

INFORMATIVE IMPRESA&LAVORO

Dicembre 2021

Le informative per l'azienda

Conversione D.L. 127/2021: novità <i>green pass</i> nei luoghi di lavoro	pag. 2
Ammortizzatori sociali per emergenza sanitaria dopo il Decreto Fiscale: prime indicazioni	pag. 3
Prime indicazioni INL sul nuovo provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale	pag. 6
Termini di pagamento delle cartelle Inps notificate nell'ultimo quadrimestre 2021	pag. 10
Decontribuzione turismo, stabilimenti termali, commercio e spettacolo: le istruzioni Inps	pag. 11
Riduzione contributiva edili 2021 confermata all'11,50%	pag. 13
Dematerializzazione nota spese prodotta dal dipendente trasfertista	pag. 14

L'agenda delle scadenze

Principali scadenze dal 1° al 31 dicembre 2021	pag. 16
--	---------

Le informative per l'azienda

Oggetto: **CONVERSIONE D.L. 127/2021 - NOVITÀ GREEN PASS NEI LUOGHI DI LAVORO**

È stata pubblicata in G.U. n. 277/2021 la L. 165/2021, di conversione, con modificazioni, del D.L. 127/2021, recante misure urgenti per assicurare lo svolgimento in sicurezza del lavoro pubblico e privato mediante l'estensione dell'ambito applicativo della certificazione verde COVID-19 e il rafforzamento del sistema di *screening*. Sulla medesima G.U. è stato pubblicato il testo coordinato del D.L. 127/2021 con la L. 165/2021.

Tra le novità introdotte dalla conversione in legge, in vigore dal 20 novembre 2021, si segnala:

- per i lavoratori in somministrazione la verifica del rispetto delle prescrizioni sul possesso di valido *green pass* compete all'utilizzatore, mentre è onere del somministratore informare i lavoratori circa la sussistenza delle predette prescrizioni (articolo 3, comma 4);
- al fine di semplificare e razionalizzare le verifiche sul *green pass*, i lavoratori possono richiedere di consegnare al proprio datore di lavoro copia della propria certificazione verde COVID-19, così che, per tutta la durata della relativa validità, sono esonerati dai controlli da parte dei rispettivi datori di lavoro (articolo 3, comma 5). Si segnala, in merito, che il Garante privacy ha esposto al Parlamento e al Governo i propri dubbi sulla piena legittimità di tali modalità operative (per approfondimenti: <https://www.garanteprivacy.it/web/guest/home/docweb/-/docweb-display/docweb/9717878>);
- per le imprese con meno di 15 dipendenti, dopo il quinto giorno di assenza ingiustificata per mancanza di regolare *green pass*, il datore di lavoro può sospendere il lavoratore per la durata corrispondente a quella del contratto di lavoro stipulato per la sua sostituzione, comunque per un periodo non superiore a 10 giorni lavorativi, rinnovabili fino al 31 dicembre 2021, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del posto di lavoro per il lavoratore sospeso (articolo 3, comma 7);
- per i lavoratori dipendenti pubblici e privati la scadenza della validità della certificazione verde COVID-19 in corso di prestazione lavorativa non dà luogo alle sanzioni previste, ma la permanenza del lavoratore sul luogo di lavoro è consentita esclusivamente per il tempo necessario a portare a termine il turno di lavoro (articolo 3-bis);
- al fine di garantire il più elevato livello di copertura vaccinale e al fine di proteggere, in modo specifico, i soggetti a rischio, fino alla data di cessazione dello stato di emergenza, i datori di lavoro pubblici e privati possono promuovere, avvalendosi del medico competente, campagne di informazione e sensibilizzazione sulla necessità e sull'importanza della vaccinazione anti-SARS-CoV-2, dirette alla tutela della salute dei dipendenti e al contrasto e al contenimento della diffusione dell'infezione da SARS-CoV-2 negli ambienti di lavoro (articolo 4-bis).

Le informative per l'azienda

Oggetto: AMMORTIZZATORI SOCIALI PER EMERGENZA SANITARIA DOPO IL DECRETO FISCALE – PRIME INDICAZIONI

Come noto, con il recente D.L. 146/2021 (Decreto Fiscale), il Legislatore ha provveduto a implementare, per talune fattispecie, gli ammortizzatori sociali concessi per situazione di emergenza sanitaria. Sono interessate al provvedimento le imprese destinatarie delle tutele offerte dal Fis, dai Fondi di solidarietà bilaterali (tra cui Fsba) e dalla Cigd. Per il settore industriale, dove l'integrazione salariale di tipo emergenziale è scaduta il 30 giugno scorso, fanno eccezione i datori di lavoro appartenenti ai settori delle industrie tessili, confezione di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia, e fabbricazione di articoli in pelle e simili.

