gesam
Payroll and HR Consultancy

# Facciamo il punto

## *Ottobre 2021*

Nelle pagine seguenti riportiamo i principali chiarimenti di prassi resi da Inps, Inail, Ispettorato del Lavoro e Agenzia delle Entrate nel mese di ottobre 2021 con riferimento alle norme in materia di lavoro.

Inoltre riepiloghiamo gli aggiornamenti previsti per il mese di novembre 2021 dei più comuni contratti collettivi nazionali di lavoro.

## *Esonero contributivo under 36*

Con la pubblicazione del Messaggio Inps n. 3389 del 7 ottobre 2021 sono complete le indicazioni per l'utilizzo dell'esonero contributivo per le assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato effettuate nel biennio 2021-2022 di giovani che non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età e non abbiano mai avuto precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato previsto dalla legge di bilancio per il 2021 (L. 178/2020).

L'agevolazione prevede una riduzione dei contributi pari al 100%, nel limite di importo pari a 6.000 euro annui (da riparametrare su base mensile), per un periodo massimo di trentasei mesi, elevato a quarantotto se l'assunzione è effettuata in una sede o unità produttiva ubicata nelle seguenti regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

Si ricorda che il beneficio è concesso ai sensi del cd. Temporary Framework ed è subordinato all'autorizzazione della Commissione europea che in data 16 settembre ha concesso l'esonero per le assunzioni/trasformazioni effettuate entro il 31 dicembre 2021; sarà quindi necessario attendere una nuova autorizzazione per l'anno 2022.

Trattandosi di uno sgravio che trova la sua radice nell'esonero strutturale triennale per l'occupazione giovanile, l'Inps ricorda che l'esonero under 36 non è cumulabile, per gli stessi lavoratori, con altri esoneri o riduzioni contributive, quali, ad esempio, la Decontribuzione sud e l'incentivo per l'assunzione di donne prive di impiego.

Coloro che avessero nel frattempo fruito di tali esoneri e intendessero accedere al nuovo sgravio under 36 dovranno restituire le agevolazioni già fruite.

Nel Messaggio vengono fornite le istruzioni per la compilazione dei flussi Uniemens, le modalità e tempistiche per il recupero degli arretrati (che deve avvenire entro novembre 2021) e per l'eventuale restituzione dell'esonero per l'occupazione giovanile e della Decontribuzione sud nel frattempo fruiti.

## *Fondo di solidarietà per i servizi ambientali*

L'Inps con il Messaggio n. 3390 del 7 ottobre 2021 ha fornito le istruzioni per la presentazione delle domande di accesso all'assegno ordinario garantito dal Fondo bilaterale di solidarietà per il sostegno del reddito del personale del settore dei servizi ambientali, divenuto pienamente operativo dal 7 agosto 2020.

La domanda deve essere presentata non prima di 30 giorni e non oltre il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa; entrambi i termini hanno natura ordinatoria.

Le prestazioni di assegno ordinario sono riconosciute per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa intervenuti a decorrere dal 23 luglio 2020.

In sede di prima applicazione, per gli eventi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa intervenuti tra il 23 luglio 2020 e il 7 ottobre 2021, data di pubblicazione del Messaggio Inps, i termini per la

presentazione della domanda di assegno ordinario decorrono dal 7 ottobre 2021.

Con riferimento ai Fondi territoriali delle province autonome di Trento e di Bolzano-Alto Adige, i datori di lavoro non sono più soggetti alla disciplina di tali fondi dal primo giorno del mese successivo alla data di adesione al Fondo bilaterale di solidarietà per il sostegno del reddito del personale del settore dei servizi ambientali.

A decorrere dal 7 ottobre 2021 anche le domande di assegno ordinario con causale Covid-19, transitoriamente ancora gestite dal Fondo di Integrazione Salariale e dei Fondi del Trentino e di Bolzano-Alto Adige, dovranno essere indirizzate al Fondo per i servizi ambientali.

## *Tutele per i lavoratori fragili*

In fase di conversione del Decreto Legge n. 111/2021 sono state estese fino al 31 dicembre 2021 le tutele per i lavoratori fragili: fino a tale data hanno diritto a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile (anche attraverso adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria di inquadramento) e, laddove non possibile, l'assenza dal lavoro è equiparata al ricovero ospedaliero.

