

Informative impresa&lavoro

Circolare mensile di informazione sugli adempimenti del lavoro in azienda

GIUGNO 2024



Le informative per l'azienda

D.L. PNRR- <i>quater</i> : le novità per il lavoro dopo la conversione in legge	2
Decreto Coesione: le novità per il lavoro	13
Revoca delle dimissioni rassegnate durante il periodo protetto	14
Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, svolgimento di attività stagionali	25
Esonero contributivo lavoratrici madri – Novità Inps	25
730 precompilato	28
Trattamento integrativo turismo	29
Sospensioni temporali di comunicazione inviate dall'Agenzia delle entrate	30
Nuovo OT23 2025 – Indicazioni Inail	31
Diritto di accedere ai propri dati conservati dal datore di lavoro	34

Le informative per l'azienda

Oggetto: D.L. PNRR-QUATER: LE NOVITÀ PER IL LAVORO DOPO LA CONVERSIONE IN LEGGE

È stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 100 del 30 aprile 2024, S.O. n. 19, la L. 29 aprile 2024, n. 56, di conversione del D.L. 19/2024 rubricato "Ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)".

Di seguito si sintetizzano le principali disposizioni per professionisti e aziende in materia di lavoro: le novità apposte in sede di conversione in legge sono evidenziate in grassetto.

Articolo 25	Contenuto
Comma 1	<p>Pignoramento presso terzi</p> <p>Viene sostituito il primo periodo dell'articolo 546, comma 1, c.p.c., con il seguente: <i>"Dal giorno in cui gli è notificato l'atto previsto nell'articolo 543, il terzo è soggetto agli obblighi che la legge impone al custode relativamente alle cose e alle somme da lui dovute, nei limiti dell'importo del credito precettato aumentato di 1.000,00 euro per i crediti fino a 1.100,00 euro, di 1.600,00 euro per i crediti da 1.100,01 euro fino a 3.200,00 euro e della metà per i crediti superiori a 3.200,00 euro"</i>.</p> <p>Nuovo articolo 551-bis, c.p.c.</p> <p>Viene poi aggiunto il nuovo articolo 551-bis, c.p.c., relativo all'efficacia del pignoramento di crediti del debitore verso terzi.</p> <p>Innanzitutto, si prevede che, salvo che sia già stata pronunciata l'ordinanza di assegnazione delle somme o sia già intervenuta l'estinzione o la chiusura anticipata del processo esecutivo, il pignoramento di crediti del debitore verso terzi perde efficacia decorsi 10 anni dalla notifica al terzo del pignoramento o della dichiarazione di interesse. Al fine di conservare l'efficacia del pignoramento, nei 2 anni antecedenti alla scadenza del termine decennale, il creditore pignorante o il creditore intervenuto a norma dell'articolo 525, c.p.c., può notificare a tutte le parti e al terzo una dichiarazione di interesse al mantenimento del vincolo pignoratizio.</p> <p>La dichiarazione contiene l'indicazione della data di notifica del pignoramento, dell'ufficio giudiziario innanzi al quale è pendente la procedura esecutiva, delle parti, del titolo esecutivo e del numero di ruolo della procedura, nonché l'attestazione che il credito persiste.</p>

	<p>La dichiarazione di interesse è depositata nel fascicolo dell'esecuzione, a pena di inefficacia della stessa, entro 10 giorni dall'ultima notifica. Se il pignoramento è eseguito nei confronti di più terzi, l'inefficacia del medesimo si produce solo nei confronti dei terzi rispetto ai quali non è notificata e depositata la dichiarazione di interesse.</p> <p>In mancanza della notifica della dichiarazione di interesse, il terzo è liberato dagli obblighi previsti dall'articolo 546, c.p.c., decorsi 6 mesi dalla scadenza del termine di efficacia del pignoramento previsto dal comma 1.</p> <p>Il processo esecutivo si estingue di diritto decorsi 10 anni dalla notifica al terzo del pignoramento o della successiva dichiarazione di interesse o, se i terzi sono più, dall'ultima delle notifiche ai medesimi.</p> <p>Le disposizioni di cui sopra si applicano anche se l'esecuzione è sospesa.</p> <p>Modifica all'articolo 553, c.p.c.</p> <p>Viene previsto che la notifica dell'ordinanza di assegnazione sia accompagnata da una dichiarazione nella quale il creditore indica al terzo i dati necessari per provvedere al pagamento, previsti dall'articolo 169-septies delle disposizioni per l'attuazione c.p.c..</p> <p>L'obbligo di pagamento decorre, per il terzo, dalla notifica dell'ordinanza di assegnazione e della dichiarazione.</p> <p>Si prevede, inoltre, che i crediti assegnati cessino di produrre interessi nei confronti del debitore e del terzo se l'ordinanza di assegnazione non è notificata al terzo entro 90 giorni dalla sua pronuncia o dalla sua comunicazione, unitamente alla dichiarazione. Gli interessi riprendono a decorrere dalla data della notifica dell'ordinanza e della dichiarazione.</p> <p>L'ordinanza di assegnazione diventa inefficace se non è notificata al terzo entro i sei mesi successivi alla scadenza del medesimo termine di cui all'articolo 551-bis, comma 1, c.p.c..</p>
Comma 2	<p>Viene aggiunto il nuovo articolo 169-septies, alle disposizioni per l'attuazione c.p.c., in cui si dettagliano i contenuti della dichiarazione prevista dall'articolo 553, c.p.c.:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. il numero di ruolo della procedura, l'indicazione del titolo esecutivo, i dati anagrafici e il codice fiscale del creditore e, se diverso, anche del destinatario del pagamento; 2. l'importo dovuto, comprensivo del dettaglio degli interessi, degli accessori e delle spese; 3. l'identificativo del conto di pagamento ovvero l'indicazione di altra modalità di esecuzione del pagamento.
Comma 3	<p>Entrata in vigore articolo 551-bis, c.p.c.</p> <p>L'articolo 551-bis, c.p.c., introdotto dal comma 1, lettera b), si applica anche alle procedure esecutive pendenti alla data di entrata in vigore del decreto.</p> <p>Il pignoramento di crediti presso terzi pendente da almeno 8 anni alla data di entrata in vigore del D.L. 19/2024 perde efficacia se il creditore procedente o il creditore intervenuto non procedono alla notifica della dichiarazione di interesse al mantenimento del vincolo pignoratorio entro il termine di 2 anni a decorrere dall'entrata in vigore del decreto.</p>

Articolo 29	Contenuto
Comma 1	<p>Durc: modifica all'articolo 1, comma 1175, L. 296/2006</p> <p>Viene riscritto l'articolo 1, comma 1175, L. 296/2006.</p> <p>Innanzitutto si specifica che i benefici normativi e contributivi sono subordinati, oltre che al Durc, all'assenza di violazioni nelle previste materie, ivi comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, fermi restando gli altri obblighi di legge e il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.</p> <p>Viene introdotto il nuovo comma 1175-bis</p> <p>Sulla base di tale disposizione si consente l'accesso ai benefici in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi e assicurativi, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, nonché delle violazioni accertate, entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle specifiche disposizioni di legge. In relazione alle violazioni amministrative che non possono essere oggetto di regolarizzazione, il recupero dei benefici erogati non può essere superiore al doppio dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione.</p>
Comma 2	<p>Appalto</p> <p>In sede di conversione in legge è stato modificato l'intervento di revisione operato dal testo originario dell'articolo 29, comma 2, D.L. 19/2024.</p> <p>Ora il comma 1-bis dell'articolo 29, D.Lgs. 276/2003, prevede quanto segue: <i>"Al personale impiegato nell'appalto di opere o servizi e nel subappalto spetta un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale e territoriale stipulato dalle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, applicato nel settore e per la zona strettamente connessi con l'attività oggetto dell'appalto e del subappalto"</i>.</p> <p>Rispetto al testo originario del D.L. 19/2024, le novità più rilevanti consistono nei seguenti aspetti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il trattamento minimo è definito dalla contrattazione comparativamente più rappresentativa e non da quella più applicata; • il trattamento minimo si estende anche alla componente normativa. <p>Rimane confermata la modifica operata al comma 2 dell'articolo 29, D.Lgs. 276/2003, stabilendo che il regime di solidarietà previsto in materia di appalto si applichi anche all'utilizzatore che ricorra alla somministrazione di prestatori di lavoro nei casi di cui all'articolo 18, comma 2 (somministrazione illecita), nonché ai casi di appalto e di distacco irregolari.</p>

Comma 3	<p>Sanzioni</p> <p>Il comma 3 va a sostituire quanto previsto dall'articolo 1, comma 445, lettera d), n. 1), L. 145/2018, stabilendo che siano aumentate del 30% le sanzioni in materia di lavoro per quanto riguarda gli importi dovuti per la violazione di cui all'articolo 3, D.L. 12/2002, convertito, con modificazioni, dalla L. 73/2002 (lavoro irregolare) e del 20% per quanto riguarda gli importi dovuti per la violazione delle disposizioni di cui all'articolo 18, D.Lgs. 276/2003 (somministrazione illecita), all'articolo 12, D.Lgs. 136/2016 (obblighi di comunicazione in materia di distacco), e all'articolo 18-<i>bis</i>, commi 3 e 4, D.Lgs. 66/2003 (durata media massima orario di lavoro, riposo giornaliero e settimanale).</p>
Comma 4	<p>Sanzioni penali in materia di intermediazione e somministrazione</p> <p>Il comma 4 modifica l'articolo 18, D.Lgs. 276/2003.</p> <p>Innanzitutto, si modifica il comma 1, reintroducendo sanzioni di carattere penale per una serie di illeciti relativi all'intermediazione e la somministrazione.</p> <p>L'esercizio non autorizzato delle attività di somministrazione (articolo 4, comma 1, lettere a) e b)), è punito con la pena dell'arresto fino a un mese o dell'ammenda di 60 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro. Se non vi è scopo di lucro, la pena è dell'arresto fino a 2 mesi o dell'ammenda da 600 a 3.000 euro.</p> <p>L'esercizio non autorizzato delle attività di ricerca e selezione del personale e di supporto alla ricollocazione professionale (articolo 4, comma 1, lettere d) ed e)), è punito con la pena dell'arresto fino a 3 mesi o dell'ammenda da 900 a 4.500 euro. Se non vi è scopo di lucro, la pena è dell'arresto fino a 45 giorni o dell'ammenda da 300 a 1.500 euro.</p> <p>Viene, poi, modificato il comma 2 dell'articolo 18, D.Lgs. 276/2003, nei confronti dell'utilizzatore che ricorra alla somministrazione di prestatori di lavoro da parte di soggetti diversi da quelli di cui all'articolo 4, comma 1, lettera a), ovvero da parte di soggetti diversi da quelli di cui all'articolo 4, comma 1, lettera b), o comunque al di fuori dei limiti ivi previsti, si applica la pena dell'arresto fino a un mese o dell'ammenda di euro 60 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione.</p> <p>Con modifica del comma 5-<i>bis</i> del medesimo provvedimento, si prevede che, nei casi di appalto privo dei requisiti di cui all'articolo 29, comma 1, e di distacco privo dei requisiti di cui all'articolo 30, comma 1, l'utilizzatore e il somministratore siano puniti con la pena dell'arresto fino a un mese o dell'ammenda di 60 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione</p> <p>Viene, poi, aggiunto il nuovo comma 5-<i>ter</i>, che reintroduce il reato di somministrazione fraudolenta: quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore, il somministratore e l'utilizzatore sono puniti con la pena dell'arresto fino a 3 mesi o dell'ammenda di 100 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione.</p>

