

Continuano ad essere esclusi:

- gli infortuni in itinere;
- gli eventi lesivi occorsi ai lavoratori in somministrazione e agli apprendisti.

Premi INAIL, riduzione del tasso medio per prevenzione

Nell'ambito della riduzione del tasso medio per prevenzione la sostanziale novità risiede nella **riduzione per prevenzione nel primo biennio di attività** che è subordinata all'attuazione di interventi migliorativi ulteriori rispetto alla mera osservanza delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in conformità alla riduzione dopo il primo biennio di attività.

È stato uniformato il termine di presentazione della domanda di riduzione **al 28 febbraio** (29 febbraio in caso di anno bisestile) dell'anno per il quale la riduzione è richiesta.

In concreto, a prescindere dall'anzianità dell'attività (nel primo biennio o oltre), il riconoscimento della riduzione è **subordinato** alla sussistenza dei medesimi requisiti:

- osservanza delle disposizioni obbligatorie in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro alla data del 31 dicembre dell'anno precedente quello cui si riferisce la domanda, riferibile all'azienda nel suo complesso (non alle sole PAT oggetto della domanda);
- attuazione di interventi migliorativi individuati dall'Istituto nell'anno precedente quello di presentazione della domanda, supportata da idonea documentazione appositamente predefinita dall'Istituto e prodotta dalla ditta unitamente alla domanda;
- regolarità contributiva verificata secondo le disposizioni di cui al D.I. 30 gennaio 2015.

RdC con assegno temporaneo: erogazione e misura

Con il messaggio n. 3669 del 27 ottobre 2021 l'INPS spiega come è erogato l'**assegno temporaneo per i figli minori** ai nuclei familiari percettori di **Reddito di cittadinanza**.

Assegno temporaneo per i figli minori e Reddito di cittadinanza

L'assegno temporaneo è una prestazione ponte riconosciuta (articolo 1, comma 1, del decreto-legge 8 giugno 2021, n. 79, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2021, n. 112),

dal 1° luglio al 31 dicembre 2021, alle famiglie con figli a carico minori di 18 anni (inclusi i figli minori adottati e in affido preadottivo) che non hanno diritto all'Assegno per il Nucleo Familiare (ANF)

Se il nucleo familiare è **titolare di** Reddito di Cittadinanza l'articolo 4, comma 3, del decreto-legge n. 79/2021 prevede la corresponsione d'ufficio dell'assegno. In tal caso, infatti, l'Istituto riconosce una quota supplementare di beneficio economico, erogata congiuntamente e con le stesse modalità previste per il RdC.

Assegno temporaneo: quando si ha diritto all'integrazione RdC

L'INPS illustra innanzitutto i criteri seguiti per la verifica dei requisiti richiesti ai fini dell'integrazione RdC con la quota supplementare a titolo di assegno temporaneo.

Per una più immediata evidenza degli stessi si opta per una loro rappresentazione in tabella.

Requisiti previsti per l'Assegno temporaneo	**Requisiti previsti per il Reddito di cittadinanza**
Residenza e soggiorno	
(art. 1, comma 1, lett. a), n. 1) e n. 4), del decreto-legge n. 79/2021)	L'INPS fa presente che i requisiti relativi alla residenza e al soggiorno previsti per l'assegno temporaneo risultano assorbiti dai seguenti requisiti (più restrittivi) previsti per il RdC.
1) essere cittadino italiano o di uno Stato membro dell'Unione europea, o suo familiare, titolare del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente, ovvero essere cittadino di uno Stato non appartenente all'Unione europea in possesso del permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo o del permesso di soggiorno per motivi di lavoro o di ricerca di durata almeno semestrale;	*(art. 2, comma 1, lett. a), del decreto-legge n. 4/2019)* Il componente richiedente il RdC deve essere cumulativamente:

4) essere residente in Italia da almeno due anni, anche non continuativi, ovvero essere titolare di un contratto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato di durata almeno semestrale.	1) in possesso della cittadinanza italiana o di Paesi facenti parte dell'Unione europea, ovvero suo familiare, come individuato dall'articolo 2, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 6 febbraio 2007, n. 30, che sia titolare del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente, ovvero cittadino di Paesi terzi in possesso del permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo;
	2) residente in Italia per almeno 10 anni, di cui gli ultimi due, considerati al momento della presentazione della domanda e per tutta la durata dell'erogazione del beneficio, in modo continuativo.

Pagamento dell’imposta sul reddito in Italia

(art. 1, comma 1, lett. a), n. 2), del decreto-legge n. 79/2021)	Il requisito si ritiene già verificato, in quanto i beneficiari di RdC sono tenuti al possesso della residenza in Italia e, pertanto, sono sottoposti al pagamento dell’IRPEF in Italia in base alla previsione dell’articolo 2 del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 (TUIR)

Figli minori fiscalmente a carico del/dei genitore/i presenti nel nucleo

(articolo 1, comma 1, lettera a), n. 3), del decreto-legge n. 79/2021)	Sul punto, l'INPS fa presente che la verifica è effettuata sulla base dei dati dichiarati nella DSU di riferimento e di quelli a disposizione negli altri archivi dell’INPS.
3) essere domiciliato e residente in Italia e avere i figli a carico sino al compimento del diciottesimo anno d'età	Si decade dall’integrazione RdC se il requisito viene meno nel corso della fruizione dell’assegno temporaneo.

Assegno temporaneo: a chi spetta l'integrazione RdC

L'integrazione RdC spetta ai nuclei percettori di Reddito di cittadinanza nei quali:

- siano contestualmente presenti i due genitori con uno o più figli minori a carico;
- o risulti un unico genitore che, ove applicabile, abbia fatto ricorso all'ISEE minorenni ai fini della percezione del RdC.

Se invece a presentare la DSU è un soggetto diverso dai genitori legittimi o naturali (ad esempio, nonno, zio, fratello del minore, ecc.) per l'integrazione RdC è necessario che in capo al dichiarante ci sia un valido provvedimento di affido.

L'INPS procede prioritariamente alla verifica dei requisiti per l'integrazione RdC e successivamente alla sua erogazione con le stesse modalità utilizzate per il pagamento del RdC.

Chi percepisce il Reddito di cittadinanza e vanta i requisiti per l'Assegno temporaneo non deve fare alcuna richiesta di integrazione all'INPS perché il beneficio è riconosciuto d'ufficio.

Gli esiti delle integrazioni RdC sono consultabili sul sito (procedura "Reddito di Cittadinanza/Pensione di Cittadinanza" nella sezione "Lista domande ed esiti").

N.B. L'integrazione RdC non può essere corrisposta ai nuclei percettori di RdC al cui interno siano presenti soggetti che abbiano diritto al pagamento di ANF 2021.

Assegno temporaneo: come viene erogata l'integrazione RdC

L'INPS richiama le istruzioni generali contenute nei paragrafi 3 e 4 della circolare n. 93/2021 ricordando che l'integrazione RdC è corrisposta mensilmente e che gli assegni sono maggiorati di 50 euro per ciascun figlio minore con disabilità media, grave o non autosufficienza.

In caso di affido condiviso del minore l'assegno temporaneo viene corrisposto sempre in forma di integrazione RdC e secondo le modalità di erogazione del RdC, senza corrispondere il 50% dell'importo complessivo al secondo genitore affidatario che non faccia parte del nucleo familiare beneficiario del RdC (genitore non convivente).

Se il RdC viene decurtato per il mancato rispetto degli obblighi di condizionalità l'integrazione RdC viene erogata per l'intera somma.

Assegno temporaneo: come viene calcolata l'integrazione RdC

L'integrazione RdC è determinata sottraendo all'importo teorico dell'assegno temporaneo - stabilito sulla base del numero di figli minori a carico e del valore dell'indicatore ISEE del nucleo - la quota di RdC relativa ai figli minori, calcolata sulla base della scala di equivalenza di cui all'articolo 2, comma 4, del decreto-legge n. 4/2019.

