

Informative impresa&lavoro

Circolare mensile di informazione sugli adempimenti del lavoro in azienda

LUGLIO 2024



Le informative per l'azienda

Sanzioni per esercizio non autorizzato della somministrazione, appalto e distacco illeciti	2
Tra Italia e Svizzera un nuovo protocollo sulle norme fiscali per il telelavoro transfrontaliero	4
Rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile per le imprese con oltre 50 dipendenti	5
Indicazioni per l'applicazione della disciplina dell'istituto del riscatto di periodi non coperti da contribuzione	7
Tassazione dell'indennità omnicomprensiva	11
Realtà virtuale e sicurezza sul lavoro	12

Le informative per l'azienda

Oggetto: SANZIONI PER ESERCIZIO NON AUTORIZZATO DELLA SOMMINISTRAZIONE, APPALTO E DISTACCO ILLECITI

Il D.L. 19/2024 come convertito a opera della L. 56/2024 ha introdotto importanti modifiche all'articolo 18, D.Lgs. 276/2003, che disciplina il regime sanzionatorio in materia di somministrazione, appalto e distacco illeciti.

Con la nota n. 1091/2024, l'INL ha fornito le prime indicazioni sulla corretta applicazione delle nuove disposizioni, riservandosi di fornire ulteriori indicazioni sul regime intertemporale della nuova disciplina sanzionatoria.

Si evidenzia che il nuovo apparato sanzionatorio, anche alla luce della lettura dell'INL, risulta particolarmente gravoso.

Importo delle ammende

È stato ripristinato il rilievo penale delle fattispecie sanzionate dall'articolo 18, D.Lgs. 276/2003, introducendo la pena – alternativa o congiunta – dell'arresto o dell'ammenda. Per la corretta determinazione dell'importo delle ammende da applicare occorre considerare anche l'articolo 1, comma 445, lettera d), n. 1, L. 145/2018, disposizione solo in parte modificata dal D.L. 19/2024 – con l'aumento dal 20% al 30% degli importi della c.d. maxisanzione per lavoro nero – con ciò confermando l'operatività dell'aumento del 20% già previsto nei confronti delle fattispecie di cui all'articolo 18, D.Lgs. 276/2003. Di conseguenza, tale maggiorazione andrà applicata anche ai nuovi importi delle ammende previste dal D.L. 19/2024 che risultano pertanto determinati come da tabella allegata alla nota dell'INL.

Inoltre, atteso che, a eccezione dell'ipotesi di attività di intermediazione con scopo di lucro posta in essere da soggetti non autorizzati, la pena dell'arresto è alternativa a quella dell'ammenda, il personale ispettivo dovrà procedere ad adottare preliminarmente la prescrizione obbligatoria.

La quantificazione finale della sanzione dovrà, altresì, tenere conto che l'importo delle pene pecuniarie non può, in ogni caso, essere inferiore a 5.000 né superiore a 50.000 euro e che tali limiti minimi e massimi andranno applicati ai reati di somministrazione non autorizzata e fraudolenta, nonché all'appalto e al distacco illeciti. Pertanto, in relazione ai reati puniti con pena proporzionale fissa ove, in ragione del numero di giornate di illecita somministrazione, l'importo da irrogare in concreto risulti inferiore ai 5.000 euro, andrà applicata tale soglia la quale, a seguito di eventuale ottemperanza alla prescrizione impartita, dovrà essere ridotta a un quarto e così pari a 1.250 euro.