	<p>Nel nuovo comma 5-<i>quater</i> si stabilisce che gli importi delle sanzioni previste dall'articolo 18, D.Lgs. 276/2003, siano aumentati del 20% ove, nei 3 anni precedenti, il datore di lavoro sia stato destinatario di sanzioni penali per i medesimi illeciti.</p> <p>In sede di conversione in legge, è stato modificato il comma 5-<i>quinquies</i>: ora prevede che l'importo delle pene pecuniarie proporzionali previste dall'articolo 18, D.Lgs. 276/2003, anche senza la determinazione dei limiti minimi o massimi, non possa essere, in ogni caso, inferiore a 5.000 euro né superiore a 50.000 euro.</p> <p>Infine, il nuovo comma 5-<i>sexies</i> assegna il 20% dell'importo delle somme versate in sede amministrativa, ai sensi dell'articolo 15, D.Lgs. 124/2004, e dell'articolo 21, comma 2, primo periodo, D.Lgs. 758/1994, per l'estinzione degli illeciti di cui all'articolo 29, D.L. 19/2024, al Fondo risorse decentrate dell'INL per la valorizzazione del personale del medesimo Ispettorato (articolo 1, comma 445, lettera e), secondo periodo, L. 145/2018).</p>
Comma 5	<p>Somministrazione fraudolenta</p> <p>Viene abrogato l'articolo 38-<i>bis</i>, D.Lgs. 81/2015 (in materia di somministrazione fraudolenta, ora disciplinata dall'articolo 18, D.Lgs. 276/2003).</p>
Comma 6	<p>Prestazioni agricole di lavoro subordinato occasionale a tempo determinato</p> <p>Viene sostituito il comma 354 dell'articolo 1, L. 197/2022:</p> <p><i>"In caso di superamento del limite di durata (attività di natura stagionale di durata non superiore a 45 giornate annue per singolo lavoratore) previsto dal co. 344, il rapporto di lavoro si trasforma in rapporto di lavoro a tempo indeterminato. In caso di utilizzo di soggetti diversi da quelli di cui al co. 344, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria del pagamento di una somma da 500 euro a 2.500 euro per ciascun lavoratore al quale si riferisce la violazione, salvo che la violazione del co. 344 da parte dell'impresa agricola non derivi dalle informazioni incomplete o non veritiere contenute nell'autocertificazione resa dal lavoratore. Non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124".</i></p>
<u>Commi 7-9</u>	<p>Lista di conformità INL</p> <p>All'esito di accertamenti ispettivi in materia di lavoro e di legislazione sociale, ivi compresa la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in caso non emergano violazioni o irregolarità, l'INL rilascia un attestato e iscrive, previo assenso, il datore di lavoro in un apposito elenco informatico consultabile pubblicamente tramite il sito internet istituzionale del medesimo Ispettorato e denominato <i>"Lista di conformità INL"</i>. L'iscrizione nell'elenco informatico è effettuata nel rispetto delle disposizioni di cui al Regolamento (UE) 2016/679.</p>

	<p>I datori di lavoro cui è stato rilasciato l'attestato non sono sottoposti, per un periodo di 12 mesi dalla data di iscrizione nella "Lista di conformità INL", a ulteriori verifiche da parte dell'INL nelle materie oggetto degli accertamenti, fatte salve le verifiche in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, le eventuali richieste di intervento nonché le attività di indagine disposte dalla Procura della Repubblica.</p> <p>In caso di violazioni o irregolarità accertate attraverso elementi di prova successivamente acquisiti dagli organi di vigilanza, l'INL provvede alla cancellazione del datore di lavoro dalla Lista di conformità INL.</p>
Comma 10	<p>Verifica congruità incidenza manodopera per lavori edili</p> <p>Nell'ambito degli appalti pubblici e privati di realizzazione dei lavori edili, prima di procedere al saldo finale dei lavori, il responsabile del progetto, negli appalti pubblici, e il committente, negli appalti privati, verificano la congruità dell'incidenza della manodopera sull'opera complessiva, nei casi e secondo le modalità di cui al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali previsto dall'articolo 8, comma 10-bis, D.L. 76/2020, convertito, con modificazioni, dalla L. 120/2020.</p>
Comma 11	<p>Appalti pubblici: versamento del saldo finale</p> <p>Negli appalti pubblici di valore complessivo pari o superiore a 150.000 euro, fermi restando i profili di responsabilità amministrativo-contabile, l'avvenuto versamento del saldo finale da parte del responsabile del progetto in assenza di esito positivo della verifica o di previa regolarizzazione della posizione da parte dell'impresa affidataria dei lavori, è considerato dalla stazione appaltante ai fini della valutazione della <i>performance</i> dello stesso. L'esito dell'accertamento della violazione è comunicato all'Autorità nazionale anticorruzione (Anac), anche ai fini dell'esercizio dei poteri a essa attribuiti ai sensi dell'articolo 222, comma 3, lettera b), Codice dei contratti pubblici, di cui al D.Lgs. 36/2023.</p>
Comma 12	<p>Appalti privati: versamento del saldo finale</p> <p>Negli appalti privati di valore complessivo pari o superiore a 500.000 euro, il versamento del saldo finale, in assenza di esito positivo della verifica o di previa regolarizzazione della posizione da parte dell'impresa affidataria dei lavori, comporta la sanzione amministrativa da 1.000 a 5.000 euro a carico del committente.</p>
Commi_15-17	<p>Esonero contributivo lavoratori domestici</p> <p>Al fine di promuovere il miglioramento, anche in via progressiva, del livello qualitativo e quantitativo delle prestazioni di lavoro, di cura e di assistenza in favore delle persone anziane non autosufficienti e di favorire la regolarizzazione del lavoro di cura prestato al domicilio della persona non autosufficiente, a decorrere dalla data che sarà comunicata dall'Inps, in caso di assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato di contratti di lavoro domestico con mansioni di assistente a soggetti anziani, con un'età anagrafica di almeno 80 anni, invalidi civili e titolari dell'indennità di accompagnamento, è riconosciuto per un periodo massimo di 24 mesi un esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali e assicurativi a carico del datore di lavoro domestico, nel limite massimo di importo di 3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base trimestrale, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.</p>

	<p>Il datore di lavoro destinatario della prestazione deve possedere un valore dell'Isee per le prestazioni agevolate di natura sociosanitaria, in corso di validità, non superiore a 6.000 euro.</p> <p>Il beneficio non spetta nel caso in cui tra il medesimo lavoratore e il medesimo datore di lavoro o persona del suo nucleo familiare sia cessato un rapporto di lavoro domestico con mansioni di assistente a soggetti anziani da meno di 6 mesi, nonché in caso di assunzione di parenti o affini, salvo le eccezioni previste dall'articolo 1, comma 3, nn. 1-5, D.P.R. 1403/1971.</p>
Comma 19	<p>Patente a punti sicurezza cantieri</p> <p>In sede di conversione in legge è stata modificata la disciplina della patente a punti in materia di sicurezza nei cantieri, introdotta originariamente dal D.L. 19/2024 mediante modifica dell'articolo 27, D.Lgs. 81/2008.</p> <p>In particolare, a decorrere dal 1° ottobre 2024, sono tenuti al possesso della patente le imprese e i lavoratori autonomi che operano nei cantieri temporanei o mobili: in sede di conversione sono stati esclusi dall'obbligo coloro che effettuano mere forniture o prestazioni di natura intellettuale.</p> <p>Vi sono, poi, novità dalla conversione anche per le imprese e i lavoratori autonomi stabiliti in uno Stato UE diverso dall'Italia o extraUE: è sufficiente il possesso di un documento equivalente rilasciato dalla competente Autorità del Paese d'origine e, nel caso di Stato non appartenente all'UE, riconosciuto secondo la legge italiana.</p> <p>La patente è rilasciata, in formato digitale, dall'INL subordinatamente al possesso dei seguenti requisiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) iscrizione alla CCIAA; b) adempimento, da parte dei datori di lavoro, dei dirigenti, dei preposti, dei lavoratori autonomi e dei prestatori di lavoro, degli obblighi formativi previsti dal presente decreto; c) possesso del Durc; d) possesso del DVR; e) possesso del Durf, nei casi previsti dalla normativa vigente; f) avvenuta designazione Rspp. <p>Il possesso dei requisiti è autocertificato; nelle more del rilascio della patente è comunque consentito lo svolgimento delle attività nel cantiere, salva diversa comunicazione notificata dall'INL.</p> <p>Le modalità di presentazione della domanda per il conseguimento della patente, i contenuti informativi della patente medesima e i presupposti e il procedimento per l'adozione del provvedimento di sospensione saranno individuati con D.M..</p> <p>La patente è dotata di un punteggio iniziale di 30 crediti e consente di operare nei cantieri temporanei o mobili con una dotazione minima pari a 15 crediti: i criteri di attribuzione di crediti ulteriori rispetto al punteggio iniziale nonché le modalità di recupero dei crediti decurtati sono individuati con D.M., sentito l'INL.</p>