L'INPS comunica che per calcolare l'importo dell'integrazione RdC viene utilizzata la seguente formula:

Integrazione RdC= Importo teorico AT

(uguale all'importo in euro indicato dall'Allegato 1 del decreto-legge n. 79/2021, sulla base della fascia di valore ISEE e del numero di figli minori presenti nel nucleo RdC)

- Quota RdC minorenni

(uguale alla quota di Reddito di cittadinanza relativa ai figli minori che fanno parte del nucleo familiare).

Gli **importi teorici dell'Assegno temporaneo** sono i seguenti:

Fasce di valore ISEE di riferimento	Importi Nuclei fino a due figli minori	Importi Nuclei con almeno tre figli minori
Fino a 7.000,00	167,5	217,8
da 7.000,01 a 7.100,00	166,4	216,4
da 7.100,01 a 7.200,00	165,4	215
da 7.200,01 a 7.300,00	164,3	213,7
da 7.300,01 a 7.400,00	163,3	212,3
da 7.400,01 a 7.500,00	162,3	210,9
da 7.500,01 a 7.600,00	161,3	209,6
da 7.600,01 a 7.700,00	160,2	208,2
da 7.700,01 a 7.800,00	159,2	206,9
da 7.800,01 a 7.900,00	158,1	205,5
da 7.900,01 a 8.000,00	157	204,1
da 8.000,01 a 8.100,00	156	202,8
da 8.100,01 a 8.200,00	154,9	201,4
da 8.200,01 a 8.300,00	153,9	200,1

da 8.300,01 a 8.400,00	152,8	198,7
da 8.400,01 a 8.500,00	151,8	197,3
da 8.500,01 a 8.600,00	150,8	196
da 8.600,01 a 8.700,00	149,7	194,6
da 8.700,01 a 8.800,00	148,7	193,3
da 8.800,01 a 8.900,00	147,6	191,9
da 8.900,01 a 9.000,00	146,6	190,5
da 9.000,01 a 9.100,00	145,5	189,2
da 9.100,01 a 9.200,00	144,5	187,8
da 9.200,01 a 9.300,00	143,4	186,4
da 9.300,01 a 9.400,00	142,4	185,1

La quota di Reddito di cittadinanza relativa ai figli minori che fanno parte del nucleo familiare viene calcolata in base alla seguente formula:

Quota RdC minorenni = ImportoRdC*[(contributo minorenni alla scala di equivalenza)/(scala equivalenza totale)]

Se la scala di equivalenza è ridotta per applicazione del tetto massimo la determinazione della Quota RdC minorenni avviene attraverso la seguente formula:

Quota RdC minorenni (nuclei con abbattimento scala di equivalenza) = ImportoRdC*[(scala equivalenza totale- contributo maggiorenni alla scala di equivalenza)/(scala equivalenza totale)]

L'INPS propone infine, nel messaggio n. 3669 del 27 ottobre 2021, alcuni pratici esempi di calcolo.

FSBA, aggiornato il manuale operativo alle novità del Decreto Fiscale

In seguito all'emanazione del decreto legge 21 ottobre 2021, n. 146, che ha introdotto ulteriori 13 settimane di **assegno ordinario** o cassa integrazione in deroga a favore dei lavoratori dipendenti ad orario sospeso o ridotto per cause riconducibili all'emergenza epidemiologica da **Covid-19**, per il periodo dal 1° ottobre 2021 al 31 dicembre 2021, il Fondo di Solidarietà Bilaterale per l'Artigianato ha aggiornato il manuale operativo per la trasmissione della domanda.

Accedendo all'ormai consueto portale *Sinaweb*, imprese artigiane ed intermediari potranno presentare la **nuova domanda** avente causale "*COVID19 (DECRETO 146/2021)*", prestando particolare attenzione alle seguenti indicazioni:

- i lavoratori beneficiari dovranno risultare in forza alla data del 22 ottobre 2021;
- la durata minima per la sospensione è pari ad una settimana;
- la durata massima della sospensione è pari a **13 settimane**, riconosciute dal 1° ottobre al 31 dicembre 2021;
- sarà possibile allegare l'*originario* **accordo sindacale** ovvero l'accordo precedentemente stipulato con le parti sociali;
- la **rendicontazione** dovrà avvenire entro il 25 del mese successivo, cosicché FSBA possa procedere tempestivamente all'attribuzione delle somme e corrispondere il dovuto ai lavoratori beneficiari;
- sarà necessario richiedere un nuovo ***ticket* INPS** e presentare la domanda entro il 30 del mese successivo all'inizio del periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa;
- le ulteriori 13 settimane disciplinate dal decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146, potranno essere fruite solo a seguito dell'esaurimento delle settimane previste dal precedente D.L. n. 41/2021.

Qualora il richiedente abbia inserito nella precedente domanda presentata ai sensi del D.L. n. 41/2021 *data fine* 31/12/2021 dovrà procedere a variare la **data di termine** del periodo coperto da assegno ordinario prima di presentare la nuova domanda di concessione ai sensi del decreto legge n. 146/2021.

Si rammenta che è operativa, anche per le domande di accesso disciplinate dal Decreto Fiscale, la funzione di duplicazione di precedenti istanze già presentate, sicché potrà essere semplificato l'inserimento dei dati richiesti dalla procedura stessa.

Distacco di lunga durata, comunicazione online dal 2 novembre

Via libera alle nuove regole per la trasmissione telematica delle comunicazioni dovute dai prestatori di servizi al Ministero in relazione ai lavoratori **distaccati di lunga durata** in Italia. Infatti, i nuovi standard entreranno in vigore a decorrere dal 2 novembre 2021, a seguito della pubblicazione sul portale del Ministero del Lavoro, nella sezione "Pubblicità Legale", del Decreto n. 170 del 6 agosto 2021.

A specificarlo è il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con la notizia del 26 ottobre 2021.

Comunicazione preventiva di lunga durata, campi di applicazione

In particolare, si ricorda che le previsioni del nuovo Decreto si applicano:

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

Distacco di lunga durata, servizio online

A partire dal 2 novembre 2021 alle ore 12:00 sarà, pertanto, disponibile nel portale http://servizi.lavoro.gov.it una nuova versione della procedura telematica "**Distacco transnazionale**" aggiornata con le novità contenute nel Decreto.

La stessa, al fine di consentire il completamento delle necessarie attività tecniche di aggiornamento, non sarà disponibile nella fascia oraria compresa **tra le 9:00 e le 12:00 del 2 novembre 2021**.

Filiere agricole, esonero INPS per il mese di febbraio 2021

Domande **entro il 20 novembre 2021** per poter accedere all'esonero contributivo – per il mese di febbraio 2021 – in favore delle imprese delle filiere agricole appartenenti ai settori agrituristico e vitivinicolo, ivi incluse le aziende produttrici di vino e birra.

Per accedere al beneficio in trattazione i datori di lavoro dovranno presentare l'istanza utilizzando lo specifico modulo telematico "**Esonero Art. 70 D.L. n. 73/2021**", che sarà reso disponibile dall'INPS nel "Portale delle Agevolazioni" (ex "DiResCo").

A specificarlo è l'INPS, con la circolare n. 156 del 21 ottobre 2021.

Esonero filiere agricole, i beneficiari

L'esonero dal versamento della contribuzione è destinato alle imprese appartenenti alle **filiere agricole** appartenenti ai settori agrituristico e vitivinicolo, comprese le aziende produttrici di

vino e birra, al fine di assicurare la tutela produttiva e occupazionale e contenere gli effetti negativi del perdurare dell'epidemia di COVID-19.

L'esonero è riconosciuto con riferimento:

- sia alla contribuzione dovuta dai datori di lavoro;
- sia alla contribuzione relativa ai lavoratori autonomi in agricoltura, segnatamente, agli imprenditori agricoli professionali, ai coltivatori diretti, ai mezzadri e ai coloni.

L'esonero **non** si applica nei confronti delle pubbliche Amministrazioni.