Col messaggio n. 4034/2021 l'Inps, preannunciando un'imminente circolare, espone le prime indicazioni di tipo operativo relativamente alle recenti disposizioni offerte dal decreto.

Disposizioni generali concernenti Fis, Fondi bilaterali e Cigd

Per le imprese che si avvalgono delle tutele di tali Fondi, sono state previste ulteriori 13 settimane di durata massima dell'integrazione salariale, da fruirsi nel periodo tra il 1° ottobre e il 31 dicembre 2021. Si ricorda che tale periodo va ad aggiungersi al limite massimo di 28 settimane, concesso con il Decreto Sostegni, utilizzabili nel periodo tra il 1° aprile e il 31 dicembre 2021. Come si nota, quindi, le 2 disposizioni vengono a interessare, sia pur parzialmente, un medesimo periodo dell'anno 2021 (mesi di ottobre, novembre e dicembre).

L'Inps, al fine di coordinare temporalmente le 2 disposizioni, fa presente che ove non siano state richieste e autorizzate tutte le 28 settimane di trattamento di integrazione non sarà possibile per i datori di lavoro accedere al nuovo periodo di trattamenti emergenziali.

Viene, inoltre, specificato come per tali misure straordinarie non sia previsto alcun contributo addizionale a carico dei datori di lavoro che ricorrono ai relativi trattamenti.

Il nuovo periodo di 13 settimane, coi limiti di utilizzo innanzi esposti, trova applicazione per i lavoratori che risultino alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti al 22 ottobre 2021 (data di entrata in vigore del decreto).

Per il nuovo periodo di integrazione salariale concesso (13 settimane), i datori di lavoro, come per i periodi precedenti, dovranno trasmettere domanda di concessione, ma con nuova causale, già disponibile sul sito Inps, "COVID 19 - DL 146/21". Viene, tuttavia, evidenziato che tali domande potranno essere inviate a prescindere dall'avvenuto rilascio dell'autorizzazione a tutte le precedenti 28 settimane (di cui al Decreto Sostegni).

Il termine per la presentazione delle domande, relative ai trattamenti in esame, rimane fissato entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa. Restano immutati anche i termini decadenziali di trasmissione dei dati necessari per il pagamento diretto dei trattamenti; il datore di lavoro è, quindi, tenuto a inviare tali

dati entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale ovvero, qualora questo termine sia più favorevole all'azienda, entro 30 giorni dalla notifica della Pec contenente l'autorizzazione.

L'Inps ricorda che, ai datori di lavoro che si avvalgono delle misure di integrazione emergenziale, resta preclusa - per la durata della fruizione del trattamento di integrazione salariale richiesto (AO, Cigd, Cigo) - la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo, così come l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo.

In specifico sul Fis

Vista la lettera del disposto normativo, l'Inps fa presente che possono presentare domanda di assegno ordinario (AO) al Fis anche i datori di lavoro iscritti a tale Fondo, che, alla data del 22 ottobre 2021, hanno in corso un assegno di solidarietà. Ove sia concesso, l'AO sospende e sostituisce, quindi, l'assegno di solidarietà già in corso, dato che l'assegno ordinario può riguardare anche i medesimi lavoratori beneficiari dell'assegno di solidarietà, a totale copertura dell'orario di lavoro.

In specifico su fondi bilaterali e fondi del Trentino e di Bolzano-Alto Adige

In relazione a questa tipologia di Fondi, nel ribadire precedenti proprie indicazioni, l'Inps chiarisce che per i settori dei servizi ambientali e delle attività professionali, considerata l'ormai piena operatività dei rispettivi Fondi di solidarietà di nuova istituzione, le domande dei datori di lavoro ivi operanti, e relative ai trattamenti emergenziali in esame, dovranno essere inoltrate direttamente ai medesimi Fondi.

Viene ricordato che durante il periodo di percezione dell'AO, limitatamente alle causali connesse all'emergenza da COVID-19, viene erogato l'Anf, in rapporto al periodo di paga adottato e alle medesime condizioni dei lavoratori a orario normale.