Nel Messaggio n. 3465 del 13 ottobre 2021, l'Inps ricorda che i lavoratori devono essere in possesso della specifica certificazione sanitaria e che l'erogazione dell'indennità economica a carico dell'istituto, e il correlato accredito della contribuzione figurativa, spetta agli assicurati aventi diritto alla tutela della malattia del settore privato, entro i limiti del periodo massimo assistibile previsto dalla normativa vigente per la specifica qualifica e il settore lavorativo di appartenenza.

## *Pagamento diretto integrazioni salariali*

Con il Messaggio n. 3556 del 19 ottobre 2021 l'Inps ha prorogato fino al 31 dicembre 2021 il periodo transitorio in cui possono essere utilizzati sia il modello SR41 sia il nuovo flusso Uniemens-Cig per le richieste di pagamento diretto delle integrazioni salariali.

A decorrere dal 2022, per le liquidazioni a pagamento diretto delle domande di integrazione salariale presentate dal 1° gennaio 2022 e riguardanti periodi di integrazione salariale decorrenti da gennaio 2022, potrà essere richieste esclusivamente con il flusso telematico UniEmens-Cig.

Invece per le richieste relative a domande presentate entro il 31 dicembre 2021 oppure presentate in data successiva, ma relative a periodi con decorrenza anteriore al 1° gennaio 2022, i datori di lavoro potranno continuare a scegliere tra l'UniEmens-Cig e il modello SR41.

## *Estensione dell'obbligo contributivo per lavoratori dello spettacolo*

Nella circolare n. 155 del 20 ottobre 2021 l'Inps offre delucidazioni riguardo alle due nuove fattispecie, introdotte dal D.L. 73/2021, che comportano l'obbligo assicurativo verso il Fondo pensione per i lavoratori dello spettacolo, ovvero le attività retribuite di insegnamento o di formazione svolte in enti accreditati presso le amministrazioni pubbliche o da queste organizzate e le attività remunerate di carattere promozionale di spettacoli.

Si chiarisce innanzitutto che l'obbligo contributivo ricade esclusivamente sui soggetti già iscritti alla Gestione ex Enpals in quanto appartenenti alle categorie tassativamente individuate per cui è richiesta l'iscrizione.

Con riferimento all'attività di insegnamento e formazione viene precisato che la contribuzione è richiesta nelle sole ipotesi in cui l'attività di insegnamento e formazione sia riferita e circoscritta all'ambito delle discipline per le quali il lavoratore è già

iscritto alla Gestione lavoratori dello spettacolo: è il caso, ad esempio, di un attore che svolga un insegnamento afferente all'ambito "artistico", se, invece, l'insegnamento riguarda una diversa disciplina, è escluso l'obbligo di versamento.

Le attività promozionali consistono invece nella mera partecipazione dell'artista, dietro remunerazione, a qualsiasi evento di carattere promozionale, senza che lo stesso svolga una delle mansioni e/o prestazioni che già ricadono in una delle categorie dello spettacolo per le quali l'obbligo assicurativo già sussiste: è il caso, ad esempio, di cantanti che partecipano, anche senza esibirsi cantando, ma semplicemente presenziando ad eventi promozionali.

Ai fini della contribuzione, l'evento promozionale può essere allestito sia da soggetti organizzatori o promotori di spettacoli, ma anche da qualsiasi altro *committente che non abbia come scopo istituzionale o sociale l'organizzazione e la diffusione di spettacoli o di attività educative collegate allo spettacolo.*

Infine la circolare istituisce i codici da utilizzare per la compilazione dei flussi Uniemens per le nuove qualifiche.

## *Servizio Inps "Greenpass50+"*

Con Messaggio n. 3589 del 21 ottobre 2021 l'Inps ha comunicato il rilascio del servizio "Greenpass50+" per la verifica massiva dei certificati verdi. I datori di lavoro devono preventivamente accreditarsi al servizio specificando chi saranno i verificatori incaricati (che accederanno al servizio con il proprio spid): la procedura effettua la verifica asincrona del Certificato verde Covid-19 con riferimento all'elenco di codici fiscali dei propri dipendenti.