Sgravio INPS per agricoli, la misura

L'esonero è riconosciuto nei limiti della contribuzione dovuta al netto di altre agevolazioni o riduzioni delle aliquote di finanziamento della previdenza obbligatoria, previste dalla normativa vigente e spettanti nel periodo di riferimento dell'esonero.

Per i datori di lavoro l'esonero spetta nei limiti della **contribuzione previdenziale di competenza di febbraio 2021** al netto di ogni altra agevolazione o riduzione delle aliquote.

Non sono oggetto di esonero:

- i premi e i contributi dovuti all'INAIL;
- le ritenute previdenziali e assistenziali operate dal datore di lavoro sulla retribuzione del lavoratore;
- 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.

Filiere agricole, condizioni

L'esonero è subordinato, ai sensi dell'art. 1, co. 1175, della L. n. 296/2006, alle seguenti **condizioni**:

- regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale ai sensi della normativa in materia di documento unico di regolarità contributiva (DURC);
- assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge;

- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Esonero agricoltura, come fare domanda?

Per accedere al beneficio in trattazione i datori di lavoro dovranno presentare l'istanza utilizzando lo specifico modulo telematico "**Esonero Art. 70 D.L. n. 73/2021**", che sarà reso disponibile dall'INPS nel "Portale delle Agevolazioni" (ex "DiResCo").

Nella domanda il contribuente dovrà specificare se richiede l'esonero ai sensi della sezione 3.1 e/o 3.12 del Quadro Temporaneo e l'importo richiesto con riferimento a ciascuna sezione. L'istanza dovrà essere presentata **entro il 20 novembre 2021**.

Per i datori di lavoro che versano la contribuzione agricola unificata risultano differiti, nelle more della definizione delle istanze, anche le somme richieste con l'emissione relativa al primo trimestre 2021, con scadenza **16 settembre 2021**. Diversamente, per i datori di lavoro che versano la contribuzione mensilmente risultano differiti i termini di versamento con scadenza **16 marzo 2021**.

Inps, sospese le riduzioni degli importi del trattamento di mobilità in deroga

L'Inps, con la circolare 22 ottobre 2021, n. 158, fornisce le istruzioni per la sospensione della riduzione del **trattamento di mobilità in deroga**, prevista nei casi di terza e quarta proroga.

Nell'ambito delle risorse finanziarie destinate alla concessione, in deroga alla normativa vigente, anche senza soluzione di continuità di trattamenti di integrazione salariare e di mobilità, l'articolo 2, comma 66, legge 28 giugno 2012, n. 92, dispone che la misura del **trattamento di mobilità** è ridotta del 10 per cento nel caso di prima proroga, del 30 per cento nel caso di seconda proroga e del 40 per cento nel caso di proroghe successive.

Successivamente, l'articolo 1, comma 289, legge 30 dicembre 2020, ha previsto lo stanziamento di ulteriori risorse per il Fondo sociale per occupazione e formazione. A tal proposito, il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, ha comunicato che le Regioni, con riferimento all'anno corrente, possono utilizzare le risorse residue dei precedenti finanziamenti.

In tale ambito normativo, il c.d. decreto Sostegni-bis, ha introdotto all'articolo 38 il comma 2-bis, il quale dispone la sospensione delle riduzioni previste dall'articolo 2, comma 66, secondo

periodo, legge 28 giugno 2012, n. 92, degli importi del trattamento di mobilità in deroga nei casi di terza e quarta proroga.

L'importo stanziato, che costituisce limite massimo di spesa, è pari a 500.000 euro per l'anno 2021.

La **sospensione** ha effetto per il periodo dal 1° febbraio 2021 al 31 dicembre 2021, in riferimento agli importi in pagamento per i trattamenti di mobilità in deroga, previsti nei casi di **terza** e **quarta proroga** ai lavoratori beneficiari che operino nelle **aree di crisi complessa**.

Pertanto, non trova applicazione l'abbattimento del 40 percento previsto dal secondo periodo del comma 66, art. 2 legge 28 giugno 2012, n.92, diversamente le riduzioni del 10 per cento e del 30 per cento restano valide previste dalla medesima norma nei casi di prima e seconda proroga.

La sospensione verrà applicata d'ufficio dall'Istituto, senza necessità di istanza da parte dei beneficiari.

Lavoratori dello spettacolo: nuove attività e obblighi contributivi

Il decreto Sostegni bis (articolo 66 del D.L. 25 maggio 2021, n. 73 convertito, con modificazioni, dalla legge 23 luglio 2021, n. 106) ha introdotto alcune disposizioni in materia di previdenza e assistenza nel **settore dello spettacolo**. In particolare, il comma 17, al n. 2) della lettera b) modifica il D.lgs. 30 aprile 1997, n. 182, recante norme in materia di regime pensionistico per i lavoratori dello spettacolo, inserendo il comma 2-bis nell'articolo 2.

La nuova disposizione, in vigore a decorrere dal 1° luglio 2021, estende l'obbligo assicurativo verso il **Fondo pensione lavoratori dello spettacolo** alle seguenti fattispecie:

a) per le attività retribuite di insegnamento o di formazione svolte in enti accreditati presso le amministrazioni pubbliche o da queste organizzate;

b) per le attività remunerate di carattere promozionale di spettacoli dal vivo, cinematografici, televisivi o del settore audiovisivo, nonché di altri eventi organizzati o promossi da soggetti pubblici o privati che non hanno come scopo istituzionale o sociale l'organizzazione e la diffusione di spettacoli o di attività educative collegate allo spettacolo.

Tali attività, se rese da lavoratori appartenenti alle categorie professionali di cui all'articolo 3

del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 16 luglio 1947, n. 708 (quindi figure professionali predeterminate dal legislatore nei cui confronti scatta l'obbligo assicurativo per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo), determinano l'insorgere dell'**obbligo di versamento della contribuzione previdenziale e assistenziale** al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo alla stregua delle altre "canoniche" prestazioni artistiche.

Nelle fattispecie contemplate dal decreto Sostegni bis è escluso l'obbligo di richiesta del certificato di agibilità.

L'INPS, con circolare n. 155 del 20 ottobre 2021, ha fornito le **indicazioni operative** per applicare la disposizione in esame.

Attività di insegnamento o di formazione

Tutti i soggetti per i quali è previsto l'obbligo assicurativo verso il Fondo pensione lavoratori dello spettacolo in quanto appartenenti a una delle categorie professionali elencate all'articolo 3, comma 1, del D.lgs. C.P.S. n. 708/1947 e già iscritti al Fondo, sono tenuti a versare la dovuta contribuzione anche nelle ipotesi in cui svolgano **attività di insegnamento o di formazione retribuite** nei confronti di pubbliche Amministrazioni ovvero nei confronti di enti accreditati presso di esse.

Al riguardo l'INPS chiarisce che:

- sono "attività retribuite di formazione" le attività sia di formazione impartita sia di formazione ricevuta per la quale il lavoratore dello spettacolo percepisca una qualche forma di retribuzione;
- l'attività di insegnamento e di formazione deve avere ad oggetto le discipline e le attività per le quali il soggetto che le esercita risulta già iscritto;
- la materia di insegnamento deve essere strettamente connessa alle attività professionali tipiche dei lavoratori dello spettacolo e quindi alle discipline "artistiche" e "tecniche" o deve comunque essere connessa al settore dello spettacolo e relativa a una delle qualifiche professionali per le quali il lavoratore risulti già iscritto al Fondo. Al riguardo, l'INPS fa presente che l'obbligo contributivo verso il FPLS ricorre sia nel caso di coloro che svolgono una ulteriore attività di insegnamento e formazione riconducibile alla propria categoria professionale, come gli attori e i ballerini, sia nel caso di truccatori, maestranze e tecnici, per i quali l'iscrizione al FPLS derivi dallo svolgimento di prestazioni direttamente connesse con la realizzazione e la produzione di spettacolo;
- le attività di insegnamento o di formazione retribuite devono essere svolte nei confronti di pubbliche Amministrazioni o enti accreditati presso le medesime. Il riferimento è a

tutte le scuole e istituzioni formative di rilevanza nazionale che operano nei settori audiovisivo e cinema, teatro, musica, danza e letteratura di competenza del Ministero della Cultura che rilasciano titoli di studio equipollenti rispetto alla laurea, alla laurea magistrale e al diploma di specializzazione. Per le attività di insegnamento/formazione rese in ambito scolastico/universitario, l'obbligo di assicurazione al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo è configurabile solo a seguito di conferimento, da parte delle Amministrazioni, di incarico individuale con contratti di lavoro autonomo, a esperti di particolare e comprovata specializzazione, anche universitari, sempreché ricorrano i presupposti di legittimità previsti dall'articolo 7, comma 6, del citato D.lgs. n. 165/2001.