In specifico sulla Cigd

Viene ribadito che ai beneficiari di tale tipologia di integrazione in deroga continuano a essere riconosciuti sia la contribuzione figurativa che gli Anf. Viene, inoltre, indicato che le aziende c.d. plurilocalizzate potranno inviare domanda con indicazione di "Deroga Plurilocalizzate" solo nel caso in cui le medesime abbiano ricevuto la prima autorizzazione con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Tutte le altre aziende, anche con più unità produttive, dovranno, invece, trasmettere la domanda con indicazione "Deroga INPS" (non plurilocalizzate).

In specifico sulla Cigo

Come in precedenza evidenziato - per le industrie tessili, di confezione di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia e di fabbricazione di articoli in pelle e simili - sono state concesse ulteriori 9 settimane di durata massima di integrazione salariale, per il periodo collocato tra il 1° ottobre 2021 e il 31 dicembre 2021. Tale periodo va ad aggiungersi a quello già previsto (Decreto Sostegni-*bis*), per una durata massima di 17 settimane da fruirsi nel periodo compreso tra il 1° luglio e il 31 ottobre 2021.

L'Inps specifica, anche in questo caso, che per tali trattamenti non è dovuto alcun contributo addizionale a carico dei datori di lavoro richiedenti.

In particolare, per le aziende che si trovano in Cigs

Per tali situazioni l'Inps indica che le imprese dei settori indicati che, alla data del 22 ottobre 2021, avevano in corso un trattamento di Cigs - ma che devono sospendere il programma di Cigs a causa dell'interruzione dell'attività produttiva per effetto dell'emergenza epidemiologica - possono accedere alla Cigo per una durata massima di 9 settimane, nel periodo compreso tra il 1° ottobre 2021 e il 31 dicembre 2021.

Data la particolare casistica, le relative domande di concessione dello speciale trattamento devono essere trasmesse utilizzando la nuova causale "COVID 19 - DL 146/21 – sospensione CIGS".

Le informative per l'azienda

Oggetto: PRIME INDICAZIONI INL SUL NUOVO PROVVEDIMENTO DI SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ IMPRENDITORIALE

L'articolo 13, D.L. 146/2021, ha sostituito l'articolo 14, D.Lgs. 81/2008, apportando all'istituto della sospensione dell'attività imprenditoriale una serie di sostanziali modifiche. Per tale motivo l'INL ha ritenuto opportuno intervenire con la circolare n. 3/2021, per fornire alcune prime indicazioni utili non solo al personale ispettivo.

La novellata norma stabilisce che il provvedimento di sospensione è adottato dall'INL, senza alcuna forma di discrezionalità, *“al fine di far cessare il pericolo per la tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori”*, per il tramite del proprio personale ispettivo. Lo stesso potere spetta *“ai servizi ispettivi delle aziende sanitarie locali nell'ambito di accertamenti in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro”*.

Nell'adozione del provvedimento sospensivo il personale ispettivo potrà valutare l'opportunità di farne decorrere gli effetti in un momento successivo, così come del resto previsto dal nuovo articolo 14, comma 4, secondo il quale: *“in ogni caso di sospensione, gli effetti della stessa possono essere fatti decorrere dalle ore dodici del giorno lavorativo successivo ovvero dalla cessazione dell'attività lavorativa in corso che non può essere interrotta, salvo che non si riscontrino situazioni di pericolo imminente o di grave rischio per la salute dei lavoratori o dei terzi o per la pubblica incolumità”*.

Una prima condizione per l'adozione del provvedimento si realizza quando l'Ispettorato *“riscontra che almeno il 10% dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro risulti occupato, al momento dell'accesso ispettivo, senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro”*. È utile evidenziare che, rispetto alla previgente formulazione, la percentuale di lavoratori irregolari che fanno “scattare” la sospensione passa dal 20% all'attuale 10%, la cui condizione è correlata esplicitamente all'insussistenza della comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro. L'INL precisa che, ai fini della sospensione, non potranno dunque essere considerati irregolari i lavoratori rispetto ai quali non è richiesta la comunicazione, come avviene nelle ipotesi di coadiuvanti familiari ovvero dei soci, per i quali è prevista unicamente la comunicazione all'Inail. La nuova percentuale del 10% di lavoratori irregolari continuerà a essere calcolata sul numero di lavoratori presenti sul luogo di lavoro al momento dell'accesso ispettivo. Si ricorda che i lavoratori da conteggiare nella base di computo sono tutti coloro che rientrano nell'ampia nozione di lavoratore. Andranno, quindi, conteggiati tanto i collaboratori familiari, anche impegnati per periodi inferiori alle 10 giornate di lavoro, quanto i soci lavoratori cui non spetta l'amministrazione o la gestione della società, non disponendo dei poteri datoriali tipici. Viene, poi, ribadita l'esclusione del provvedimento di sospensione per lavoro irregolare nel caso in cui il lavoratore risulti l'unico occupato dall'impresa (c.d. microimpresa).