Regime della recidiva

In tema di recidiva per le violazioni di cui al nuovo articolo 18, D.Lgs. 276/2003 vi è una parziale sovrapposizione di diverse disposizioni normative (articolo 1, comma 445, lettera e), L. 145/2018, secondo cui *“le maggiorazioni sono raddoppiate ove, nei tre anni precedenti, il datore di lavoro sia stato destinatario di sanzioni amministrative o penali per i medesimi illeciti”* e nuovo comma 5-quater dell’articolo 18, secondo il quale *“gli importi delle sanzioni previste dal presente articolo sono aumentati del venti per cento ove, nei tre anni precedenti, il datore di lavoro sia stato destinatario di sanzioni penali per i medesimi illeciti”*) e l’INL ritiene che:

- la maggiorazione di cui alla L. 145/2018 trovi applicazione laddove il datore di lavoro, nei 3 anni precedenti, sia stato destinatario di uno qualsiasi dei provvedimenti sanzionatori amministrativi o penali, costituendo, sostanzialmente, una recidiva *“semplice”*, anche per violazioni diverse da quelle di cui all’articolo 18;
- la maggiorazione della sanzione prevista dal comma 5-quater del nuovo articolo 18, ferma restando l’applicazione delle maggiorazioni indicate dalla L. 145/2018, trovi applicazione nel caso di recidiva *“specificata”*, ossia abbia a riferimento una delle condotte già sanzionate ai sensi del medesimo articolo 18.

Tale meccanismo si applica a tutte le ipotesi sanzionatorie previste dall’articolo 18, ivi compresa la nuova aggravante di cui comma 5-ter per le ipotesi in cui la somministrazione di lavoro sia posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore e che, anche nei casi di recidiva per le ipotesi punite con pene pecuniarie proporzionali, occorre tenere in considerazione i limiti minimi e massimi previsti dal comma 5-quinquies.

Aggravanti per sfruttamento dei minori

La rimodulazione di quasi tutte le sanzioni dell’articolo 18, D.Lgs. 276/2003 in chiave penale con una previsione, per tutte le ipotesi base, della pena dell’arresto come alternativa all’originaria ammenda (a eccezione dell’attività di intermediazione con scopo di lucro), richiede un necessario coordinamento con le ipotesi aggravanti in caso di sfruttamento di minori. Tali aggravanti, non modificate dal D.L. 19/2024, prevedono espressamente che, se vi è sfruttamento dei minori, la pena è dell’arresto fino a 18 mesi e l’ammenda è aumentata fino al sestuplo.

Le aggravanti per sfruttamento dei minori si limitano ad aumentare le 2 tipologie di sanzioni senza, tuttavia, modificarne la natura alternativa. Pertanto, a eccezione dell’ipotesi di esercizio non autorizzato dell’attività di intermediazione con scopo di lucro, anche in presenza dell’aggravante per sfruttamento di minori, andrà applicata la prescrizione ex articolo 20, D.Lgs. 758/1994 e, in caso di ottemperanza, un’ammenda pari al quarto del sestuplo della sanzione base (aumentata del 20%) o di quella determinata a seguito di recidiva. Inoltre, l’importo da irrogare in concreto dovrà tenere conto dei limiti minimi e massimi previsti dal comma 5-quinquies.

Le informative per l'azienda

Oggetto: TRA ITALIA E SVIZZERA UN NUOVO PROTOCOLLO SULLE NORME FISCALI PER IL TELELAVORO TRANSFRONTALIERO

Si informano i Signori Clienti che il Mef, con comunicato stampa del 6 giugno 2024, ha reso noto la sottoscrizione, con la Svizzera, del protocollo di modifica dell'Accordo riguardante l'imposizione del telelavoro per i frontalieri.

Con effetto retroattivo dal 1° gennaio 2024, i lavoratori frontalieri hanno la possibilità di svolgere in modalità di telelavoro presso il proprio domicilio fino al 25% del tempo di lavoro. Il telelavoro non ha ripercussioni né sullo Stato legittimato a imporre il reddito da attività lucrativa dipendente né sullo statuto di lavoratore frontaliere.

Inoltre, si prevede la possibilità, in linea di principio, di non rientrare quotidianamente al proprio domicilio nello Stato di residenza, per motivi professionali, per un massimo di 45 giorni in un anno civile. I giorni di ferie e di malattia non sono conteggiati in questo limite.