Attività di carattere promozionale

Il decreto Sostegni bis prevede inoltre che ricorrono i presupposti fondanti l'obbligo assicurativo al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo anche per le **attività remunerate di carattere promozionale di spettacoli** dal vivo, cinematografici, televisivi o del settore audiovisivo, nonché di altri eventi organizzati o promossi da soggetti pubblici o privati che non hanno come scopo istituzionale o sociale l'organizzazione e la diffusione di spettacoli o di attività educative collegate allo spettacolo.

Con riferimento alla nozione di attività promozionale, l'INPS, richiamando i dettami della Corte di Cassazione, ha chiarito che l'ambito oggettivo di riferimento della nuova disposizione è da individuare in tutte le attività promozionali remunerate - rese dalle figure di cui all'articolo 3 del D.lgs. C.P.S. n. 708/1947 - ulteriori e diverse da quelle riconducibili allo spettacolo ovvero a prestazioni di contenuto artistico/tecnico proprie della categoria professionale di appartenenza (ad esempio, recitazione per gli attori, danza per i ballerini), per le quali l'obbligo assicurativo già sussiste.

L'obbligo contributivo scatta in ragione della mera partecipazione del lavoratore già iscritto al FPLS all'evento di carattere promozionale anche se in concreto non viene svolta alcuna attività/mansione di contenuto artistico/tecnico proprie della categoria professionale di appartenenza.

Ciò che determina il sorgere dell'obbligo è quindi l'essere un lavoratore dello spettacolo iscritto al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo e partecipare all'evento o comunque svolgere un'attività finalizzata alla promozione dello spettacolo o di altri eventi in virtù della propria qualificazione come artista o tecnico, anche quando tale attività è svolta in contesti diversi da quelli propri dello spettacolo.

L'INPS riporta l'esempio di attori o cantanti che partecipano, anche senza necessariamente esibirsi recitando o cantando, ma semplicemente presenziando all'evento, ad attività promozionali

organizzate da imprese manifatturiere o che sono chiamati come ospiti in contesti di promozione commerciale o di scenografi chiamati ad allestire una sede congressuale.

Dichiarazioni contributive

L'INPS, ricordando le modalità ordinarie previste per la generalità dei lavoratori iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo (circolare n. 154/2014 e messaggio n. 5327/2015), fa presente che i datori di lavoro/committenti devono trasmettere le dichiarazioni retributive e contributive relative alle attività di formazione/insegnamento ovvero alle attività di carattere promozionale compilando l'elemento <CodiceQualifica> della sezione <DatiParticolari> del flusso UniEmens. A tal fine deve essere utilizzato uno dei seguenti codici:

- 901 per le attività di insegnamento/formazione lavoratori con qualifica professionale prevalente di cui al raggruppamento a) del D.M. 15 marzo 2005;
- 902 per le attività di insegnamento/formazione lavoratori con qualifica professionale prevalente di cui al raggruppamento b) del D.M. 15 marzo 2005;
- 903 per le attività promozionali rese da lavoratori con qualifica professionale prevalente di cui al raggruppamento a) del D.M. 15 marzo 2005;
- 904 per le attività promozionali rese da lavoratori con qualifica professionale prevalente di cui al raggruppamento b) del D.M. 15 marzo 2005.

I flussi che espongono i nuovi <CodiciQualifica> possono essere inviati a partire dal 1° novembre 2021.

Distacco a catena transnazionale, i nuovi obblighi

Con la circolare n. 2 del 19 ottobre 2021, l'INL ha fornito chiarimenti operativi in merito alle novità contenute nel D.Lgs. n. 122/2020 (in vigore dal 30 settembre 2020) in materia di **distacco transnazionale dei lavoratori**. In particolare, i chiarimenti riguardano le nuove fattispecie di illecito che presidiano il corretto adempimento degli obblighi informativi e amministrativi connessi alla fattispecie del **distacco a catena** e a tutte le altre disposizioni che possano avere ricadute sull'attività di vigilanza.

Doppio distacco, ambito di applicazione

La Direttiva europea ha inteso disciplinare le ipotesi in cui i **lavoratori somministrati** da una agenzia ad una impresa utilizzatrice avente sede nel medesimo o in un altro Stato membro siano inviati a rendere la prestazione lavorativa presso un'altra impresa – c.d. destinataria – avente sede in un ulteriore Stato membro.

L'agenzia straniera può somministrare in Italia senza particolari formalità, salvo la necessità che sia abilitata in virtù di un provvedimento, ove previsto dalla normativa dello Stato di stabilimento, equivalente all'autorizzazione di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 276/2003, rilasciato dalle competenti autorità dello Stato di provenienza.

Distacco a catena in ingresso e in uscita, le novità

Le modifiche introdotte riguardano l'ipotesi in cui i lavoratori somministrati vengano impiegati in Italia su richiesta di una impresa utilizzatrice avente sede in uno Stato membro diverso dall'Italia che intrattiene il rapporto commerciale con l'agenzia di somministrazione avente sede nello stesso Stato membro della utilizzatrice o in altro Stato membro.

L'impiego del lavoratore in Italia avviene invece in esecuzione di un ulteriore e diverso rapporto commerciale che l'impresa utilizzatrice intrattiene con una impresa avente sede in Italia (impresa destinataria della prestazione lavorativa) che non può, a sua volta, consistere nella somministrazione di manodopera per il **divieto di doppia somministrazione**.

Il **distacco a catena in ingresso in Italia** presuppone i seguenti requisiti:

- il distacco deve originare necessariamente da una prestazione di servizi di somministrazione di lavoro (primo anello della catena);
- l'agenzia di somministrazione e l'impresa utilizzatrice possono aver sede presso lo stesso Stato membro o in Stati membri differenti, in ogni caso diversi dall'Italia;
- il rapporto commerciale in virtù del quale il lavoratore fa il proprio ingresso in Italia (secondo anello della catena) non può essere una somministrazione di manodopera, ma deve trattarsi di un rapporto commerciale di diversa natura, rientrante nella più vasta accezione di prestazione transnazionale di servizi che può consistere, ad esempio, in un contratto di appalto/subappalto oppure in un distacco infragruppo o presso filiale dell'impresa utilizzatrice, con sede in Italia.

Nel **distacco a catena in uscita dall'Italia**, invece, l'impresa con sede in Italia, utilizzatrice di lavoratori somministrati da agenzia stabilita in uno Stato membro, invia gli stessi presso un terzo e differente Stato membro in esecuzione di una prestazione di servizi che, anche in tal caso, non può consistere in un ulteriore contratto commerciale di somministrazione di lavoro.

Distacco a catena, obblighi formali

A presidio della disciplina del distacco a catena, sono stati introdotti **nuovi obblighi informativi** e sono stati adeguati gli obblighi di comunicazione che gravano sull'agenzia di somministrazione straniera.

In particolare, l'invio in Italia del lavoratore somministrato deve essere comunicato dall'agenzia di somministrazione straniera entro le ore 24 del giorno antecedente l'invio mediante l'utilizzo del "**Modello UNI – Distacco UE**". Per la violazione del richiamato obbligo trova applicazione la **sanzione amministrativa pecuniaria da 150 a 500 euro** per ogni lavoratore interessato.