Ulteriore novità è rappresentata dal riferimento all'accesso ispettivo, quale momento in cui va valutata la sussistenza dei presupposti di adozione del provvedimento. Ciò lascia evidentemente intendere che la regolarizzazione dei lavoratori nel corso dell'accesso è del tutto ininfluenza e,

pertanto, il provvedimento andrà comunque adottato. Quanto sopra anche nelle ipotesi in cui il provvedimento di sospensione debba essere adottato su segnalazione di altre Amministrazioni e si sia comunque provveduto alla regolarizzazione delle violazioni accertate nelle more dei 7 giorni previsti dalla vigente normativa.

Il provvedimento di sospensione deve essere adottato anche tutte le volte in cui sono accertate gravi violazioni in materia di salute e sicurezza, riportate nella tabella seguente:

Fattispecie	Importo somma aggiuntiva
Mancata elaborazione del DVR	Euro 2.500
Mancata elaborazione del Piano di emergenza ed evacuazione	Euro 2.500
Mancata formazione e 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 DPI 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
Presenza di conduttori nudi in tensione in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi	Euro 3.000
Mancanza protezione contro i contatti diretti e indiretti (impianto di terra, interruttore magnetotermico, interruttore differenziale)	Euro 3.000
Omessa vigilanza in ordine alla rimozione o modifica dei dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo	Euro 3.000

Corre l'obbligo di evidenziare che il provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale potrà avvenire, a differenza di quanto avveniva prima, nel caso in cui venga accertata anche una sola delle violazioni sopra riportate. È utile, poi, ricordare che la nuova normativa ha attribuito anche all'INL, al pari delle Asl, il potere di svolgere attività di vigilanza e accertare eventuali illeciti in materia prevenzionistica, indipendentemente dal settore di intervento.

Il provvedimento di sospensione, come in passato, è anzitutto adottato in relazione alla parte dell'attività imprenditoriale interessata dalle violazioni. Ciò sta a significare che gli effetti del provvedimento debbono essere circoscritti alla singola unità produttiva rispetto ai quali sono stati verificati i presupposti per la sua adozione e, con particolare riferimento all'edilizia, all'attività svolta dall'impresa nel singolo cantiere.

In via alternativa, l'adozione del provvedimento di sospensione dell'attività lavorativa potrà interessare soltanto i lavoratori rispetto ai quali il datore di lavoro:

- abbia omesso la formazione e l'addestramento;
- abbia omesso di fornire i necessari dispositivi di protezione individuale contro le cadute dall'alto.

Tali violazioni, infatti, possono essere riferite e circoscritte alla posizione di un singolo lavoratore. La sospensione, in tal caso, comporta, quindi, l'impossibilità per il datore di lavoro di avvalersi del lavoratore interessato fino a quando non interverrà la revoca del provvedimento secondo le condizioni di cui si dirà oltre.

Resta fermo, trattandosi di causa non imputabile al lavoratore, l'obbligo di corrispondere allo stesso il trattamento retributivo e di versare la relativa contribuzione.

Va precisato che, a fronte di un accertamento sulla contestuale presenza di più violazioni utili all'adozione del provvedimento di sospensione, il personale ispettivo adotterà sempre un unico provvedimento di sospensione della parte dell'attività imprenditoriale interessata dalle violazioni, fermo restando che, ai fini della revoca del provvedimento, occorrerà verificare la regolarizzazione di tutte le violazioni riscontrate e il pagamento delle somme aggiuntive riferibili a ciascuna di esse. Pertanto, la seconda tipologia di provvedimento (sospensione dell'attività lavorativa prestata dai lavoratori interessati dalle violazioni) ricorre solo quando le violazioni concernenti la formazione, l'addestramento o la mancata fornitura di DPI non siano accompagnate da altre violazioni utili all'adozione della sospensione.