	<p>Il punteggio della patente subisce le decurtazioni correlate alle risultanze dei provvedimenti definitivi emanati nei confronti dei datori di lavoro, dirigenti e preposti delle imprese o dei lavoratori autonomi, nei casi e nelle misure indicati nell'allegato I-bis del D.L. 19/2024: se nell'ambito del medesimo accertamento ispettivo sono contestate più violazioni tra quelle indicate nel citato allegato I-bis, i crediti sono decurtati in misura non eccedente il doppio di quella prevista per la violazione più grave.</p> <p>Nel caso si verificano infortuni da cui deriva la morte del lavoratore o un'inabilità permanente, assoluta o parziale, l'INL può sospendere, in via cautelare, la patente fino a 12 mesi.</p> <p>La patente con punteggio inferiore a 15 crediti non consente alle imprese e ai lavoratori autonomi di operare nei cantieri temporanei: in tal caso, è consentito il completamento delle attività oggetto di appalto o subappalto in corso di esecuzione quando i lavori eseguiti sono superiori al 30% del valore del contratto.</p> <p>In mancanza della patente o del documento equivalente, alle imprese e ai lavoratori autonomi che operano nei cantieri temporanei o mobili si applica una sanzione amministrativa pari al 10% del valore dei lavori e, comunque, non inferiore a 6.000 euro, non soggetta alla procedura di diffida di cui all'articolo 301-bis, D.Lgs. 81/2008, nonché l'esclusione dalla partecipazione ai lavori pubblici di cui al Codice dei contratti pubblici per un periodo di 6 mesi. Le stesse sanzioni si applicano alle imprese e ai lavoratori autonomi che operano nei cantieri temporanei o mobili con una patente con punteggio inferiore a 15 crediti.</p> <p>Non sono tenute al possesso della patente le imprese in possesso dell'attestazione di qualificazione Soa, in classifica pari o superiore alla III.</p>
Articolo 30	Misure per il rafforzamento dell'attività di accertamento e di contrasto delle violazioni in ambito contributivo
Comma 1	<p>Omissioni ed evasioni contributive</p> <p>Il comma 1 dell'articolo 30 modifica, a decorrere dal 1° settembre 2024, l'articolo 116, comma 8, L. 388/2000.</p> <p>Innanzitutto, si prevede che, in caso di omissione contributiva, se il pagamento dei contributi o premi è effettuato entro 120 giorni, in unica soluzione, spontaneamente prima di contestazioni o richieste da parte degli enti impositori, la maggiorazione di 5,5 punti del Tur non trova applicazione.</p> <p>Viene modificata anche la disciplina dell'evasione contributiva, connessa a registrazioni, denunce o dichiarazioni obbligatorie omesse o non conformi al vero, poste in essere con l'intenzione specifica di non versare i contributi o premi mediante l'occultamento di rapporti di lavoro in essere, retribuzioni erogate o redditi prodotti, ovvero di fatti o notizie rilevanti per la determinazione dell'obbligo contributivo. L'evasione comporta il pagamento di una sanzione civile, in ragione d'anno, pari al 30%, fermo restando che la sanzione civile non può essere superiore al 60% dell'importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge.</p>

	<p>Se la denuncia della situazione debitoria è effettuata spontaneamente prima di contestazioni o richieste da parte degli enti impositori, e comunque entro 12 mesi dal termine stabilito per il pagamento dei contributi o premi, i soggetti sono tenuti al pagamento di una sanzione civile pari, in ragione d'anno, al Tur maggiorato di 5,5 punti, se il versamento in unica soluzione dei contributi o premi sia effettuato entro 30 giorni dalla denuncia. Il Tur è maggiorato di 7,5 punti, se il versamento in unica soluzione dei contributi o premi è effettuato entro 90 giorni dalla denuncia.</p> <p>La sanzione civile non può, in ogni caso, essere superiore al 40% dell'importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge. In caso di pagamento in forma rateale, l'applicazione della misura agevolata è subordinata al versamento della prima rata.</p> <p>Viene aggiunta la nuova lettera b-bis), dove si prevede che, in caso di situazione debitoria rilevata d'ufficio dagli enti impositori ovvero a seguito di verifiche ispettive, sia dovuto il versamento della sanzione civile, per omissione o per evasione, nella misura del 50%, se il pagamento dei contributi e premi è effettuato, in unica soluzione, entro 30 giorni dalla notifica della contestazione. In caso di pagamento in forma rateale, l'applicazione della misura è subordinata al versamento della prima rata.</p>
Comma 2	<p>Mancato o ritardato pagamento di contributi o premi derivanti da oggettive incertezze</p> <p>A decorrere dal 1° settembre 2024, in caso di mancato o ritardato pagamento di contributi o premi derivanti da oggettive incertezze connesse a contrastanti orientamenti giurisprudenziali o amministrativi sulla ricorrenza dell'obbligo contributivo, successivamente riconosciuto in sede giudiziale o amministrativa, sempreché il versamento dei contributi o premi sia effettuato entro il termine fissato dagli enti impositori (articolo 116, comma 10, L. 388/2000) sono dovuti gli interessi legali di cui all'articolo 1284, cod. civ.. La disciplina oggi vigente prevede, viceversa, Tur maggiorato di 5,5 punti, con la sanzione civile che non può essere superiore al 40% dell'importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge.</p>
Comma 3	<p>Riduzione delle sanzioni civili fino alla misura degli interessi legali</p> <p>Viene modificato l'articolo 116, comma 15, lettera b), L. 388/2000: potrà essere concessa la riduzione delle sanzioni civili fino alla misura degli interessi legali in caso di crisi, riconversione o ristrutturazione aziendale per i quali siano stati adottati i provvedimenti di concessione del trattamento di integrazione salariale straordinario e, comunque, in tutti i casi di crisi che presentino particolare rilevanza sociale ed economica in relazione alla situazione occupazionale locale e alla situazione produttiva del settore e che rendono probabile l'insolvenza.</p>
Commi 5-8	<p>Informazioni rese dall'Inps</p> <p>A decorrere dal 1° settembre 2024 l'Inps mette a disposizione del contribuente ovvero del suo intermediario gli elementi e le informazioni in suo possesso riferibili allo stesso contribuente, acquisiti direttamente o pervenuti da terzi, relativi ai rapporti di lavoro, agli imponibili e agli elementi rilevanti ai fini della determinazione degli obblighi contributivi. Il contribuente può segnalare all'Inps eventuali fatti, elementi e circostanze da quest'ultimo non conosciuti.</p>

	<p>Con deliberazione del CdA Inps, assunta con la maggioranza assoluta dei componenti in carica, sono individuati i criteri e le modalità con cui gli elementi e le informazioni sono messi a disposizione del contribuente e sono indicate, altresì, le fonti informative, la tipologia di informazioni da fornire al contribuente, le fattispecie di esclusione, i criteri, le modalità e i termini di comunicazione tra quest'ultimo e l'Amministrazione, assicurate anche a distanza mediante l'utilizzo di strumenti tecnologici, nonché i livelli di assistenza e i rimedi per la regolarizzazione di eventuali inadempimenti contributivi.</p> <p>La regolarizzazione degli inadempimenti contributivi, secondo le modalità e i termini indicati con la deliberazione, comporta l'applicazione, in ragione della violazione contestata, delle seguenti sanzioni civili, ai sensi dell'articolo 116, comma 8, L. 388/2000:</p> <p>a) in caso di omissione contributiva, della sanzione, in ragione d'anno, pari al tasso ufficiale di riferimento; la sanzione civile non può, in ogni caso, essere superiore al 40% dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge;</p> <p>b) in caso di evasione contributiva, della sanzione, in ragione d'anno, pari al Tur maggiorato di 5,5 punti; la sanzione civile non può, in ogni caso, essere superiore al 40% dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge.</p> <p>In caso di pagamento in forma rateale, l'applicazione della misura ridotta è subordinata al versamento della prima rata.</p> <p>In caso di mancata regolarizzazione e di mancato pagamento nei termini indicati, l'Inps procede alla notifica al contribuente dell'importo della contribuzione omessa, con l'applicazione delle seguenti sanzioni civili, ai sensi dell'articolo 116, comma 8, L. 388/2000:</p> <p>a) nelle ipotesi relative all'omissione contributiva, nella misura, in ragione d'anno, pari al Tur maggiorato di 5,5 punti; la sanzione civile non può, in ogni caso, essere superiore al 40% dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge;</p> <p>b) nelle ipotesi relative all'evasione contributiva, nella misura, in ragione d'anno, pari al 30%; la sanzione civile non può, in ogni caso, essere superiore al 60% dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge.</p>
Commi 10-14	<p>Attività di controllo Inps mediante banche dati</p> <p>Dal 1° settembre 2024, senza pregiudizio dell'eventuale ulteriore accertamento ispettivo, le attività di controllo e addebito dei contributi previdenziali, ivi compresi i contributi dovuti in caso di utilizzo di prestatori di lavoro formalmente imputati a terzi ovvero a titolo di responsabilità solidale, possono fondarsi su accertamenti eseguiti d'ufficio dall'Inps sulla base di elementi tratti anche dalla consultazione di banche di dati dell'Istituto medesimo o di altre P.A., alle quali l'Istituto possa accedere in base alla legislazione vigente, e dalla comparazione dei relativi dati, da cui si deducano l'esistenza e la misura di basi imponibili non dichiarate o la fruizione di benefici contributivi, esenzioni o agevolazioni, comunque denominate, in tutto o in parte non dovuti.</p>

Gli uffici Inps possono:

- a) invitare i contribuenti, indicandone il motivo, a comparire di persona o per mezzo di rappresentanti per fornire dati e notizie rilevanti ai fini dell'accertamento nei loro confronti;
- b) invitare i contribuenti, indicandone il motivo, a esibire o trasmettere atti e documenti rilevanti ai fini dell'accertamento nei loro confronti;
- c) inviare ai contribuenti questionari relativi a dati e notizie di carattere specifico rilevanti ai fini dell'accertamento nei loro confronti o nei confronti di altri contribuenti con i quali abbiano intrattenuto rapporti, con invito a restituirli compilati e firmati;
- d) invitare ogni altro soggetto a esibire o trasmettere, anche in copia fotostatica, atti o documenti rilevanti concernenti specifici rapporti intrattenuti con il contribuente e a fornire i chiarimenti relativi, nonché a rendere dichiarazioni su questionari trasmessi dall'Inps.