Per consentire all'agenzia di somministrazione di adempiere all'obbligo di comunicazione nei termini prescritti dalla norma, l'impresa utilizzatrice ha l'obbligo di **comunicare all'agenzia di somministrazione straniera**, prima dell'invio del lavoratore, i seguenti dati:

- numero e generalità dei lavoratori distaccati in Italia;
- data inizio e fine distacco;
- luogo di svolgimento della prestazione di servizi;
- tipologia dei servizi.

Infine, l'impresa utilizzatrice italiana che invia i lavoratori presso altra impresa avente sede in un diverso Stato membro ha l'obbligo di informare "**senza ritardo**" l'agenzia di somministrazione straniera che il medesimo personale sarà inviato presso altra impresa non ubicata nel nostro Paese. La violazione di tale obbligo comporta l'applicazione della sanzione amministrativa da un minimo di 180 euro a un massimo di 600 euro per ciascun lavoratore interessato.

Casse Edile, come gestire le assenze ingiustificate del green pass

Con la circolare 18 ottobre 2021, n. 58, la Commissione Nazionale paritetica per le **Casse Edili** ha fornito i dovuti chiarimenti per la gestione, in denuncia MUT, delle ore di **assenza ingiustificata** derivanti dal mancato possesso del ***green pass*** a seguito dell'entrata in vigore del decreto legge 21 settembre 2021, n. 127.

Come noto, infatti, dal 15 ottobre 2021, il **certificato verde Covid-19**, salvo i casi di esenzione documentata, è requisito indispensabile per accedere ai luoghi di lavoro.

In tal senso, la CNCE ha chiarito che le predette ore di assenza ingiustificata derivanti dal mancato possesso o esibizione del certificato verde Covid-19 andranno indicate all'interno della **denuncia mensile MUT** (Modulo Unico Telematico) al campo "*Ore_PermNonRetr*", attualmente in uso per la gestione dei permessi non retribuiti.

Altresì, al fine di evitare eventuali blocchi delle denunce mensili, la Commissione invita le Casse Edili/**Edilcasse** a verificare la corretta impostazione dei propri sistemi di **denuncia** ed a

far pervenire, tempestivamente, le indicazioni fornite ai propri partner tecnologici per le valutazioni del caso.

Integrazioni salariali Covid-19, i modelli SR41 resteranno in vita fino a dicembre

Con il messaggio n. 3556 del 19 ottobre 2021, l'INPS **proroga** il periodo transitorio, previsto con la circolare 14 aprile 2021, n. 62, per la trasmissione dei dati di pagamento dei trattamenti di **integrazione salariale** con il **modello SR41.**

In particolare, nel rammentare che il passaggio all'**Uniemens-CIG** non riguarda le imprese del settore agricolo, per le quali continuerà ad essere vigente il c.d. *Modello SR43* semplificato, l'Istituto previdenziale, alla luce delle molteplici segnalazioni pervenute dalle strutture territoriali, ha inteso prorogare il **periodo transitorio di coesistenza** delle due tipologie di flussi in argomento fino al **31 dicembre 2021**.

Di conseguenza:

- le richieste di pagamento afferenti a domande di integrazione salariale presentate dal 1° gennaio 2022 ed aventi ad oggetto periodi di integrazione salariale decorrenti da "*gennaio 2022*" potranno essere inviate solo con il flusso telematico *Uniemens-CIG*;
- le richieste di pagamento afferenti a domande presentate entro il 31 dicembre 2021 ovvero presentate in data successiva ed aventi ad oggetto periodi di integrazione salariale con decorrenza 1° gennaio 2022, potranno essere inviate utilizzando uno dei modelli previsti, *Uniemens-CIG* e ***SR41***.

In tal senso, il sistema SR41 dovrà essere utilizzato fino alla fine del periodo autorizzato dai datori di lavoro che, alla data del 1° gennaio 2022, abbiano già inviato richieste di pagamento con il sistema SR41.

Indennità "Decreto Sostegni-bis", come presentare domanda di riesame

Entro il 7 novembre 2021, i lavoratori autonomi oppure dipendenti ma stagionali oppure occupati nel settore dello spettacolo possono presentare domanda di riesame degli esiti delle istanze di erogazione **delle indennità una tantum Covid-19**. L'indennità, in particolare, riguarda il "Decreto Sostegni-bis" pari a **1.600 euro**.

A specificarlo è l'INPS, con il messaggio n. 3530 del 18 ottobre 2021.

Indennità una tantum 1.600 euro, campo di applicazione

L'indennità una tantum è rivolta alle seguenti categorie di lavoratori impattate dall'emergenza epidemiologica da COVID-19:

- lavoratori dipendenti stagionali dei settori del turismo e degli stabilimenti termali;
- lavoratori in somministrazione dei settori del turismo e degli stabilimenti termali;
- lavoratori dipendenti stagionali appartenenti a settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti termali;
- lavoratori in somministrazione appartenenti a settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti termali; lavoratori intermittenti;
- lavoratori autonomi occasionali;
- lavoratori incaricati alle vendite a domicilio;
- lavoratori a tempo determinato dei settori del turismo e degli stabilimenti termali;
- lavoratori dello spettacolo.

È altresì prevista la concessione di un'indennità una tantum pari a:

- **800 euro** in favore dei lavoratori agricoli a tempo determinato con almeno 50 giornate effettive di lavoro agricolo nell'anno 2020;
- **950 euro** in favore dei pescatori autonomi, compresi i soci di cooperative.

Una tantum stagionali, esiti delle domande

Gli esiti della domanda e le relative motivazioni sono consultabili sul sito dell'INPS avvalendosi del servizio denominato "**Indennità Covid-19 (decreto Sostegni Bis 2021)**", alla voce "Esiti", sia da parte del Patronato sia da parte del cittadino con le proprie credenziali.

Indennità Covid-19, riesame delle domande respinte

Il termine, da considerarsi non perentorio, per proporre il riesame è fissato al **7 novembre 2021**.

L'utente può inviare la documentazione attraverso il link "Esiti" nella stessa sezione del sito INPS in cui è stata presentata la domanda "Indennità COVID-19 (Decreto Sostegni Bis 2021)", tramite l'apposita funzionalità che provvede a esporre i motivi di reiezione e consente di allegare i documenti richiesti per il riesame.

Altra modalità di invio della documentazione alla Struttura territoriale di competenza è la casella di posta istituzionale dedicata, denominata "**riesamebonus600.nomesede@inps.it**", istituita per ogni Struttura territoriale INPS.

Sicurezza sul lavoro: inasprite le sanzioni per le imprese irregolari

Il **decreto fiscale collegato alla legge di Bilancio 2022**, approvato dal Consiglio dei Ministri il 15 ottobre 2021 e in via di pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale, contiene anche misure in materia sicurezza sui luoghi di lavoro.

L'obiettivo del legislatore è duplice: intervenire sul TU per sicurezza nei luoghi di lavoro (decreto legislativo 81/2008) agevolando il coordinamento degli enti istituzionali preposti ai controlli e potenziando la risposta in termini sanzionatori dello Stato nei confronti delle imprese che non rispettano le misure di prevenzione o che utilizzano lavoratori in nero.

Concentriamoci sul secondo aspetto, in particolare sul nuovo provvedimento di **sospensione dell'attività imprenditoriale**.

Sospensione dell'attività imprenditoriale

Il **decreto fiscale** riscrive l'articolo 14 (Provvedimenti degli organi di vigilanza per il contrasto del lavoro irregolare e per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori) del D.Lgs. n. 81 del 2008.

La nuova disciplina stabilisce che l'Ispettorato nazionale del lavoro adotta un provvedimento di sospensione dell'attività di impresa in due casi:

1) quando riscontra che almeno il 10% (non più il 20%) dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro risulti occupato, al momento dell'accesso ispettivo, senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro;

2) in presenza di gravi violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro, a prescindere dal settore di intervento. Le gravi violazioni che causano la sospensione dell'attività imprenditoriale sono quelle contenute nel riscritto Allegato I (vedi *infra*).

Sospensione dell’attività imprenditoriale per lavoro irregolare

Il provvedimento della sospensione dell’attività imprenditoriale per le ipotesi di lavoro irregolare non trova applicazione nel caso in cui il lavoratore risulti l’unico occupato dall’impresa.