La regolamentazione d'imposizione si basa su una dichiarazione d'intenti sottoscritta dalla Svizzera e dall'Italia nel novembre del 2023. Il Protocollo di modifica sostituirà definitivamente la dichiarazione d'intenti, con efficacia retroattiva al 1° gennaio 2024. I punti principali della regolamentazione esistente non subiscono pertanto modifiche. Il Protocollo di modifica entrerà in vigore non appena entrambi i Paesi avranno concluso le procedure interne di approvazione.

Le informative per l'azienda

Oggetto: RAPPORTO SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE PER LE IMPRESE CON OLTRE 50 DIPENDENTI

Si informano i Signori Clienti che è stato pubblicato nella sezione pubblicità legale del sito del Ministero del lavoro <https://www.lavoro.gov.it> il Decreto Interministeriale n. 326 del 3 giugno 2024 che, in attuazione dell'articolo 46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, definisce le modalità per la redazione del rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile da parte delle aziende pubbliche e private che occupano complessivamente oltre 50 dipendenti.

Le aziende con sede legale all'estero sono tenute a presentare il rapporto esclusivamente nel caso in cui abbiano in Italia una o più sedi, dipendenze o unità produttive che occupano, nel loro complesso, più di 50 dipendenti. In tale ipotesi viene presentato un unico rapporto, che fornisce le informazioni relative a tutti gli occupati presso le sedi, dipendenze o unità produttive situate in Italia. Ai sensi dell'articolo 46, comma 1-bis, D.Lgs. 198/2006, le aziende pubbliche e private che occupano fino a cinquanta dipendenti possono redigere il rapporto di cui al comma 1 su base volontaria, utilizzando le medesime modalità telematiche definite con il presente decreto.

Nel rapporto deve essere evidenziata la quantità dei lavoratori e delle lavoratrici distinta per genere, categoria professionale, livello di inquadramento e tipologia contrattuale:

- assunti nel corso dell'anno di riferimento;
- coinvolti in attività di formazione professionale e le ore complessive dedicate a tale attività;
- interessati da un passaggio di categoria, qualifica o livello o da altri fenomeni di mobilità;
- il cui contratto individuale di lavoro sia stato trasformato da tempo determinato a tempo indeterminato ovvero da tempo parziale a tempo pieno (e viceversa);
- interessati dall'intervento di ammortizzatori sociali;
- sottoposti a procedure di licenziamento collettivo o individuale;
- coinvolti in procedure di prepensionamento e pensionamento.

Il datore di lavoro deve riportare ulteriori informazioni relative all'importo della retribuzione complessiva corrisposta ai lavoratori o alle lavoratrici (con il dettaglio degli elementi retributivi) e il numero delle lavoratrici in stato di gravidanza.

Modalità di presentazione

Le aziende interessate devono redigere il rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile in modalità esclusivamente telematica, attraverso la compilazione *online* del modulo allegato al D.I. 326/2024. A tal fine, sul portale istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali <https://servizi.lavoro.gov.it> è reso disponibile un apposito applicativo informatico.

Selezionando il biennio 2022/2023, si ha la possibilità di scegliere se procedere con l'inserimento/compilazione di un nuovo rapporto in maniera manuale (tramite il tasto "Compila") oppure attraverso il caricamento del modello Excel precedentemente compilato (tramite il tasto "Precompila da excel"). Il modello Excel è scaricabile dalla schermata principale dell'applicativo.

Per l'annualità 2022/2023, in alternativa alla creazione di un nuovo rapporto o al caricamento tramite il modello Excel, è possibile aggiornare il rapporto già disponibile a Sistema del biennio precedente.

Per accedere all'applicativo, le aziende utilizzano esclusivamente il Sistema pubblico di identità digitale – SPID o la Carta di identità elettronica (CIE) del legale rappresentante o di altro soggetto abilitato, ovvero altri sistemi di autenticazione previsti dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali. I dati forniti per la redazione del rapporto non devono indicare l'identità del lavoratore, del quale deve essere specificato solo il sesso, in modo che i dati riportati non siano suscettibili di determinare, neppure indirettamente, l'identificabilità degli interessati.