Il sistema conversa traccia dell'accertamento per 24 ore, dopo di che i dati sono cancellati in automatico.

Viene precisato che il controllo deve essere eseguito esclusivamente nei confronti del personale effettivamente in servizio per cui è previsto l'accesso al luogo di lavoro nel giorno in cui è effettuata la verifica, escludendo gli assenti o chi svolge smart working.

Il dipendente per cui il controllo automatizzato dia esito negativo ha comunque diritto di richiedere una nuova verifica del proprio green pass al momento dell'accesso al luogo di lavoro mediante l'app VerificaC19.

## *Chiarimenti su tariffe dei premi Inail e oscillazione del tasso*

Con Circolare n. 28 del 28 ottobre 2021 l'Inail illustra le principali novità introdotte nelle nuove Tariffe dei premi in vigore dal 1 gennaio 2019 rispetto alle previgenti Tariffe 2000 e alcuni chiarimenti sul nuovo criterio di calcolo dell'oscillazione del tasso per andamento infortunistico.

L'aggiornamento tariffario ha portato alla ridefinizione di alcune lavorazioni già individuate nelle precedenti tariffe del 2000, all'aggregazione di altre lavorazioni già esistenti in un'unica voce di tariffa, all'eliminazione di alcuni cicli produttivi non più attuali, all'istituzione di nuove voci riferite a lavorazioni che si sono diffuse negli ultimi venti anni o in via di sviluppo, corrispondenti a nuove forme produttive o di erogazione di servizi.

Con riferimento al criterio di determinazione dell'oscillazione del tasso per andamento infortunistico, lo stesso non è più basato sugli oneri economici sostenuti dall'Istituto ma sulla gravità dell'evento e sulle sue conseguenze e l'andamento è valutato in relazione alla posizione assicurativa territoriale nel suo complesso e non più alle singole voci di tariffa.

Ai fini del calcolo della gravità degli eventi sono considerati 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'Inail 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.

## *Provvedimenti di interdizione per maternità*

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro nella Nota n. 1550 del 13 ottobre 2021 chiarisce che l'astensione dal lavoro per maternità anticipata, nei casi in cui le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino e quando la lavoratrice è adibita a lavori vietati perché pericolosi, faticosi ed insalubri, ma non possa essere spostata ad altre mansioni, decorre dalla data di adozione del provvedimento autorizzatorio rilasciato dall'Ispettorato, che deve essere rilasciato entro sette giorni dalla ricezione della documentazione da parte della dipendente.

Con riferimento all'interdizione post partum, il principio secondo cui i giorni antecedenti la data presunta del parto non goduti a titolo di astensione obbligatoria vanno aggiunti al periodo di congedo da fruire dopo il parto, trova applicazione anche nelle ipotesi di interdizione fino al settimo mese dopo il parto (disposta quando le condizioni di lavoro o ambientali siano pregiudizievoli alla salute della lavoratrice o quando è adibita a lavori vietati perché pericolosi, faticosi ed insalubri e non possa essere spostata ad altre mansioni), e pertanto i giorni di congedo obbligatorio ante partum non fruiti si aggiungono al termine della fruizione dei sette mesi decorrenti dalla data effettiva del parto.

## *Distacco transnazionale di lavoratori*

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro nella Circolare n. 2 del 19 ottobre 2021 fornisce indicazioni interpretative riguardanti le novità introdotte dal D.Lgs. 122/2020 (che ha recepito la Direttiva UE 957/2018, di modifica della Direttiva 96/71/CE) riguardanti l'estensione della disciplina ai distacchi a catena (in entrata e in uscita in/dall'Italia) di lavoratori somministrati, il rafforzamento delle tutele già previste dalla legislazione vigente per i lavoratori distaccati e l'ampliamento del livello di tutele per i lavoratori coinvolti in distacchi di lunga durata.

Si precisa che, affinché l'operazione sia genuina, il rapporto commerciale in virtù del quale il lavoratore entra o esce dall'Italia non può essere una somministrazione di manodopera, ma deve trattarsi di un rapporto commerciale di diversa natura, come ad esempio un contratto di appalto/subappalto.