Avverso il provvedimento l'impresa può presentare ricorso, entro 30 giorni, all’Ispettorato interregionale del lavoro territorialmente competente che è tenuto a pronunciarsi nel termine di 30 giorni dalla notifica del ricorso.

Decorso inutilmente tale ultimo termine il ricorso si intende accolto.

Sospensione dell’attività imprenditoriale per gravi violazioni

Oltre che nell'ipotesi di lavoro irregolare, il provvedimento della sospensione può essere adottato anche nel caso in cui si rilevino le seguenti gravi violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro:

1. Mancata elaborazione del documento di valutazione dei rischi;
2. Mancata elaborazione del Piano di Emergenza ed evacuazione;
3. Mancata formazione ed addestramento;
4. Mancata costituzione del servizio di prevenzione e protezione e nomina del relativo responsabile;
5. Mancata elaborazione piano operativo di sicurezza (POS);
6. Mancata fornitura del dispositivo di protezione individuale contro le cadute dall'alto;
7. Mancanza di protezioni verso il vuoto;
8. Mancata applicazione delle armature di sostegno, fatte salve le prescrizioni desumibili dalla relazione tecnica di consistenza del terreno;
9. Lavori in prossimità di linee elettriche in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi.

Adozione del provvedimento

Il provvedimento di sospensione è adottato o in relazione alla parte dell’attività imprenditoriale interessata dalle violazioni o alternativamente, in relazione alla parte dell’attività lavorativa prestata dai lavoratori interessati dalle violazioni di mancata formazione ed addestramento e di mancata fornitura del dispositivo di protezione individuale contro le cadute dall'alto (numeri 3 e 6 dell’Allegato I).

L’Ispettorato nazionale del lavoro può imporre, insieme al provvedimento sospensivo, misure per far cessare il pericolo per la sicurezza o per la salute dei lavoratori durante il lavoro.

Per tutto il periodo di sospensione è fatto divieto all'impresa destinataria del provvedimento di contrattare con la pubblica amministrazione.

Il provvedimento di sospensione può essere emesso:

- dall'Ispettorato nazionale del lavoro tramite il proprio personale ispettivo impegnato in attività di accertamento o su segnalazione di altre amministrazioni, entro 7 giorni dal ricevimento del relativo verbale;
- dai servizi ispettivi delle aziende sanitarie locali nell'ambito di accertamenti in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro.

Sui provvedimenti adottati in occasione dell'accertamento delle violazioni in materia di prevenzione incendi provvede il Comando provinciale dei vigili del fuoco territorialmente competente.

Gli effetti della sospensione possono essere fatti decorrere dalle ore dodici del giorno lavorativo successivo ovvero dalla cessazione dell'attività lavorativa in corso. L'attività lavorativa non può essere interrotta, fatta salva l'ipotesi di situazioni di pericolo imminente o di grave rischio per la salute dei lavoratori o dei terzi o per la pubblica incolumità.

Revoca del provvedimento

Il provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale può essere revocato dalla stessa amministrazione che lo ha adottato purché sussistano le seguenti condizioni:

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

Lavoro irregolare - Somma aggiuntiva

Fattispecie	Somma aggiuntiva
• Fino a 5 lavoratori irregolari	• 2.500 euro
• Più di 5 lavoratori irregolari	• 5.000 euro

Gravi violazioni in materia di sicurezza sul lavoro - Somma aggiuntiva

Fattispecie	Somma aggiuntiva
• Mancata elaborazione del documento di valutazione dei rischi	Euro 2.500
• Mancata elaborazione del Piano di Emergenza ed evacuazione	Euro 2.500
• Mancata formazione ed addestramento	Euro 300 per ciascun lavoratore interessato
• Mancata costituzione del servizio di prevenzione e protezione e nomina del relativo responsabile	Euro 3.000
• Mancata elaborazione piano operativo di sicurezza (POS)	Euro 2.500
• Mancata fornitura del dispositivo di protezione individuale contro le cadute dall'alto	Euro 300 per ciascun lavoratore interessato
• Mancanza di protezioni verso il vuoto	Euro 3.000
• Mancata applicazione delle armature di sostegno, fatte salve le prescrizioni desumibili dalla relazione tecnica di consistenza del terreno	Euro 3.000
• Lavori in prossimità di linee elettriche in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi	Euro 3.000

Le somme aggiuntive sono raddoppiate in caso di recidiva dell'impresa, destinataria di analogo provvedimento di sospensione nei 5 anni precedenti.

Ammessa la possibilità, su domanda dell'impresa e fermo restando il rispetto di tutte le condizioni prima indicate, di ottenere la revoca con il pagamento del 20% della somma aggiuntiva dovuta. L'importo residuo, maggiorato del 5%, è versato entro 6 mesi dalla data di presentazione dell'istanza di revoca.

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

Sanzioni per il datore di lavoro

Il datore di lavoro che non ottempera al provvedimento di sospensione è punito con l'arresto

fino a 6 mesi nelle ipotesi di sospensione per le violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro 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.

Le novità in materia di lavoro del decreto fiscale

Il **decreto fiscale collegato alla legge di Bilancio 2022** è stato approvato dal Consiglio dei Ministri lo scorso 15 ottobre 2021.
In corso di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, contiene misure urgenti anche in materia di lavoro come la proroga della CIG Covid, la previsione di nuovi congedi parentali per i genitori con figli in DAD o affetti da Covid o in quarantena nonché l'atteso rifinanziamento dell'indennità di malattia per quarantena e del reddito di cittadinanza.

Quarantena Covid equiparata a malattia

Il **decreto fiscale** estende, fino al 31 dicembre 2021, l'equiparazione a malattia, ai fini del riconoscimento del relativo trattamento economico, del **periodo trascorso in quarantena** con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva dai lavoratori dipendenti del settore privato.

Inoltre, sempre fino al 31 dicembre 2021, il predetto periodo non sarà computabile ai fini del periodo di comporto.

La misura viene rifinanziata retroattivamente, con efficacia dal 31 gennaio 2020 e fino appunto al 31 dicembre 2021, nel limite massimo di spesa di 663,1 milioni di euro per l'anno 2020 e di 976,7 milioni di euro per l'anno 2021, a copertura prioritaria degli eventi cronologicamente anteriori.

Per lo stesso arco temporale (dal 31 gennaio 2020 fino al 31 dicembre 2021) si prevede il riconoscimento di un rimborso forfettario, a copertura degli oneri sostenuti per i dipendenti non aventi diritto all'assicurazione economica di malattia presso l'INPS, a favore dei datori di lavoro del settore privato con obbligo previdenziale presso le Gestioni dell'INPS, con esclusione dei datori di lavoro domestico.

Il rimborso, di importo pari a 600 euro, è riconosciuto una tantum per ciascun anno solare e per ogni singolo lavoratore ed è previsto solo a condizione che nei giorni di quarantena la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile.

Il rimborso è erogato dall'INPS su domanda (telematica) del datore di lavoro da presentare nelle modalità ed entro i termini che saranno indicati dall'Istituto con apposita circolare.

Congedi Covid

Tornano, fino al 31 dicembre 2021, i **congedi Covid per i genitori con figli in DAD**, affetti da Covid o in quarantena, conviventi e minori di 14 anni.

Il congedo può essere fruito, in forma giornaliera od oraria, dal lavoratore dipendente in alternativa all'altro genitore per la durata:

- in tutto o in parte, della sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio;
- dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio;
- della quarantena del figlio disposta dal Dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto.

Lo stesso beneficio è riconosciuto ai genitori di figli disabili gravi, a prescindere dall'età del figlio, per la durata dell'infezione da SARS-CoV-2 o della quarantena del figlio ovvero nel caso in cui sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza o il figlio frequenti centri diurni a carattere assistenziale dei quali sia stata disposta la chiusura.

Il congedo è indennizzato al 50% della retribuzione e i periodi sono coperti da contribuzione figurativa.