Così come in passato, si evidenzia che gli effetti sospensivi possono decorrere dalle ore 12:00 del giorno lavorativo successivo ovvero dalla cessazione dell'attività lavorativa in corso che non può essere interrotta, salvo che non si riscontrino situazioni di pericolo imminente o di grave rischio per la salute dei lavoratori o dei terzi o per la pubblica incolumità.

Benché la disposizione al riguardo non faccia distinzioni tra le 2 cause di sospensione (lavoro irregolare e gravi violazioni in materia di salute e sicurezza) va considerato che, fatte salve le specifiche valutazioni da effettuarsi caso per caso, il provvedimento di sospensione per motivi di salute e sicurezza dovrà essere, di norma, adottato con effetto immediato.

Unitamente al provvedimento di sospensione, il personale ispettivo potrà imporre ulteriori e specifiche misure atte a far cessare il pericolo per la sicurezza o per la salute dei lavoratori durante il lavoro.

Condizioni per la revoca del provvedimento di sospensione

Con riferimento alla sospensione adottata per lavoro irregolare è necessaria la regolarizzazione dei lavoratori, nonché una regolarizzazione anche sotto il profilo degli adempimenti in materia di salute e sicurezza.

Nelle ipotesi di sospensione per gravi violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro occorrerà accertare che il datore di lavoro abbia provveduto al ripristino delle regolari condizioni di lavoro, adottando il comportamento eventualmente oggetto di prescrizione obbligatoria.

Per revocare il provvedimento di sospensione il datore di lavoro dovrà, altresì, provvedere al pagamento di una somma aggiuntiva prevista per ciascuna fattispecie di violazione riscontrata.

In particolare, nelle ipotesi di lavoro irregolare, sono previsti 2 differenti importi:

- se il numero dei lavoratori irregolari non è superiore a 5 l'importo è pari a 2.500 euro;

- se superiore a 5 la somma aggiuntiva è pari a 5.000 euro.

Nei casi di sospensione per motivi di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro la somma aggiuntiva è indicata nella tabella sopra riportata in riferimento a ciascuna violazione.

Laddove siano state riscontrate più violazioni - concernenti le fattispecie indicate nella tabella e/o l'impiego di lavoratori in nero - l'importo utile alla revoca sarà dato dalla somma di quanto indicato accanto a ciascuna fattispecie e/o di quanto indicato dalla normativa in relazione all'impiego di lavoratori irregolari.

Va, inoltre, segnalato che le somme aggiuntive sono raddoppiate nelle ipotesi in cui, nei 5 anni precedenti all'adozione del provvedimento, la medesima impresa sia stata destinataria di un provvedimento di sospensione. Permane anche nella norma recentemente novellata la possibilità, per il datore di lavoro, di ottenere la revoca del provvedimento mediante il pagamento immediato di una percentuale della somma aggiuntiva ridotta al 20%. L'importo residuo della somma aggiuntiva, maggiorato del 5%, è versato entro 6 mesi dalla data di presentazione dell'istanza di revoca. In caso di mancato versamento o di versamento parziale dell'importo residuo entro detto termine, il provvedimento di accoglimento dell'istanza costituisce titolo esecutivo per l'importo non versato.

Per tutto il periodo di sospensione vige il divieto all'impresa di contrattare con la P.A..

Ricorso avverso i provvedimenti di sospensione

Unicamente avverso il provvedimento di sospensione per l'impiego di lavoratori irregolari è possibile proporre ricorso amministrativo dinanzi all'Ispettorato interregionale del lavoro territorialmente competente entro il termine di 30 giorni dalla sua adozione. Il termine per la presentazione del ricorso decorre dalla notifica al datore di lavoro. L'Ispettorato interregionale è tenuto a pronunciarsi entro il termine di 30 giorni dalla presentazione del ricorso e lo stesso si intende accolto qualora tale termine decorra inutilmente.

In caso di sospensione per violazioni in materia di salute e sicurezza, la cui cognizione, in caso di inottemperanza alla prescrizione, è di competenza del giudice penale, viene previsto che il decreto di archiviazione emesso a conclusione della procedura di prescrizione per l'estinzione delle contravvenzioni accertate e poste a fondamento del provvedimento di sospensione determini la decadenza del provvedimento stesso.

Resta, tuttavia, fermo il provvedimento di sospensione qualora sia stato adottato anche in ragione della riscontrata presenza di lavoratori irregolari.