La nuova norma chiarisce che il lavoratore, anche se interessato da ulteriori distacchi, è sempre considerato distaccato dall'agenzia di somministrazione con la quale intercorre il rapporto di lavoro: l'agenzia, quindi, rimane il soggetto responsabile del trattamento economico e normativo e degli adempimenti formali.

L'invio in Italia del lavoratore somministrato deve essere comunicato dall'agenzia di somministrazione straniera al Ministero del Lavoro entro le ore ventiquattro del giorno antecedente l'invio mediante l'utilizzo del Modello UNI – Distacco UE, mentre l'impresa utilizzatrice "intermedia" deve segnalare all'agenzia di somministrazione i dati relativi al distacco, affinché quest'ultima possa procedere alla comunicazione.

In particolare, l'impresa utilizzatrice italiana deve comunicare all'agenzia di somministrazione straniera, da cui dipendono i lavoratori distaccati, le condizioni di lavoro e di occupazione che devono essere applicate agli stessi, in virtù

del principio di parità di trattamento rispetto ai lavoratori dipendenti da datore di lavoro italiano.

Viene infine commentata la disciplina di maggiore protezione riservata ai lavoratori in distacco di lunga durata, cioè superiore a dodici mesi, stabilendo l'applicazione ai lavoratori distaccati, se più favorevoli, oltre alle condizioni di lavoro e di occupazione, anche tutte le altre condizioni di lavoro e di occupazione previste in Italia da disposizioni normative e dai contratti collettivi nazionali e territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Il Ministero del Lavoro con Comunicato del 26 ottobre ha informato che a partire dal 2 novembre 2021 è stato aggiornato il modello per la comunicazione preventiva dei lavoratori distaccati dall'estero in Italia, includendovi anche la notifica motivata per i distacchi di lunga durata e la nuova casistica del distacco a catena.

## *Decontribuzione contratti di solidarietà industriali*

Con Comunicato del 6 ottobre 2021 il Ministero del Lavoro ricorda l'apertura del canale "sgravicdsonline" dal 30 novembre al 10 dicembre per l'invio delle domande di riduzione contributiva relative all'anno 2021 a favore delle imprese che abbiano stipulato contratti di solidarietà difensivi.

L'agevolazione consiste nella riduzione del 35%, per un periodo non superiore a 24 mesi, dell'ammontare della contribuzione previdenziale e assistenziale dovuta per i lavoratori coinvolti dall'ammortizzatore sociale, se interessati da una riduzione dell'orario di lavoro superiore al 20%.

## *Agevolazione impatriati dopo rientro da distacco all'estero*

Viene sottoposta all'Agenzia delle Entrate la situazione di un dipendente di una società italiana rientrato in Italia, dopo una lunga serie di distacchi all'estero, per essere assunto da un'altra società appartenente al medesimo gruppo stipulando un nuovo contratto di lavoro che prevede il riconoscimento dell'anzianità convenzionale già maturata e l'esclusione del periodo di prova.

Nella Risposta all'interpello n. 683 del 7 ottobre 2021, l'Agenzia delle Entrate ribadisce la propria posizione secondo cui non può beneficiare dell'agevolazione il lavoratore che rientra in Italia dopo essere stato distaccato all'estero, a meno che a seguito del rientro assuma una posizione aziendale e svolga mansioni differenti rispetto al ruolo ricoperto prima del distacco all'estero: è richiesto che ci sia una sostanziale discontinuità e sia sottoscritto un nuovo contratto di lavoro con obbligazioni nuove ed autonome rispetto al precedente.

Situazioni in cui, indipendentemente dal "nuovo" ruolo aziendale, vi sono termini contrattuali di fatto immutati rispetto a quelli esistenti prima del distacco, quali, ad esempio, il riconoscimento di ferie maturate prima del nuovo accordo contrattuale e/o dell'anzianità dalla data di prima assunzione oppure l'assenza del periodo di prova, impediscono l'applicazione dell'agevolazione fiscale.