Gli inviti e le richieste sono trasmessi, in via prioritaria, tramite pec. Dalla data di notificazione decorre il termine fissato dall'ufficio per l'adempimento, che non può essere inferiore, in ogni caso, a 15 giorni.

Sulla base delle risultanze dell'attività accertativa effettuata d'ufficio, l'Inps può formare avviso di accertamento, da notificare al contribuente prioritariamente tramite pec. Qualora il contribuente esegua il pagamento integrale dei contributi dovuti entro 30 giorni dalla notifica dell'avviso di accertamento, si applica la sanzione civile nella misura di cui all'articolo 116, comma 8, lettera b-bis), L. 388/2000.

Nel giudizio di accertamento negativo dell'obbligo contributivo ovvero di opposizione all'avviso di addebito, la mancata comparizione all'invito di cui al comma 11, lettera a), ovvero l'omessa comunicazione, in tutto o in parte, dei dati, delle notizie e dei documenti richiesti ai sensi delle lettere b), c) e d) del medesimo comma 11 costituiscono argomenti di prova ai quali il giudice di merito può attribuire rilevanza, anche in via esclusiva, ai fini della decisione.

Le informative per l'azienda

Oggetto: DECRETO COESIONE: LE NOVITÀ PER IL LAVORO

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 105 del 7 maggio 2024 il D.L. 7 maggio 2024, n. 60, rubricato "Ulteriori disposizioni urgenti in materia di politiche di coesione": di seguito si sintetizzano le principali disposizioni per professionisti e aziende in materia di lavoro.

Norma	Contenuto
Articolo 16	<p>Misure per l'autoimpiego nel lavoro autonomo, nelle libere professioni e nell'attività d'impresa</p> <p>Ai fini della promozione dell'inclusione attiva e dell'inserimento al lavoro, il Decreto Coesione definisce specifiche azioni a sostegno dell'avvio di attività di lavoro autonomo, imprenditoriali e libero-professionali, nell'ambito della strategia nazionale delle politiche attive del Ministero del lavoro.</p>
Articolo 17	<p>Autoimpiego Centro-Nord Italia</p> <p>Vengono previste specifiche forme di finanziamento al fine di favorire l'avvio di attività di lavoro autonomo per i giovani di età inferiore ai 35 anni, purché in possesso di uno dei seguenti requisiti:</p> <ul style="list-style-type: none">a) condizione di marginalità, di vulnerabilità sociale e di discriminazione, come definite dal Piano nazionale giovani, donne e lavoro 2021-2027;b) inoccupati, inattivi e disoccupati;c) disoccupati destinatari delle misure del programma di politica attiva garanzia di occupabilità dei lavoratori GOL. <p>Possono essere oggetto di finanziamento le seguenti attività:</p> <ul style="list-style-type: none">a) erogazione di servizi di formazione e di accompagnamento alla progettazione preliminare per l'avvio dell'attività di lavoro autonomo;b) tutoraggio, finalizzato all'incremento delle competenze e al supporto;c) concessione di incentivi per l'avvio delle attività di lavoro autonomo. <p>I termini, i criteri e le modalità di finanziamento saranno definiti con D.M., da emanarsi entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore del D.L. 60/2024.</p> <p>Gli incentivi per l'avvio delle attività di lavoro autonomo (lettera c) saranno fruibili, in conformità con le disposizioni al Regolamento UE 2023/2831 sugli aiuti <i>de minimis</i>, consistono nel riconoscimento delle seguenti misure, tra loro alternative:</p>

	<p>a) un <i>voucher</i> di avvio in regime <i>de minimis</i>, non soggetto a rimborso, utilizzabile per l'acquisto di beni, strumenti e servizi per l'avvio delle attività, per un importo massimo di 30.000 euro. Nel caso di acquisto di beni e servizi innovativi, tecnologici e digitali o di beni diretti ad assicurare la sostenibilità ambientale o il risparmio energetico, l'importo massimo del <i>voucher</i> è di 40.000 euro;</p> <p>b) un aiuto in regime <i>de minimis</i> per programmi di spesa di valore non superiore a 120.000 euro, consistente in un contributo a fondo perduto fino al 65% dell'investimento per l'avvio delle attività;</p> <p>c) un aiuto in regime <i>de minimis</i> per programmi di spesa oltre 120.000 euro e fino a 200.000 euro, consistente in un contributo a fondo perduto fino al 60% dell'investimento per l'avvio delle attività.</p> <p>Se le iniziative sono destinate ai disoccupati iscritti al programma GOL o beneficiari di NASpl, tali soggetti possono cumulare i trattamenti in godimento solo in caso di richiesta di erogazione del trattamento di disoccupazione in unica soluzione, al fine di utilizzarli come capitale d'avvio da conferire nelle iniziative finanziate. Le iniziative finanziate dirette ai beneficiari del Supporto per la formazione e il lavoro (Sfl) sono compatibili con l'indennità da essi percepita.</p> <p>Le attività possono essere avviate in forma individuale mediante apertura di partita Iva per la costituzione di impresa individuale o per lo svolgimento di attività libero-professionale, ovvero in forma collettiva mediante costituzione di Snc, Sas, Srl, nonché società cooperativa o Stp.</p>
<p>Articolo 18</p>	<p>Resto al Sud 2.0</p> <p>Al fine di promuovere la costituzione di nuove attività localizzate nei territori di Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia (già oggetto di Resto al Sud – articolo 1, D.L. 91/2017) viene istituita una specifica misura denominata “Resto al Sud 2.0”.</p> <p>Sono ammesse al finanziamento l'avvio di attività di lavoro autonomo, imprenditoriali e libero-professionali, in forma individuale o collettiva, ivi comprese quelle che prevedono l'iscrizione a ordini o collegi professionali.</p> <p>Sono destinatari dell'intervento i giovani di età inferiore ai 35 anni e in possesso di uno dei seguenti requisiti:</p> <p>a) condizione di marginalità, di vulnerabilità sociale e di discriminazione, come definite dal Piano nazionale giovani, donne e lavoro 2021-2027;</p> <p>b) inoccupati, inattivi e disoccupati;</p> <p>c) disoccupati destinatari delle misure del programma di politica attiva Garanzia di occupabilità dei lavoratori GOL.</p>

	<p>Sono ammissibili a finanziamento le seguenti iniziative:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) erogazione di servizi di formazione e di accompagnamento alla progettazione preliminare per l'avvio delle attività; b) tutoraggio, finalizzato all'incremento delle competenze, al fine di supportare i destinatari nelle fasi di realizzazione della nuova iniziativa; c) interventi di sostegno all'investimento, consistenti nella concessione di incentivi per l'avvio delle attività. <p>I termini, i criteri e le modalità di finanziamento saranno definiti con D.M., da emanarsi entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore del D.L. 60/2024.</p> <p>Gli incentivi sono fruibili, in conformità con le disposizioni al Regolamento (UE) 2023/2831 sugli aiuti <i>de minimis</i>, in via alternativa, e consistono nel riconoscimento di:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) un <i>voucher</i> di avvio in regime <i>de minimis</i>, non soggetto a rimborso, utilizzabile per l'acquisto di beni, strumenti e servizi per l'avvio delle attività per un importo massimo di 40.000 euro per le attività aventi sede legale nelle aree del Mezzogiorno e nei territori delle Regioni dell'Italia centrale colpite dagli eventi sismici del 2009 e del 2016. Nel caso di acquisto di beni e servizi innovativi, tecnologici e digitali o di beni diretti ad assicurare la sostenibilità ambientale o il risparmio energetico, l'importo massimo del <i>voucher</i> è di 50.000 euro; b) un aiuto in regime <i>de minimis</i> per programmi di spesa di valore non superiore a 120.000 euro, consistente in un contributo a fondo perduto fino al 75% per l'avvio delle attività; c) un aiuto in regime <i>de minimis</i> per programmi di spesa oltre 120.000 euro e fino a 200.000 euro, consistente in un contributo a fondo perduto fino al 70% per l'avvio delle attività. <p>Se le iniziative sono destinate ai disoccupati iscritti al programma GOL beneficiari di NASpl, tali soggetti possono cumulare i trattamenti in godimento solo in caso di richiesta di erogazione del trattamento di disoccupazione in unica soluzione, al fine di utilizzarli come capitale d'avvio da conferire nelle iniziative finanziate.</p>
<p>Articolo 19</p>	<p>Soggetti gestori delle misure di autoimpiego nel lavoro autonomo, nelle libere professioni e nell'attività d'impresa</p> <p>Sono individuati come soggetti gestori delle misure di cui agli articoli 17 e 18, D.L. 60/2024, le società Sviluppo Lavoro Italia Spa, agenzia per l'attrazione degli investimenti e lo sviluppo d'impresa - Invitalia Spa ed Ente nazionale microcredito. Il coordinamento dell'attività formativa è affidato all'Ente nazionale microcredito.</p>
<p>Articolo 20</p>	<p>Finanziamento per le misure di promozione dell'autoimpiego nel lavoro autonomo, nelle libere professioni e nell'attività d'impresa</p> <p>È previsto un finanziamento, oneri derivanti dagli articoli 17 e 18, D.L. 60/2024, pari a 800 milioni di euro complessivi, di cui 80 milioni di euro per l'anno 2024 e 720 milioni di euro per l'anno 2025.</p>