Gli eventuali periodi di congedo parentale già fruiti dai genitori dall'inizio dell'anno scolastico 2021/2022 possono essere convertiti a domanda nel congedo Covid.

Sempre fino al 31 dicembre 2021 i genitori di figli di età compresa fra 14 e 16 anni (uno alternativamente all'altro) possono astenersi dal lavoro senza retribuzione o indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, ma con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Fino al 31 dicembre 2021 poi possono godere del congedo Covid i genitori lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata INPS (articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335) per le stesse causali (DAD, infezione Covid o quarantena) e per i figli conviventi under 14. Il congedo è indennizzato al 50% di 1/365 del reddito. Per i genitori lavoratori autonomi iscritti all'INPS l'indennità è pari al 50% della retribuzione convenzionale giornaliera, aggiornata annualmente. L'indennità è erogata anche ai lavoratori autonomi non iscritti all'INPS, subordinatamente alla comunicazione da parte delle rispettive casse previdenziali del numero dei beneficiari.

Per i giorni in cui un genitore fruisce del congedo Covid oppure non svolge alcuna attività lavorativa o è sospeso dal lavoro, l'altro genitore non ha diritto al medesimo congedo, salvo che sia genitore anche di altri figli minori di 14 anni avuti da altri soggetti che non godano delle stesse misure.

Le modalità operative per accedere ai benefici sono stabilite dall'INPS.

Cassa integrazione Covid

Il decreto fiscale proroga i **trattamenti di integrazione salariale** previsti dal decreto Sostegni (articolo 8, comma 2, del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 maggio 2021, n. 69) e dal decreto Sostegni bis (articolo 50-bis, comma 2, del decreto legge 25 maggio 2021, n. 73, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 luglio 2021, n. 106) per i datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Assegno ordinario e CIG in deroga

Il decreto Sostegni (articolo 8, comma 2) prevede che i datori di lavoro privati possano presentare domanda per i **trattamenti di assegno ordinario e di cassa integrazione salariale in deroga** di cui agli articoli 19, 21, 22 e 22-quater del Cura Italia (decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27) per una durata massima di 28 settimane nel periodo tra il 1° aprile e il 31 dicembre 2021.

Il decreto fiscale stabilisce che i datori di lavoro possano presentare domanda per gli stessi trattamenti per una durata massima di 13 settimane nel periodo tra il 1° ottobre e il 31 dicembre 2021.

I trattamenti sono concessi nel limite massimo di spesa pari a 657,9 milioni di euro per l'anno 2021, ripartito in 304,3 milioni di euro per i trattamenti di assegno ordinario e in 353,6 milioni di euro per i trattamenti di cassa integrazione in deroga.

Cassa integrazione ordinaria

Il decreto Sostegni bis (articolo 50-bis, comma 2) prevede che i datori di lavoro delle industrie tessili, delle confezioni di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia, e delle fabbricazioni di articoli in pelle e simili, identificati, secondo la classificazione delle attività economiche ATECO 2007, coni codici 13, 14 e 15, che, a decorrere dalla data del 1° luglio 2021, sospendono o riducono l'attività lavorativa, possono presentare domanda di concessione del

trattamento ordinario di integrazione salariale di cui al Cura Italia (articoli 19 e 20 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27), per una durata massima di 17 settimane nel periodo compreso tra il 1° luglio e il 31 ottobre 2021.

Il decreto fiscale stabilisce che i datori di lavoro su indicati possono presentare domanda di trattamento ordinario di integrazione salariale per una durata massima di 9 settimane nel periodo tra il 1° ottobre e il 31 dicembre 2021.

I trattamenti sono concessi nel limite massimo di spesa pari a 140,5 milioni di euro per l'anno 2021.

Regole generali

Le 13 e le 9 settimane di trattamento aggiuntivo sono riconosciute esclusivamente ai datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato rispettivamente il periodo di 28 settimane o di 17 settimane, una volta decorso il periodo autorizzato.

Non è dovuto alcun contributo addizionale.

Per le domande di trattamento si confermano le regole applicate finora ai trattamenti di integrazione salariale emergenziale. Le domande vanno inoltrate all'INPS, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa. In fase di prima applicazione, il termine di decadenza è fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore del decreto-legge fiscale.

In caso di pagamento diretto delle prestazioni da parte dell'INPS, ferma restando la possibilità di ricorrere all'anticipazione (articolo 22-quater, comma 4, del decreto-legge n. 18 del 2020), il datore di lavoro deve inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, oppure, se posteriore, entro il termine di 30 giorni dall'adozione del provvedimento di concessione. In sede di prima applicazione, i termini sono spostati al trentesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del decreto fiscale, se tale ultima data è posteriore a quella di cui al primo periodo.

Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

Fondi di solidarietà bilaterali alternativi

I Fondi di solidarietà bilaterali alternativi (articolo 27 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148) garantiscono l'erogazione dell'assegno ordinario secondo le modalità su indicate.

Divieto di licenziamento

Secondo regole ormai consolidate, alla proroga dei trattamenti di integrazione salariale Covid senza contributo addizionale viene collegata l'estensione del **divieto di licenziamento.**

I datori di lavoro che presentano domanda di integrazione salariale per le nuove settimane concesse dal decreto fiscale non possono, per la durata della fruizione del trattamento di integrazione salariale:

- avviare procedure di licenziamento collettivo (articoli 4, 5 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223);
- indipendentemente dal numero dei dipendenti, recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604.

Restano sospese inoltre tutte le procedure in corso di cui all'articolo 7 della medesima legge.

Confermate anche le eccezioni e le deroghe al divieto. Le sospensioni e le preclusioni non si applicano nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa oppure dalla cessazione definitiva dell'attività di impresa conseguente alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, nei casi in cui nel corso della liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni o attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa o nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo.

Sono esclusi dal divieto anche i licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa o ne sia disposta la cessazione. Nel caso in cui l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso.

Somministrazione di lavoro

Viene soppresso poi il quinto periodo dell'articolo 31, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, recante diposizioni sulla somministrazione di lavoro.

La norma, inserita dal decreto Agosto (decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104 convertito con modificazioni dalla L. 13 ottobre 2020, n. 126) e ora soppressa, stabilisce che al 31 dicembre 2021 cessa di avere efficacia la disposizione (contenuta nel periodo quarto) che consente, nel caso in cui il contratto di somministrazione tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore sia a tempo determinato, all'utilizzatore di impiegare in missione, per periodi superiori a 24 mesi anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato, senza rischiare la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato. Ciò qualora l'agenzia di somministrazione abbia comunicato all'utilizzatore l'assunzione a tempo indeterminato del lavoratore.

Reddito di cittadinanza e assegno unico

Stanziate infine le risorse finanziarie per il **reddito di cittadinanza** e per l'**assegno universale e servizi alla famiglia**.

Il Fondo assegno universale e servizi alla famiglia all'articolo 1, comma 339, della legge 27 dicembre 2019, n. 160 è infatti incrementato di 6.000 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2022.

L'autorizzazione di spesa per l'erogazione del reddito di cittadinanza (articolo 12, comma 1, del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26) è incrementata invece di 200 milioni di euro per l'anno 2021.

GUIDA PRATICA

Greenpass50+, verifica in 3 fasi per i datori con più di 50 dipendenti

Via libera al nuovo servizio di **verifica del green pass** per i datori di lavoro con più di 50 dipendenti, sia privati che pubblici non aderenti a NoiPA. Per tali soggetti, infatti, è disponibile sul portale INPS il servizio "**Greenpass50+**", che prevede tre distinte fasi:

- fase di accreditamento;
- fase elaborativa;
- fase di verifica.

Inoltre, esso è accessibile sul sito dell'Istituto:

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

Ne dà notizia l'INPS, con il messaggio n. 3589 del 21 ottobre 2021.

Greenpass50+, il nuovo servizio di verifica

Con il Dpcm 12 ottobre 2021 sono state compiutamente definiti i dettagli tecnici e le modalità di utilizzo delle soluzioni informatiche per la **verifica automatizzata del Green pass**, da realizzare tramite diverse modalità di integrazione con la Piattaforma Nazionale DGC (PN-DGC).