Inottemperanza

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 informative per l'azienda

Oggetto: TERMINI DI PAGAMENTO DELLE CARTELLE INPS NOTIFICATE NELL'ULTIMO QUADRIMESTRE 2021

Con il messaggio n. 4131/2021, l'Inps ricorda che il D.L. 146/2021 ha stabilito che, con riferimento alle cartelle di pagamento notificate dall'agente della riscossione dal 1° settembre al 31 dicembre 2021, il termine per l'adempimento dell'obbligo risultante dal ruolo è fissato in 150 giorni, rispetto ai 60 giorni ordinariamente previsti.

Quanto agli avvisi di addebito ai sensi dell'articolo 30, D.L. 78/2010, l'Inps ha interessato il Mef e il Ministero del lavoro per acquisire un parere sulla portata applicativa della norma, data l'assenza, nella formulazione della norma, di qualsiasi riferimento all'attività di riscossione delle somme a qualunque titolo dovute all'Istituto, mediante la notifica di un avviso di addebito con valore di titolo esecutivo e, conseguentemente, è stato rappresentato che, a parere dell'Istituto, tali avvisi di addebito si collocano al di fuori della portata della novità normativa.

I Ministeri hanno confermato la lettura della norma proposta dall'Inps, pertanto la disposizione in questione deve essere riferita alla sola attività di notifica delle cartelle di pagamento svolta dall'agente della riscossione, con la conseguenza che per gli avvisi di addebito ex articolo 30, D.L. 78/2010, resta fermo il termine di 60 giorni dalla notifica per il pagamento di quanto richiesto nel medesimo avviso.

Le informative per l'azienda

Oggetto: DECONTRIBUZIONE TURISMO, STABILIMENTI TERMALI, COMMERCIO E SPETTACOLO - LE ISTRUZIONI INPS

L'Inps, con circolare n. 169/2021, ha fornito indicazioni in ordine alla decontribuzione per i settori del turismo, degli stabilimenti termali e del commercio, nonché del settore creativo, culturale e dello spettacolo, di cui all'articolo 43, D.L. 73/2021, come modificato in sede di conversione dalla L. 106/2021. Le prime indicazioni operative erano state fornite con la circolare Inps n. 140/2021. Si ricorda che tale disposizione riconosce ai datori di lavoro privati, a prescindere dalla natura di imprenditori, dei settori sopra indicati, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, fruibile entro il 31 dicembre 2021, nel limite del doppio delle ore di integrazione salariale già fruite nei mesi di gennaio, febbraio e marzo 2021, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'Inail.

Con la circolare in commento, in primo luogo l'Inps chiarisce che, a seguito di parere conforme da parte del Ministero del lavoro, il settore economico "creativo, culturale e dello spettacolo" ricomprende anche i seguenti codici ATECO:

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

Per completezza riguardo all'ambito di applicazione dell'esonero, si rinvia inoltre ai codici ATECO elencati nell'allegato n. 1 della circolare n. 140/2021.

Misura dell'esonero

L'importo dell'esonero in esame è pari al doppio delle ore di integrazione salariale già fruite nei mesi di gennaio, febbraio e marzo 2021, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'Inail, e deve essere riparametrato e applicato su base mensile per il periodo di competenza 26 maggio 2021-30 novembre 2021.

Il parametro di riferimento da utilizzare si sostanzia nel calcolo della contribuzione datoriale non versata in relazione al doppio delle ore dei trattamenti di integrazione salariale utilizzati nei mesi citati.

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

$$\text{aliquota contributiva astrattamente dovuta a carico del datore di lavoro} * (\text{retribuzione teorica più ratei} / \text{divisore contrattuale rapportato se } \textit{part-time}) * \text{ore di trattamento fruite} * 2$$

Per i trattamenti di integrazione salariale a pagamento diretto da parte dell'Istituto, per ogni matricola DM e per ogni lavoratore, per ciascun mese in cui si è avuta la fruizione dei citati trattamenti, il calcolo dell'esonero è, invece, il seguente:

aliquota contributiva astrattamente dovuta a carico del datore di lavoro * (retribuzione oraria indicata nel modello SR41) * ore di trattamento fruito * 2

Presentazione della domanda e fruizione

Per fruire dell'agevolazione, i datori di lavoro devono presentare domanda entro 30 giorni dalla data di pubblicazione della circolare n. 169/2021 (cioè entro l'11 dicembre 2021) con il modulo di istanza *on line* "SOST.BIS_ES", volto alla richiesta dell'esonero in trattazione.