Articolo 21	<p>Incentivi all'autoimpiego nei settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica</p> <p>Al fine di incentivare l'occupazione giovanile, le persone disoccupate che non hanno compiuto i 35 anni di età e che avviano sul territorio nazionale, a decorrere dal 1° luglio 2024 e fino al 31 dicembre 2025, un'attività imprenditoriale avente le caratteristiche specificate da successivo D.M. e operante nell'ambito dei settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica, possono chiedere, per la durata massima di 3 anni e comunque non oltre il 31 dicembre 2028, per i dipendenti assunti a tempo indeterminato dal 1° luglio 2024 al 31 dicembre 2025 e che alla data dell'assunzione non hanno compiuto il 35° anno di età, l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, nel limite massimo di importo pari a 800 euro su base mensile per ciascun lavoratore e comunque nei limiti della spesa autorizzata.</p> <p>Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.</p> <p>L'esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato e non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, ma è compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni di cui all'articolo 4, D.Lgs. 216/2023.</p> <p>Le imprese (comma 1) possono richiedere all'Inps un contributo per l'attività pari a 500 euro mensili per la durata massima di 3 anni e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2028. Il contributo è erogato dall'Inps anticipatamente per il numero di mesi interessati allo svolgimento dell'attività imprenditoriale e liquidato annualmente in forma anticipata e non concorre alla formazione del reddito. Come anticipato, i criteri di qualificazione dell'impresa che opera nei settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica, i criteri e le modalità di accesso ai benefici nonché i termini e le modalità di presentazione delle comunicazioni per l'accesso ai citati benefici anche ai fini del rispetto del limite di spesa saranno definiti con D.M..</p> <p>L'efficacia delle disposizioni è, inoltre, subordinata, ai sensi dell'articolo 108, § 3, T.fue, all'autorizzazione della Commissione Europea. Per i datori di lavoro che si avvalgono dell'esonero, nella determinazione degli acconti dovuti per il periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2028, si assume, quale imposta del periodo precedente, quella che si sarebbe determinata non applicando il beneficio. I benefici contributivi sono riconosciuti nel limite di spesa di 5 milioni di euro per l'anno 2024, di 39,5 milioni di euro per l'anno 2025, di 58,8 milioni di euro per l'anno 2026, di 53,7 milioni di euro per l'anno 2027 e di 19,3 milioni di euro per l'anno 2028.</p>
-------------	---

	<p>Il contributo per le imprese è riconosciuto nel limite di spesa di 1,8 milioni di euro per l'anno 2024, di 14,1 milioni di euro per l'anno 2025, di 21,0 milioni di euro per l'anno 2026, di 19,2 milioni di euro per l'anno 2027 e di 6,9 milioni di euro per l'anno 2028.</p> <p>L'Inps, provvede al monitoraggio del rispetto dei limiti di spesa: qualora dall'attività di monitoraggio dovesse emergere, anche in via prospettica, il raggiungimento dei predetti limiti, l'Inps non procederà all'accoglimento delle ulteriori comunicazioni per l'accesso ai benefici.</p>
<p>Articolo 22, commi 1 e 2</p>	<p>Bonus giovani</p> <p>Al fine di incrementare l'occupazione giovanile stabile, ai datori di lavoro privati che dal 1° settembre 2024 e fino al 31 dicembre 2025 assumono personale non dirigenziale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o effettuano la trasformazione del contratto di lavoro subordinato da tempo determinato a tempo indeterminato è riconosciuto, per un periodo massimo di 24 mesi, l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, nel limite massimo di importo pari a 500 euro su base mensile per ciascun lavoratore e, comunque, nei limiti della spesa autorizzata ai sensi del comma 7 e nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità previsti dal Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021-2027. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. L'esonero spetta con riferimento ai soggetti che, alla data dell'assunzione incentivata, non hanno compiuto il 35° anno di età e non sono stati mai occupati a tempo indeterminato. L'esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato. L'esonero spetta anche nei casi di precedente assunzione con contratto di lavoro di apprendistato non proseguito come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.</p>
<p>Articolo 22, comma 3</p>	<p>Esonero Zes</p> <p>Al fine di sostenere lo sviluppo occupazionale della Zona economica speciale unica per il Mezzogiorno e di contribuire alla riduzione dei divari territoriali, è riconosciuto, per un periodo massimo di 24 mesi, l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, ai datori di lavoro privati che assumono lavoratori in una sede o unità produttiva ubicata nelle Regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna, nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ciascun lavoratore e, comunque, nei limiti della spesa.</p>
<p>Articolo 22, comma 4</p>	<p>Esoneri fruiti parzialmente</p> <p>L'esonero per giovani e Zes spetta, altresì, con riferimento ai soggetti che, alla data dell'assunzione incentivata, sono stati occupati a tempo indeterminato alle dipendenze di un diverso datore di lavoro che ne ha beneficiato parzialmente.</p>

<p>Articolo 22, commi 5 e 6</p>	<p>Condizioni di accesso al beneficio</p> <p>Fermi restando i principi generali di fruizione degli incentivi (articolo 31, D.Lgs. 150/2015) l'esonero contributivo spetta ai datori di lavoro che, nei 6 mesi precedenti all'assunzione, non hanno proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della L. 223/1991, nella medesima unità produttiva.</p> <p>Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con l'esonero giovani (comma 1) o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo, se effettuato nei 6 mesi successivi all'assunzione incentivata, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito. La revoca non ha effetto sul computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero.</p>
<p>Articolo 22, comma 7</p>	<p>Finanziamento</p> <p>Il beneficio contributivo è riconosciuto nel limite di spesa di 34,4 milioni di euro per l'anno 2024, di 458,3 milioni di euro per l'anno 2025, di 682,5 milioni di euro per l'anno 2026 e di 254,1 milioni di euro per l'anno 2027.</p> <p>L'Inps provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa: se dall'attività di monitoraggio emerge, anche in via prospettica, il raggiungimento del limite di spesa, anche tenendo conto dei vincoli territoriali della copertura finanziaria, l'Inps non procede all'accoglimento delle ulteriori comunicazioni per l'accesso ai benefici in trattazione.</p>
<p>Articolo 22, comma 8</p>	<p>Cumulabilità con altre agevolazioni</p> <p>L'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente ed è compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni di cui all'articolo 4, D.Lgs. 216/2023.</p>
<p>Articolo 22, comma 9</p>	<p>Acconti periodo di imposta 2027</p> <p>Per i datori di lavoro che si avvalgono dell'esonero di cui all'articolo 22, nella determinazione degli acconti dovuti per il periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2027, si assume, quale imposta del periodo precedente, quella che si sarebbe determinata non applicando il beneficio di cui al presente articolo.</p>
<p>Articolo 22, commi 10 e 11</p>	<p>Modalità attuative con D.M. e autorizzazione UE</p> <p>Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, saranno definite le modalità attuative dell'esonero.</p> <p>L'efficacia dell'esonero è, inoltre, subordinata, ai sensi dell'articolo 108, § 3, T.fue, all'autorizzazione della Commissione Europea.</p>

<p>Articolo 23, comma 1</p>	<p>Bonus donne</p> <p>Al fine di favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate, anche nell'ambito della Zes unica per il Mezzogiorno, ai datori di lavoro privati che dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025 assumono le lavoratrici in possesso di determinati requisiti è riconosciuto, per un periodo massimo di 24 mesi, l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ciascuna lavoratrice e, comunque, nei limiti della spesa autorizzata ai sensi del comma 4 e nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità previsti dal Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021-2027. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.</p>
<p>Articolo 23, commi 2 e 3</p>	<p>Condizioni</p> <p>Il beneficio si applica, nel rispetto del Regolamento UE 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, in relazione alle assunzioni a tempo indeterminato:</p> <ul style="list-style-type: none"> - di donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti nelle Regioni della Zes unica per il Mezzogiorno, annualmente individuate con decreto del Ministro del lavoro, - di donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti. <p>L'esonero di cui al presente articolo non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato.</p>
<p>Articolo 23, comma 3</p>	<p>Incremento occupazionale</p> <p>Le assunzioni devono comportare un incremento occupazionale netto, calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti. Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno. L'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359, cod. civ., o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.</p>
<p>Articolo 23, comma 4</p>	<p>Finanziamento</p> <p>I benefici contributivi sono riconosciuti nel limite di spesa di 7,1 milioni di euro per l'anno 2024, 107,3 milioni di euro per l'anno 2025, 208,2 milioni di euro per l'anno 2026 e di 115,7 milioni di euro per l'anno 2027.</p> <p>L'Inps provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa: se dall'attività di monitoraggio emerge, anche in via prospettica, il raggiungimento del limite di spesa, l'Inps non procede all'accoglimento delle ulteriori comunicazioni per l'accesso ai benefici di cui al presente articolo.</p>

<p>Articolo 23, comma 5</p>	<p>Cumulabilità con altre agevolazioni L'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente ed è compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni di cui all'articolo 4, D.Lgs. 216/2023.</p>
<p>Articolo 23, comma 6</p>	<p>Acconti periodo d'imposta 2027 Per i datori di lavoro che si avvalgono dell'esonero, nella determinazione degli acconti dovuti per il periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2027, si assume, quale imposta del periodo precedente, quella che si sarebbe determinata non applicando il beneficio di cui all'articolo 23, D.L. 60/2024.</p>
<p>Articolo 23, comma 7</p>	<p>Modalità attuative con D.M. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, saranno definite le modalità attuative dell'esonero.</p>
<p>Articolo 24, comma 1</p>	<p>Bonus Zes Al fine di sostenere lo sviluppo occupazionale della Zona economica speciale unica per il Mezzogiorno e contribuire alla riduzione dei divari territoriali, ai datori di lavoro privati che, dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025, assumono personale non dirigenziale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, è riconosciuto, per un periodo massimo di 24 mesi, l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ciascun lavoratore e, comunque, nei limiti della spesa autorizzata e nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità previsti dal Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021-2027. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.</p>
<p>Articolo 24, commi 2 e 3</p>	<p>Condizioni L'esonero contributivo è riconosciuto esclusivamente ai datori di lavoro privati che occupano fino a 10 dipendenti nel mese di assunzione e che assumono presso una sede o unità produttiva ubicata in una delle Regioni della Zes unica per il Mezzogiorno lavoratori nelle medesime Regioni. L'esonero spetta nel caso di assunzione di soggetti che alla data dell'assunzione hanno compiuto 35 anni di età e sono disoccupati da almeno 24 mesi.</p>
<p>Articolo 24, comma 4</p>	<p>Esonero parzialmente fruito L'esonero spetta, altresì, con riferimento ai soggetti che, alla data dell'assunzione incentivata, sono stati occupati a tempo indeterminato alle dipendenze di un diverso datore di lavoro che ha beneficiato parzialmente dell'esonero.</p>