## *Estensione quinquennale del regime impatriati*

L'opzione per applicare il regime agevolato dei lavoratori impatriati per gli ulteriori cinque anni per i lavoratori rientrati in Italia prima del 30 aprile 2019, se in possesso degli specifici requisiti che danno diritto all'estensione temporale, non può essere esercitata prima del decorso del primo quinquennio di fruizione: lo ha chiarito

l'Agenzia delle Entrate con la Risposta all'interpello n. 703 del 12 ottobre 2021.

Si ricorda che questa particolare modalità di opzione, introdotta dall'articolo 1, comma 50, della legge n. 178/2020, è riservata ai lavoratori che hanno acquisito la residenza fiscale in Italia prima del 30 aprile 2019 e risultavano già beneficiari dell'agevolazione fiscale al 31 dicembre 2019.

L'opzione si perfeziona con il versamento, entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di conclusione del primo quinquennio di fruizione dell'agevolazione, del contributo forfettario pari a:

- 10% dei redditi di lavoro agevolabili prodotti nel periodo d'imposta precedente a quello di esercizio dell'opzione, se al momento di esercizio dell'opzione il lavoratore ha almeno un figlio minorenne, anche in affido preadottivo, oppure è diventato proprietario di almeno un'unità immobiliare di tipo residenziale in Italia dopo il trasferimento, nei dodici mesi precedenti o entro diciotto mesi dalla data di esercizio dell'opzione;
- 5%, calcolato come sopra, se i figli minorenni, anche in affido preadottivo, sono tre ed è diventato proprietario di almeno un'unità immobiliare di tipo residenziale in Italia dopo il trasferimento, nei dodici mesi precedenti o entro diciotto mesi dalla data di esercizio dell'opzione.

I lavoratori dipendenti devono presentare entro la medesima scadenza richiesta al proprio datore di lavoro, corredata dalla quietanza di versamento del contributo.

Nella medesima risposta l'amministrazione precisa che, considerando la lettera della norma, benché beneficiari al 31 dicembre 2019 del regime speciale per lavoratori impatriati, sono in ogni caso esclusi dalla possibilità di esercizio dell'opzione coloro che non sono stati iscritti all'Aire e i cittadini extra-comunitari anche se beneficiari del regime speciale per lavoratori impatriati, oltre a coloro che si sono trasferiti in Italia a partire dal 30 aprile 2019 in quanto questi ultimi seguono la disciplina ordinaria.

## *Dematerializzazione delle note spese*

L'Agenzia delle Entrate, con la risposta all'interpello n. 740 del 20 ottobre 2021, ha confermato che è possibile provvedere alla dematerializzazione dei giustificativi delle spese di trasferta, conservando gli stessi in modalità esclusivamente digitale, purché la procedura utilizzata garantisca che i documenti rispettino i requisiti di immodificabilità, integrità, autenticità e leggibilità previsti dal Codice dell'Amministrazione Digitale (D.Lgs. n. 82/2005).

In particolare, è stata riconosciuta la validità della procedura informatica di cui la società istante intende dotarsi, la quale consentirebbe ai suoi dipendenti, anche per mezzo dei loro delegati, tramite chiavi di accesso univoche e personali, la compilazione e l'invio delle note spese conservando in formato totalmente digitalizzato le note e i relativi allegati.

Per quel che riguarda l'obbligo di firma della nota spese, l'interpello evidenzia che la normativa in materia non richiede l'apposizione della firma digitale, altro tipo di firma elettronica qualificata o di una firma elettronica avanzata, ai fini della corretta formazione del documento informatico, né tantomeno ai fini della relativa rilevanza fiscale, ma solo allo scopo di riconoscerne l'efficacia e validità probatoria di scrittura privata prevista dall'articolo 2702 c.c.

## *CONTRATTAZIONE COLLETTIVA*

Non sono previste scadenze o rinnovi contrattuali per il mese di novembre 2021.

SEDE DI MILANO
Via Salasco, 40
20136 - Milano
T +39 02.855010.1
F +39 02.855010.36

SEDE DI ROMA
Via del Corso, 101
00186 - Roma
T +39 06.3209029.1
F +39 06.3209029.2

info@gesam.eu