A tale scopo, l'art. 13, co. 10, del Dpcm 17 giugno 2021 stabilisce che:

- "*il Ministero della salute rende disponibili ai datori di lavoro specifiche funzionalità, descritte nell'allegato H, che consentono una verifica quotidiana e automatizzata del possesso delle certificazioni verdi in corso di validità del personale effettivamente in servizio, di cui è previsto l'accesso ai luoghi di lavoro, senza rivelare le ulteriori informazioni conservate, o comunque trattate, nell'ambito della PN-DGC*".

Quindi, come appena accennato, per tutti i **datori di lavoro con più di 50 dipendenti**, sia privati che pubblici non aderenti a NoiPA, è stato previsto un nuovo servizio, denominato "**Greeen-pass50+**". Tale servizio interroga la PN-DGC come intermediario e consente la verifica asincrona del Green pass con riferimento all'elenco di codici fiscali dei propri dipendenti, noti all'Istituto al momento della richiesta.

Greenpass50+: come effettuare le verifiche?

Le attività di verifica devono essere effettuate esclusivamente nei confronti del **personale effettivamente in servizio** per cui è previsto l'accesso al luogo di lavoro nel giorno in cui è effettuata la verifica. Sono **esclusi** i dipendenti assenti per specifiche causali (es. ferie, malattie, permessi) o che svolgano la prestazione lavorativa in modalità agile.

Nel caso in cui, all'esito di tali verifiche, l'interessato non risulti in possesso di una Certificazione verde COVID-19 in corso di validità, lo stesso ha comunque "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'applicazione mobile "**VerificaC19**".

Greenpass50+: le tre fasi

Pertanto, sul proprio sito internet, l'INPS mette a disposizione dei datori di lavoro, con più di 50 dipendenti, sia privati che pubblici non aderenti a NoiPA, il summenzionato servizio che prevede **3 fasi**:

- la prima, di **accreditamento**, in cui i datori del lavoro, potranno accreditare l'azienda al servizio di verifica del green-pass ed indicare i c.d. "Verificatori", che verificheranno il possesso del green-pass;

- la seconda, **elaborativa**, in cui l'INPS accede alla Piattaforma Nazionale-DGC per il recupero dell'informazione del possesso del green-pass da parte dei dipendenti delle aziende che hanno aderito al servizio;
- la terza, di **verifica**, in cui i "Verificatori" accederanno al servizio per la verifica del possesso del green-pass dei dipendenti delle aziende accreditate, dopo aver selezionato i nominativi per i quali verificare il possesso del green pass.

Greenpass50+: fase di accreditamento

Nella fase di accreditamento i datori di lavoro, anche mediante gli intermediari delegati, accreditano l'azienda e specificano i codici fiscali dei soggetti, cd. "**Verificatori**". Questi ultimi do-

vranno procedere alla verifica del possesso del green pass dei propri dipendenti, selezionandoli dall'elenco messo a disposizione all'interno dell'applicazione.

L'azienda, a seconda della relativa gestione di appartenenza, sarà identificata:

- dalla posizione contributiva, cd. matricola aziendale, per la gestione dipendenti privati;
- dal CIDA, per la gestione agricola;
- dal codice fiscale dell'Ente e progressivo, per la gestione dipendenti pubblici.

Durante la fase di accreditamento, dove possibile, saranno effettuati i seguenti controlli: il dimensionamento dell'azienda, con riferimento al numero dei dipendenti (deve superare i 50 dipendenti), e, per i datori pubblici, l'essere o meno in carico a NoiPA per i servizi stipendiali.

Il controllo del dimensionamento dell'azienda, con riferimento al numero dei dipendenti, quando non possibile in fase di accreditamento, sarà effettuato durante la fase di elaborazione iniziale e se il numero dei dipendenti dovesse risultare minore o uguale a 50, l'accreditamento sarà revocato d'ufficio.

In un rilascio successivo, a breve, sarà data la possibilità ai datori di lavoro di associare ad ogni verificatore un insieme definito di codici fiscali dei lavoratori per i quali verificare il possesso del green-pass.

Greenpass50+: fase elaborativa

Durante la **fase elaborativa**, automaticamente l'INPS effettuerà di norma, ogni giorno, i seguenti passi:

- eliminerà tutti i dati recuperati dalla Piattaforma Nazionale-DGC il giorno precedente;

- analizzerà tutte le aziende che risultano essere accreditate al momento dell'elaborazione e controllerà, in fase iniziale, il dimensionamento delle stesse, con riferimento al numero dei dipendenti, dove non è stato possibile farlo online;
- interrogherà i dipendenti al fine di recuperare l'informazione sul possesso del green-pass;
- i dati recuperati saranno memorizzati nei sistemi dell'Istituto per 24 ore, trascorse le quali saranno cancellati;
- durante tale fase, che di norma sarà eseguita dalle ore 20.00 alle ore 23.59 di ogni giorno, il sistema di verifica potrebbe non essere attivo.

Greenpass50+: fase di verifica

Infine, nella **fase di verifica**, i “Verificatori” accedono al servizio di verifica, e dopo aver selezionato le aziende per le quali sono stati accreditati, visualizzano l’elenco di tutti dipendenti dell’azienda (senza visualizzare l’esito del green-pass), per i quali l’Istituto ha acquisito l’esito della verifica del possesso del green-pass presso la PN-DGC.

I “Verificatori” selezionano solo il personale effettivamente in servizio, di cui è previsto l'accesso ai luoghi di lavoro ovvero escludono gli assenti dal servizio e i dipendenti in lavoro agile.

Durante la fase 2 elaborativa, i “Verificatori” non potranno accedere al servizio di verifica, in caso di tentativo di accesso visualizzeranno un apposito messaggio informativo che avvisa degli orari di disponibilità del servizio.

Norme e Prassi

INPS, messaggio n. 3589 del 21 ottobre 2021

Dpcm 12 ottobre 2021

ADEMPIMENTI E SCADENZE

01 novembre 2021

Erogazione sostitutiva premio di risultato Soggetti: Stabilimenti balneari minori

Versamento contributo a carico azienda Fondo Salute Sempre Soggetti: Radiotelevisione - emittenti televisive private

Quota associativa straordinaria OO. SS. per rinnovo CCNL Soggetti: Metalmeccanica pmi Confapi

Erogazione sostitutiva premio di risultato Soggetti: Stabilimenti balneari

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Abbigliamento - industria

Erogazione sostitutiva premio di risultato Soggetti: Bingo e Gaming hall FIPE

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Farmacie private - rurali

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Farmacie private - rurali

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Farmacie private - urbane

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Farmacie private - urbane

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Ombrelli Industria

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Pelli e cuoio - Industria

Erogazione sostitutiva premio di risultato Soggetti: Pubblici esercizi

Erogazione sostitutiva premio di risultato Soggetti: Pubblici esercizi Confesercenti

Corresponsione tranche una tantum Soggetti: Serv. Assistenziali Misericordie

Erogazione sostitutiva premio di risultato Soggetti: stabilimenti balneari / pubblici esercizi - minori

Erogazione sostitutiva premio di risultato Soggetti: Stabilimenti balneari Confesercenti

Inizio contributo assistenza sanitaria integrativa Soggetti: Farmacie private - urbane

Inizio contributo assistenza sanitaria integrativa Soggetti: Farmacie private - rurali

02 novembre 2021

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.

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.

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

CIGO/FIS/CIGD - Invio dati Soggetti: Invio dati pagamento diretto per le sospensioni/riduzioni (per emergenza Covid 19) autorizzate nel mese precedente

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

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

Contratto di rioccupazione Soggetti: Scade la possibilità di assumere lavoratori al fine di beneficiare dell'esonero contributivo finalizzato al reinserimento mediante contratto a tempo indeterminato.

Lavoro agile Soggetti: Scade il diritto di accedere al lavoro agile Termine validità rinnovo CCNL Soggetti: Studi professionali Cisal Cidec.