<p>Articolo 24, commi 5 e 6</p>	<p>Condizioni di accesso al beneficio</p> <p>Fermi restando i principi generali di fruizione degli incentivi (articolo 31, D.Lgs. 150/2015), l'esonero contributivo spetta ai datori di lavoro che, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, non hanno proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della L. 223/1991, nella medesima unità produttiva.</p> <p>Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con l'esonero Zes (comma 1) o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo, se effettuato nei 6 mesi successivi all'assunzione incentivata, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito. La revoca non ha effetto sul computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero.</p>
<p>Articolo 24, comma 4</p>	<p>Finanziamento</p> <p>I benefici contributivi sono riconosciuti nel limite di spesa di 11,2 milioni di euro per l'anno 2024, di 170,9 milioni di euro per l'anno 2025, di 294,1 milioni di euro per l'anno 2026, e di 115,2 milioni di euro per l'anno 2027.</p> <p>L'Inps provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa: se dall'attività di monitoraggio emerge, anche in via prospettica, il raggiungimento del limite di spesa, l'Inps non procede all'accoglimento delle ulteriori comunicazioni per l'accesso ai benefici di cui al presente articolo.</p>
<p>Articolo 24, comma 8</p>	<p>Cumulabilità con altre agevolazioni</p> <p>L'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente ed è compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni di cui all'articolo 4, D.Lgs. 216/2023.</p>
<p>Articolo 24, comma 9</p>	<p>Acconti periodo di imposta 2028</p> <p>Per i datori di lavoro che si avvalgono dell'esonero, nella determinazione degli acconti dovuti per il periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2028, si assume, quale imposta del periodo precedente, quella che si sarebbe determinata non applicando il beneficio di cui al presente articolo.</p>
<p>Articolo 24, comma 10</p>	<p>Modalità attuative con D.M.</p> <p>Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, saranno definite le modalità attuative dell'esonero.</p>
<p>Articolo 25</p>	<p>Iscrizione NASpl e DIS-COLL nel sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa</p> <p>I percettori NASpl e DIS-COLL sono iscritti d'ufficio alla piattaforma del sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (Siisl). Gli stessi soggetti sono tenuti alla sottoscrizione del <i>curriculum vitae</i>, del patto di attivazione digitale e del patto di servizio sulla piattaforma, nei modi e termini definiti con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. A tal fine, potranno essere precompilate le informazioni presenti nelle banche dati del Ministero del lavoro e delle politiche sociali o presso le banche dati detenute da Amministrazioni o enti pubblici, ferma restando la possibilità di integrazione e rettifica da parte dell'interessato. I Centri per l'impiego individuano, anche per il tramite della piattaforma presente nel Siisl, le offerte di lavoro più congrue, ai fini dei successivi adempimenti previsti dal D.Lgs. 22/2015.</p>

<p>Articolo 26</p>	<p>Funzionamento del sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa - Siisl</p> <p>Entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore del D.L. 60/2024, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, definisce:</p> <p>a) le modalità e le condizioni attraverso cui ai datori di lavoro è consentito pubblicare sul Siisl le posizioni vacanti all'interno dei loro organici;</p> <p>b) le modalità di accesso su base volontaria da parte degli utenti alla ricerca di occupazione, diversi dai soggetti obbligati a tale ricerca sulla base delle vigenti disposizioni.</p>
<p>Articolo 27</p>	<p>Riconversione del personale dipendente delle grandi imprese in crisi e istituzione della Cabina di regia</p> <p>A partire dal 1° luglio 2024, nell'ambito del piano delle politiche attive previsto dal PNRR e al fine di attuare gli obiettivi previsti dal Regolamento UE 2024/795 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 29 febbraio 2024, che istituisce la piattaforma per le tecnologie strategiche per l'Europa (Regolamento STEP), nonché al fine di favorire un più efficiente e tempestivo utilizzo del Fondo europeo di adeguamento alla globalizzazione per i lavoratori espulsi dal lavoro (FEG), con particolare riferimento a interventi di formazione, riqualificazione, orientamento professionale e promozione dell'imprenditorialità a favore dei lavoratori in esubero di grandi imprese, è istituita una Cabina di regia coordinata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, quale Autorità di gestione del medesimo fondo.</p> <p>La composizione e le modalità di funzionamento, nonché i criteri di partecipazione e di attivazione della Cabina di regia, saranno definiti con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, adottato entro 30 giorni dall'entrata in vigore del D.L. 60/2024.</p> <p>I datori di lavoro del settore privato operanti nel territorio dello Stato con organico complessivamente pari o superiore a 250 lavoratori, e che abbiano in corso trattamenti di integrazione salariale da almeno un biennio senza soluzione di continuità, possono chiedere al Ministero del lavoro e delle politiche sociali l'attivazione della Cabina di regia.</p>
<p>Articolo 28</p>	<p>Disposizioni in materia di prevenzione e contrasto del lavoro sommerso</p> <p>Viene modificato l'articolo 29, D.L. 19/2024, convertito, con modificazioni, dalla L. 56/2024 mediante sostituzione dei commi da 10 a 12:</p> <ul style="list-style-type: none"> - comma 10: nell'ambito degli appalti pubblici e privati di realizzazione dei lavori edili, prima di procedere al saldo finale dei lavori, il responsabile del progetto, negli appalti pubblici, e il direttore dei lavori o il committente, in mancanza di nomina del direttore dei lavori, negli appalti privati, verificano la congruità dell'incidenza della manodopera sull'opera complessiva; - negli appalti pubblici, fermi restando i profili di responsabilità amministrativo-contabile, l'avvenuto versamento del saldo finale da parte del responsabile del progetto in assenza di esito positivo della verifica o di previa regolarizzazione della posizione da parte dell'impresa affidataria dei lavori, è considerato dalla stazione appaltante ai fini della valutazione della performance dello stesso.

	<p>L'esito dell'accertamento della violazione di cui al primo periodo è comunicato all'Autorità nazionale anticorruzione (Anac), anche ai fini dell'esercizio dei poteri a essa attribuiti ai sensi dell'articolo 222, comma 3, lettera b), D.Lgs. 36/2023;</p> <p>- negli appalti privati di valore complessivo pari o superiore a 70.000 euro, il versamento del saldo finale da parte del committente è subordinato all'acquisizione, da parte del direttore dei lavori, ove nominato, o del committente stesso, in mancanza di nomina, dell'attestazione di congruità. Il versamento del saldo finale, in assenza di esito positivo della verifica o di previa regolarizzazione della posizione da parte dell'impresa affidataria dei lavori, comporta la sanzione amministrativa da 1.000 a 5.000 euro a carico del direttore dei lavori o del committente, in mancanza di nomina del direttore dei lavori.</p>
--	--

Le informative per l'azienda

Oggetto: REVOCA DELLE DIMISSIONI RASSEGNATE DURANTE IL PERIODO PROTETTO

Si informano i Signori Clienti che l'INL ha emanato la nota n. 862 dell'8 maggio 2024, con la quale ha fornito chiarimenti relativi alle modalità di esercizio della revoca delle dimissioni convalidate dall'ITL in quanto rassegnate durante il periodo protetto ai sensi dell'articolo 55, comma 4, D.Lgs. 151/2001.

Nelle ipotesi di dimissioni volontarie di genitori lavoratori con figli minori di 3 anni, il Legislatore ha infatti subordinato l'efficacia delle dimissioni alla convalida delle stesse da parte dell'Ispettorato territoriale del lavoro, al fine di verificare che l'atto sia genuino e frutto di una libera scelta del genitore e non, al contrario, imposto dal datore di lavoro per ragioni riguardanti la situazione familiare dell'interessato.

Il citato D.Lgs. 151/2001 non regola la revoca delle dimissioni rassegnate durante il periodo protetto, né risulta applicabile quanto previsto per le dimissioni presentate in via telematica.

Ciò premesso, appare utile sottolineare che le dimissioni costituiscono un atto unilaterale recettizio, la cui efficacia – nella fattispecie di cui all'articolo 55, comma 4, D.Lgs. 151/2001 – è sospensivamente condizionata al provvedimento di convalida dell'Ispettorato territorialmente competente.

Pertanto, non vi sono elementi impeditivi a che le dimissioni siano oggetto di revoca in un momento antecedente alla loro efficacia – e dunque prima dell'emanazione del provvedimento di convalida – oppure in un momento successivo alla convalida ma antecedente alla decorrenza delle dimissioni stesse e quindi alla risoluzione del rapporto.

In ogni caso, come già precisato con le note prot. n. 5296 del 5 giugno 2019, n. 5534 del 13 giugno 2019 e n. 4113 del 26 novembre 2020, anche la revoca delle dimissioni richiede un esame istruttorio da parte dell'Ispettorato che, *“valutata attentamente la fondatezza delle motivazioni addotte, provvederà all'annullamento del relativo provvedimento”*, e potrà programmare *“gli eventuali accertamenti ispettivi a tutela della lavoratrice/del lavoratore interessati, qualora si ritenga che nei confronti degli stessi possano essere stati adottati comportamenti datoriali discriminatori o comunque illeciti”*.