Con specifico riferimento alle modalità di fruizione della misura, si evidenzia, inoltre, che l'importo dell'agevolazione potrà essere utilizzato, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta, esclusivamente per le medesime matricole per le quali si è fruito dei trattamenti di integrazione salariale nei periodi sopra richiamati.

Inoltre, l'Inps chiarisce che nelle ipotesi di fusione, l'esonero potrà trovare applicazione a condizione che il datore di lavoro (*ante* e *post* fusione) rientri negli specifici codici ATECO destinatari della misura, riguardanti i settori del turismo, degli stabilimenti termali e del commercio, nonché del settore creativo, culturale e dello spettacolo.

Riguardo alla contribuzione a cui applicare l'esonero, l'Inps sottolinea come rientri nell'agevolazione anche il contributo aggiuntivo lvs, destinato al finanziamento dell'incremento delle aliquote contributive del Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti in misura pari allo 0,50% della retribuzione imponibile: una volta applicato l'esonero dal versamento del contributo aggiuntivo lvs, il datore di lavoro non dovrà operare l'abbattimento della quota annua del Tfr ovvero dovrà effettuare detto abbattimento in misura pari alla quota del predetto contributo esclusa dalla fruizione dell'esonero contributivo.

Qualora il calcolo dell'ammontare dell'esonero effettuato dai sistemi informatici Inps non sia coerente, il datore di lavoro ha facoltà di proporre, entro 30 giorni dalla ricezione dell'esito dell'elaborazione dell'istanza di esonero, una richiesta di riesame alla struttura territoriale competente dell'importo effettivamente spettante. La richiesta di riesame potrà essere proposta accedendo direttamente al modulo di domanda "SOST.BIS_ES" in trattazione.

Le informative per l'azienda

Oggetto: RIDUZIONE CONTRIBUTIVA EDILI 2021 CONFERMATA ALL'11,50%

L'articolo 29, D.L. 244/1995, prevede che i datori di lavoro esercenti attività edile siano tenuti al versamento della contribuzione previdenziale e assistenziale sull'imponibile determinato dalle ore previste dai Ccnl, con esclusione delle assenze indicate dal comma 1.

Sull'ammontare di dette contribuzioni, diverse da quelle di pertinenza del Fondo pensioni lavoratori dipendenti, dovute all'Inps e all'Inail per gli operai con orario di lavoro di 40 ore settimanali, si applicava fino al 31 dicembre 1996 una riduzione del 9,50%.

Entro il 31 maggio di ciascun anno il Governo valuta la possibilità che, con D.D. da adottarsi entro il 31 luglio dello stesso anno, sia confermata o rideterminata per l'anno di riferimento la riduzione contributiva.

Per il 2020 la riduzione è stata fissata all'11,50% e le valutazioni effettuate consentono di confermare per il 2021 tale valore.

Conseguentemente, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto col Mef, con il D.D. 143 del 30 settembre 2021, pubblicato nell'area Pubblicità legale del sito del Ministero del lavoro in data 11 novembre 2021, ha confermato all'11,50% la riduzione dei contributi previdenziali e assistenziali 2021 per il settore edilizia.

Le informative per l'azienda

Oggetto: DEMATERIALIZZAZIONE NOTA SPESE PRODOTTA DAL DIPENDENTE TRASFERTISTA

In risposta a istanza di interpello n. 740/E/2021, l'Agenzia delle entrate ha espresso il proprio parere con riferimento alla corretta modalità di gestione dei documenti analogici in vista della loro dematerializzazione e successiva conservazione con l'intervento o meno di un pubblico ufficiale.

Qualunque documento informatico avente rilevanza fiscale, ossia qualunque documento elettronico che contiene la rappresentazione informatica di atti, fatti o dati giuridicamente rilevanti ai fini tributari (come le note spese che verranno poi utilizzate per la deducibilità dei relativi costi), deve possedere, tra le altre, le caratteristiche dell'immodificabilità, integrità e autenticità: laddove tali accorgimenti siano effettivamente presenti, nulla osta a che i documenti analogici siano sostituiti da quelli informatici e che la procedura sia interamente dematerializzata, fermi restando tutti gli ulteriori requisiti individuati per la deducibilità dei costi (quali inerenza, competenza e congruità) e le modalità di imputazione dei redditi in capo ai soggetti rimborsati.