Laddove invece le dimissioni presentate siano state regolarmente convalidate all'esito della verifica della genuinità della scelta compiuta dalla lavoratrice/lavoratore e abbiano prodotto l'effetto della risoluzione del rapporto di lavoro, le stesse non potranno più essere oggetto di revoca unilaterale da parte dell'istante e il rapporto di lavoro potrà riprendere unicamente con il consenso del datore di lavoro.

Le informative per l'azienda

Oggetto: APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE, SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ STAGIONALI

L'INL fornisce, con nota n. 795 del 24 aprile 2024, alcune precisazioni in merito all'utilizzo del contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale ai fini dello svolgimento di attività stagionali.

Nello specifico viene ricordato che il datore di lavoro è tenuto, nel primo contatto con l'istituzione formativa, a verificare l'effettiva fattibilità del contratto di apprendistato attraverso l'accertamento della coerenza tra attività lavorative (figura contrattuale) e titolo di studio (ad esempio, qualifica/diploma). Fatta questa doverosa premessa l'Ispettorato evidenzia come non sussista l'impossibilità automatica di stipulare un contratto di apprendistato stagionale anche in settori diversi da quelli del percorso di istruzione frequentato da giovani studenti, ai quali va invece data la possibilità di acquisire le competenze organizzative, trasversali, umane e relazionali che possono rappresentare un patrimonio, non solo in relazione agli obiettivi formativi, ma più in generale quale bagaglio esperienziale per il proprio sviluppo professionale.

L'utilità del contratto di apprendistato è infatti garantita di per sé dalla sottoscrizione da parte dell'istituzione formativa cui lo studente è iscritto, del protocollo previsto dalla vigente normativa che stabilisce che il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore di lavoro. Ne deriva che proprio la sottoscrizione del citato protocollo costituisce già una garanzia di coerenza del percorso formativo e di utilità del contratto di apprendistato ai fini dello sviluppo formativo e professionale dello studente.

Le informative per l'azienda

Oggetto: ESONERO CONTRIBUTIVO LAVORATRICI MADRI – NOVITÀ INPS

La recente Legge di Bilancio 2024 ha previsto un esonero triennale, del 100% della quota dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri, di 3 o più figli, aventi in corso un rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato. Detto esonero si protrarrà fino al mese di compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo, nel limite massimo annuo di 3.000 euro, riparametrato tuttavia su base mensile.

Tale agevolazione è stata anche estesa, in via temporanea per l'anno 2024, anche alle lavoratrici madri di 2 figli, aventi in corso un rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, con durata fino al mese del compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo.

La disposizione vale per tutti i rapporti di lavoro dipendente a tempo indeterminato, sia instaurati sia instaurandi, sia nel settore pubblico sia privato, ivi compreso il settore agricolo, ma con la sola esclusione dei rapporti di lavoro domestico.

Con la circolare n. 27/2024 l'Inps ha specificato che le lavoratrici interessate potranno comunicare, al proprio datore di lavoro, la volontà di avvalersi dell'esonero citato, rendendo noti al datore stesso il numero dei figli e i loro codici fiscali. Non è quindi necessaria alcuna specifica domanda da inviare all'Istituto, da parte della lavoratrice. La fruizione dell'esonero sarà segnalata, dal datore di lavoro, mediante esposizione nella denuncia contributiva (flussi UniEmens) dei codici di conguaglio appositamente predisposti.

Esponendo i datori, nelle suddette denunce contributive, le informazioni relative ai codici fiscali di 2 o 3 figli (qualora la lavoratrice sia madre di più di 3 figli è sufficiente esporre i codici fiscali di 3 figli, comprendendovi necessariamente il codice fiscale del figlio più piccolo), consentiranno all'Istituto di effettuare gli adeguati controlli di spettanza.

La circolare citata ha anche chiarito che, qualora la lavoratrice intendesse comunicare direttamente all'Istituto le informazioni relative ai figli, tale possibilità è consentita mediante la predisposizione, da parte dell'Istituto, di un'apposita *utility*; ciò è consentito solo quando i codici fiscali dei figli non siano stati inseriti nei flussi UniEmens.

Con il recente messaggio n. 1702/2024 l'Inps indica che il suddetto applicativo, denominato "*Utility Esonero Lavoratrici Madri*", è stato rilasciato ed è disponibile mediante accesso al sito dell'Istituto www.inps.it, al seguente percorso: "*Imprese e Liberi Professionisti*" > "*Esplora Imprese e Liberi Professionisti*" > sezione "*Strumenti*" > "*Vedi tutti*" > "*Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo)*" > "*Utilizza lo strumento*". Ciò è ovviamente fruibile previa autenticazione personale, a mezzo dei sistemi di riconoscimento consentiti: SPID (almeno di Livello 2), CNS o CIE.

L'accesso all'*utility* è consentito esclusivamente alle lavoratrici madri per le quali risultano presenti, negli archivi dell'Istituto, i flussi di denuncia UniEmens, e solo laddove il datore non abbia indicato i codici fiscali dei figli in detti flussi.

La lavoratrice interessata, dopo aver selezionato la voce "*Utility Esonero Lavoratrici Madri*" in "*Elenco domande di sgravio*", può procedere con la dichiarazione degli identificativi, fornendo i codici fiscali dei figli o comunque i loro dati anagrafici.

Al fine di agevolare l'individuazione delle lavoratrici madri, l'Istituto provvederà a inviare alle stesse un'apposita comunicazione tramite posta elettronica ordinaria; ciò solo nel caso in cui le lavoratrici madri, già fruitrici del *bonus*, siano registrate ai servizi dell'Istituto, avendo fornito apposito indirizzo e-mail.

Viene specificato che l'accesso all'applicativo, da parte delle lavoratrici, potrà avvenire solo quando saranno decorsi 45 giorni dalla fine del mese di competenza in cui il datore di lavoro ha esposto nei flussi UniEmens, per la prima volta, i codici relativi all'esonero in oggetto. Ad esempio, se l'esonero è stato esposto dal datore di lavoro, per la prima volta, nella denuncia UniEmens di competenza del mese di marzo 2024, l'accesso all'applicativo può avvenire non prima del 15 maggio 2024.

È, inoltre, spiegato che la compilazione della dichiarazione, da parte della lavoratrice interessata mediante l'utilizzo dell'applicativo in oggetto, potrà avvenire entro 7 mesi, decorrenti dal primo giorno del mese successivo al mese di competenza in cui il datore di lavoro ha esposto per la prima volta l'esonero per la lavoratrice. Anche in questo caso vengono fatti alcuni esempi: se la prima esposizione dell'esonero è stata effettuata nella denuncia UniEmens di competenza febbraio 2024, la decorrenza dei sette mesi parte dal 1° marzo 2024, per cui la scadenza per la compilazione della dichiarazione è fissata al 30 settembre 2024; se la prima esposizione dell'esonero è stata effettuata nella denuncia UniEmens di competenza maggio 2024, la decorrenza dei 7 mesi parte dal 1° giugno 2024, per cui la scadenza per la compilazione della dichiarazione è fissata al 31 dicembre 2024.

In caso di esito negativo delle verifiche effettuate dall'Istituto, le lavoratrici madri che risultano registrate ai servizi *online* dell'Istituto, riceveranno opportuna comunicazione tramite posta elettronica ordinaria da parte dell'Istituto al fine di potersi attivare con l'eventuale integrazione della documentazione.

Viene infine evidenziato che la mancata comunicazione dei codici fiscali dei figli da parte del datore di lavoro nelle denunce UniEmens o, in via alternativa, da parte della lavoratrice mediante utilizzo dell'apposito applicativo nel termine di 7 mesi, comporterà la revoca del beneficio fruito.

Le informative per l'azienda

Oggetto: 730 PRECOMPILATO

Si comunica che il Direttore dell'Agenzia delle entrate con provvedimento prot. n. 210954/2024 ha fornito le istruzioni in merito all'accesso alla dichiarazione precompilata da parte del contribuente e degli altri soggetti autorizzati.

Da quest'anno è possibile selezionare la voce "*nessun sostituto*" per chiedere di ricevere direttamente dall'Agenzia l'eventuale rimborso, pur in presenza di un datore di lavoro o ente pensionistico tenuto a effettuare i conguagli e ciò vale anche in caso di risultato a debito, potendosi effettuare il pagamento tramite la stessa applicazione *online* che consente infatti di addebitare l'F24 sullo stesso Iban indicato per il rimborso, oppure, in alternativa, si può stampare l'F24 precompilato e procedere al pagamento con le modalità ordinarie.

Le informative per l'azienda

Oggetto: TRATTAMENTO INTEGRATIVO TURISMO

Con risoluzione n. 26/E/2024 dell'Agenzia delle entrate è stato istituito il codice tributo per l'utilizzo in compensazione da parte dei sostituti d'imposta, tramite modello F24, del credito maturato per effetto dell'erogazione del trattamento integrativo speciale del lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario effettuate nei giorni festivi di cui all'articolo 1, commi da 21 a 25, L. 213/2023. Si ricorda che la norma riconosce ai lavoratori degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande e del comparto del turismo, ivi inclusi gli stabilimenti termali, per il periodo dal 1° gennaio al 30 giugno 2024 e alle condizioni ivi indicate, un trattamento integrativo speciale, in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario effettuate nei giorni festivi. È inoltre previsto che il sostituto d'imposta compensi, ai sensi dell'articolo 17, D.Lgs. 241/1997, il credito maturato per effetto dell'erogazione del predetto trattamento integrativo speciale.

Ciò premesso, per consentire la compensazione del credito di imposta in argomento, mediante modello F24 da presentare esclusivamente tramite i servizi telematici resi disponibili dall'Agenzia delle entrate, è stato ridenominato il codice tributo "1702", istituito con risoluzione n. 51/E/2023, ora denominato *"Credito maturato dai sostituti d'imposta per l'erogazione del trattamento integrativo speciale del lavoro notturno e straordinario effettuato nei giorni festivi - articolo 39-bis del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, e articolo 1, comma 24, della legge 30 dicembre 2023, n. 213"*.

Restano ferme le indicazioni sulle modalità di compilazione contenute nella risoluzione n. 51/E/2023.

Le informative per l'azienda

Oggetto: SOSPENSIONI TEMPORALI DI COMUNICAZIONE INVIATE DALL'AGENZIA DELLE ENTRATE

Si comunica che l'Agenzia delle entrate, al punto 10) della circolare n. 9 del 2 maggio 2024, ha precisato che l'articolo 10, D.Lgs. 1/2024 ha introdotto 2 periodi di sospensione, nell'arco dell'anno, dell'invio di alcune tipologie di atti elaborati o emessi dall'Agenzia delle entrate.

In sostanza, le comunicazioni di seguito indicate non potranno essere inoltrate nel periodo dal 1° al 31 agosto e dal 1° al 31 dicembre:

- comunicazioni concernenti gli esiti dei controlli automatizzati delle dichiarazioni, di cui agli articoli 36-*bis*, D.P.R. 600/1973 e 54-*bis*, D.P.R. 633/1972 (lettera a);
- comunicazioni concernenti gli esiti dei controlli formali delle dichiarazioni, di cui all'articolo 36-*ter*, D.P.R. 600/1973 (lettera b);
- comunicazioni concernenti gli esiti della liquidazione delle imposte dovute sui redditi assoggettati a tassazione separata, di cui all'articolo 1, comma 412, L. 311/2004 (lettera c);
- lettere di invito per l'adempimento spontaneo (c.d. "*lettere di compliance*"), di cui all'articolo 1, commi da 634 a 636, L. 190/2014 (lettera d).

Le informative per l'azienda

Oggetto: NUOVO OT23 2025 – INDICAZIONI INAIL

L'Inail ha pubblicato, sul proprio sito, il nuovo modello OT23 anno 2025, attraverso il quale vengono individuati gli interventi per la prevenzione e la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro che possono essere realizzati dalle aziende nel corso del 2024, ai sensi dell'articolo 23 delle Modalità per l'applicazione delle Tariffe dei premi (D.M. 27 febbraio 2019). Nel nuovo modello sono stati mantenuti, quasi nella loro totalità, gli interventi presenti in quello dello scorso anno, aggiornandoli con le modifiche delle disposizioni normative intervenute e con alcuni miglioramenti nella comprensione del testo. È stata aggiornata anche la documentazione probante da allegare che, come noto, riveste particolare importanza.

Il nuovo modulo di domanda presenta n. 72 interventi, articolati nelle 6 sezioni che conservano la precedente denominazione:

SEZIONE A Prevenzione degli infortuni mortali (non stradali);

SEZIONE B Prevenzione del rischio stradale;

SEZIONE C Prevenzione delle malattie professionali;

SEZIONE D Formazione, addestramento, informazione;

SEZIONE E Gestione della salute e sicurezza: misure organizzative;

SEZIONE F Gestione delle emergenze e DPI.

Con propria nota del 18 aprile 2024, l'Inail illustra, nel dettaglio, le modifiche di maggior interesse effettuate nel modello per l'anno 2025 rispetto al modello per l'anno 2024.

Modalità di accesso

Per rendere il modello maggiormente accessibile alle aziende, sono state individuate solo 2 tipologie di interventi, interventi di tipo "A" e "interventi di tipo "B", eliminando i punteggi attribuiti a ciascun intervento presenti nel precedente modello. Tale classificazione degli interventi, nelle 2 tipologie anzidette, è stata effettuata in ragione dell'efficacia prevenzionale e dell'onerosità degli stessi.

Per poter accedere al beneficio, in presenza dei requisiti prescritti, l'azienda dovrà quindi attuare un intervento di tipo A oppure due interventi di tipo B.

Interventi pluriennali

Nel modello in esame sono stati individuati n. 10 interventi la cui attuazione consente di accedere alla riduzione del tasso medio per prevenzione per 2 o 3 anni, a seconda della valenza prevenzionale dell'intervento stesso, ferma restando la presentazione ogni anno di apposita domanda. Tali interventi sono qualificati come pluriennali (A-1.3, A-1.4, A-3.2, A-3.6, A-3.7, C-1.2, C-2.1, F-4, F-6, F-7).

Nuovi interventi

Al fine di ampliare l'offerta di interventi migliorativi delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, sono stati introdotti 18 nuovi interventi. Si rimanda al testo della nota Inail la definizione puntuale di tutti gli interventi interessati.

Interventi per la promozione della salute sui luoghi di lavoro

Viene indicato che sono stati rafforzati gli interventi che prevedono un insieme di politiche, programmi e pratiche che integrano la prevenzione dai rischi per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, in linea con i principi declinati nella linea n. 3 del Piano Nazionale della prevenzione (PNP) 2020-2025.

Il PNP, in sostanza, si propone di promuovere la salute globale dei lavoratori per la gestione integrata dei fattori di rischio professionali e dei fattori individuali legati a stili di vita non corretti e alle condizioni personali intercorrenti, favorendo l'adozione da parte delle imprese di modelli di organizzazione gestionale e di buone prassi.

Tali azioni di prevenzione sanitaria, presenti nel modello OT23 2025, sono correlate ai principali fattori di rischio e alla diagnosi precoce riguardano le malattie cardiovascolari, malattie metaboliche, malattie oncologiche e malattie muscolo-scheletriche (C-4.1, C-5.1, C-5.2, C-5.4).

Razionalizzazione degli interventi

Viene indicato che al fine di snellire il modello sono stati ricondotti in un unico intervento due o più interventi del precedente modello OT23/2024. Si tratta, in sintesi, di:

- servizio di trasporto casa-lavoro con mezzi di trasporto collettivo integrativo di quello pubblico;
- acquisto e installazione, su tutti i veicoli aziendali che non ne erano già provvisti, di particolari dispositivi di adattamento intelligente della velocità, di blocco dell'accensione in caso di ebbrezza del conducente, di avviso della disattenzione e della stanchezza del conducente, di avviso avanzato di distrazione del conducente, di segnalazione di arresto di emergenza e di rilevamento della retromarcia;
- attività volta alla prevenzione dei disturbi muscolo scheletrici attraverso interventi formativi e/o accordi/protocolli con strutture sanitarie o con professionisti del settore riabilitativo;
- sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro riconosciuti e accreditati per lo specifico settore che rispondono alle linee guida di riferimento;
- modelli organizzativi e gestionali asseverati;
- sistema di responsabilità sociale delle organizzazioni secondo la Norma UNI EN ISO 26000;
- interventi per la protezione dei propri dipendenti dal rischio rapine o dal rischio di aggressione.

Ulteriori modifiche

È stato completamente revisionato l'intervento relativo al sistema di rilevazione dei mancati infortuni (E10), fornendo criteri ed istruzioni più particolareggiate sulle modalità di attuazione che tengono conto del protocollo d'intesa tra Inail e Confimi Industria, sottoscritto il 4 dicembre del 2020.

È stato eliminato l'intervento che prevedeva la realizzazione di modelli di rendicontazione di Responsabilità Sociale, quali ad esempio bilancio di sostenibilità, bilancio sociale, *report* integrato, asseverati da parte di ente terzo. Ciò in quanto risulta presente nel modello un altro intervento, di tipo A, che premia l'adozione o il mantenimento di un sistema di Responsabilità sociale certificato SA 8000.

Con apposita breve guida l'Inail, inoltre, ricorda che, per poter fruire della riduzione, il datore di lavoro deve essere in regola con gli adempimenti contributivi e assicurativi; la verifica è effettuata tramite il Durc *online*.

Il datore di lavoro, naturalmente, deve essere in regola anche con le vigenti disposizioni in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro. La verifica, in attesa di una banca dati disponibile, è effettuata presso gli organi ai quali è attribuita la vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (servizi competenti delle ASL, delle Direzioni territoriali del lavoro, dei Vigili del fuoco).

Il provvedimento di accoglimento o di rigetto è comunicato, tramite pec, al datore di lavoro entro 120 giorni dalla scadenza del termine di presentazione della domanda (28 febbraio). Il provvedimento di accoglimento indica la percentuale di riduzione da applicarsi, in misura uguale, ai tassi medi di tariffa delle voci presenti nella PAT.

Le informative per l'azienda

Oggetto: DIRITTO DI ACCEDERE AI PROPRI DATI CONSERVATI DAL DATORE DI LAVORO

Si informano i Signori Clienti che il Garante *privacy*, con la *newsletter* n. 522 del 3 maggio 2024, ha reso noto che, con provvedimento del 7 marzo 2024, accogliendo il reclamo presentato da una donna che aveva chiesto alla banca, di cui era stata dipendente, di accedere al suo fascicolo personale per conoscere quali informazioni potevano aver dato origine a una sanzione disciplinare nei suoi confronti, ha sanzionato quest'ultima con una sanzione di 20.000 euro.

La banca non aveva dato un adeguato riscontro alla richiesta e aveva fornito solo un elenco incompleto della documentazione raccolta, omettendo alcune informazioni in base alle quali era stata irrogata la sanzione disciplinare.

Solo a seguito dell'avvio dell'istruttoria da parte dell'Autorità, l'istituto di credito aveva consegnato all'ex dipendente l'ulteriore documentazione contenuta nel fascicolo.

Il Garante ha osservato che, in via generale, il diritto di accesso ha lo scopo di consentire all'interessato di avere il controllo sui propri dati personali e di verificarne l'esattezza. Tale diritto, tuttavia, non può essere negato o limitato a seconda della finalità della richiesta. Infatti, in base alle disposizioni del Regolamento, non è chiesto agli interessati di indicare un motivo o una particolare esigenza per giustificare le proprie richieste di esercizio dei diritti, né il titolare del trattamento può verificare i motivi della richiesta. Tale interpretazione è stata chiarita anche dal Comitato europeo per la protezione dei dati (EDPB) mediante l'approvazione delle Linee guida sul diritto di accesso ed è frutto di un costante orientamento giurisprudenziale della Corte di Giustizia.