Nella fattispecie descritta in interpello, laddove siano garantiti i requisiti di immodificabilità, integrità e autenticità dei documenti dematerializzati, nulla osta all'adozione del processo ipotizzato dall'istante sia quando la nota spese è generata direttamente dal trasfertista mediante la procedura di accesso alla rete aziendale (tramite l'inserimento del "nome utente" e della "password"), ovvero, laddove la connessione sia già avvenuta, tramite il sistema SSO (*single sign-on*), sia quando la medesima è prodotta tramite un delegato, il quale agisce su procura, in nome e per conto del delegante, di cui resta traccia nel sistema stesso.

I giustificativi di spesa, anche se dematerializzati, devono comunque consentire la verifica dell'esistenza dei requisiti che consentono la deducibilità dei costi e l'imputabilità dei redditi in capo ai dipendenti cui viene rimborsata la spesa.

Per quel che riguarda, invece, l'obbligo di firma della nota spese, la normativa 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, cod. civ.. Analoghe considerazioni valgono per i giustificativi a essa allegati, ricordando che le copie per immagine di documenti analogici, se realizzate con le modalità illustrate dall'articolo 22, comma 1-*bis*, CAD, sostituiscono gli originali "ad ogni effetto di legge" e, dunque, anche ai fini tributari.

Con particolare riferimento alle prestazioni di trasporto tramite taxi, si tratta di servizi soggetti all'obbligo di fatturazione su richiesta del committente non oltre il momento di effettuazione dell'operazione. La fattura è emessa in duplice copia ed è obbligatoriamente conservata almeno dal prestatore, sicché può essere considerata documento analogico non unico. Le medesime prestazioni sono, invece, esonerate dall'obbligo di certificazione tramite scontrino o ricevuta fiscale.

I giustificativi allegati alle note spese, peraltro, trovano generalmente corrispondenza nella contabilità dei cedenti o prestatori tenuti agli adempimenti fiscali. La loro natura, quindi, è quella di

documenti analogici originali "non unici", per i quali è possibile risalire al loro contenuto attraverso altre scritture o documenti di cui sia obbligatoria la conservazione, anche se in possesso di terzi. Se il giustificativo non consenta di risalire al suo contenuto attraverso altre scritture o documenti di cui sia obbligatoria la conservazione, anche se in possesso di terzi, e abbia, pertanto, natura di documento analogico originale unico, la relativa conservazione sostitutiva necessita dell'intervento del pubblico ufficiale.

L'agenda delle scadenze

Oggetto: PRINCIPALI SCADENZE DAL 1° AL 31 DICEMBRE 2021

Di seguito evidenziamo i principali adempimenti dal 1° al 31 dicembre 2021, con il commento dei principali termini di prossima scadenza.

Gli adempimenti sono inseriti con le loro scadenze naturali: nel caso in cui cadano di sabato e nei giorni festivi, e siano prorogati al primo giorno feriale successivo, è indicata tra parentesi la data di effettiva scadenza.

Domenica 5 dicembre (slitta a Lunedì 6 dicembre)

Chimici – Distinta contributi previdenza complementare

Invio della distinta relativa ai contributi dovuti al Fondo di previdenza integrativa Fonchim.

Giovedì 16 dicembre

Irpef versamento ritenute – Sostituti d'imposta

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

Versamento addizionali regionali e comunali – Sostituti d'imposta

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

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

Versamento acconto addizionale comunale – Sostituti d'imposta

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

Acconto imposta sostitutiva Tfr – Sostituti d'imposta

Versamento dell'imposta sostitutiva, a titolo di acconto, sulla rivalutazione del fondo TFR maturata nel 2021.

Irpef versamento secondo acconto modello 730 – Sostituti d'imposta

Versamento della seconda o unica rata di acconto irpef, trattenuta sulle retribuzioni del mese precedente, ai lavoratori che hanno chiesto l'assistenza fiscale (modello 730/4).

Contributi Inps – Gestione separata

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

Contributi Inps – Pescatori autonomi

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

Contributi Inps – Datori di lavoro

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

Contributi Inps – Datori di lavoro agricolo

Versamento dei contributi dovuti per gli operai agricoli, relativi al **secondo trimestre 2021**.

Contributi Inps ex Enpals – Versamento

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

Contributi Inpgi – Versamento

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

Contributi Casagit – Versamento

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

Lunedì 20 dicembre

Fonchim – Contributi previdenza complementare

Versamento dei contributi dovuti al Fondo di previdenza complementare Fonchim.

Venerdì 31 dicembre

UniEmens – Invio telematico

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

Inps – Versamenti volontari

Versamento dei contributi volontari Inps relativi al III trimestre 2021.