Al termine della procedura di compilazione dei moduli, l'applicativo informatico del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, qualora non rilevi errori o incongruenze, rilascia una ricevuta attestante la corretta redazione del rapporto e il salvataggio a sistema dello stesso.

Il consigliere o al consigliere regionale di parità un identificativo univoco per accedere ai dati contenuti nei rapporti trasmessi dalle aziende aventi sede legale nel territorio di competenza, al fine di poter elaborare i relativi risultati e trasmetterli alle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro, alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Dipartimento per le pari opportunità della presidenza del CdM, all'Istituto nazionale di statistica e al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro.

Il consigliere o la consigliera regionale di parità accede ai dati contenuti nei rapporti, attraverso un identificativo univoco, al fine di poter elaborare i relativi risultati e trasmetterli alle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro, alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Dipartimento per le pari opportunità della presidenza del CdM, all'Istituto nazionale di statistica e al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro e alle consigliere e ai consiglieri di parità delle città metropolitane e degli enti di area vasta, con riferimento alle aziende aventi sede legale nei territori di rispettiva competenza.

La redazione del rapporto e il salvataggio a sistema dello stesso equivalgono alla trasmissione del rapporto alla consigliera o al consigliere regionale di parità. Una copia del rapporto, unitamente alla ricevuta, deve essere trasmessa dal datore di lavoro, con modalità telematica, anche alle rappresentanze sindacali aziendali entro il medesimo termine del 15 luglio 2024.

Una copia del rapporto deve essere resa disponibile dalla consigliera o dal consigliere di parità, ovvero dalle rappresentanze sindacali aziendali al lavoratore che ne faccia richiesta per usufruire della tutela giudiziaria prevista dal medesimo decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.

Laddove dall'esame del rapporto biennale le consigliere ed i consiglieri di parità regionali ne ravvisino l'esigenza, possono richiedere al datore di lavoro e agli enti eventualmente competenti, anche per il tramite degli Ispettorati territoriali del lavoro, ulteriori informazioni al fine di accertare eventuali discriminazioni.

Termine per la presentazione del rapporto biennale

In fase di prima applicazione delle nuove modalità adottate con il presente decreto, limitatamente al biennio 2022-2023, il termine di trasmissione del rapporto biennale è stabilito al 15 luglio 2024. Per le annualità successive, il termine di trasmissione è confermato al 30 aprile dell'anno successivo alla scadenza di ciascun biennio.

Le informative per l'azienda

Oggetto: INDICAZIONI PER L'APPLICAZIONE DELLA DISCIPLINA DELL'ISTITUTO DEL RISCATTO DI PERIODI NON COPERTI DA CONTRIBUZIONE

Con la circolare n. 69 del 29 maggio 2024, l'Inps fornisce indicazioni per l'applicazione della disciplina dell'istituto del riscatto di periodi non coperti da contribuzione.

È bene precisare in premessa che la Legge di Bilancio 2024 (articolo 1, commi da 126 a 130) reintroduce nell'ordinamento, per il biennio 2024-2025, l'istituto del riscatto di periodi non coperti da contribuzione. Tale disciplina, infatti, riprende quasi integralmente la disciplina precedente che aveva già previsto il riscatto per il triennio 2019-2021.

Soggetti beneficiari

La facoltà di riscatto prevista dalla legge di Bilancio 2024 è riconosciuta in favore degli iscritti all'Assicurazione generale obbligatoria (AGO) per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (IVS) dei lavoratori dipendenti e alle forme sostitutive ed esclusive della medesima, nonché alle gestioni speciali dei lavoratori autonomi e alla Gestione separata e non già titolari di pensione.

Condizione per l'esercizio della facoltà di riscatto in argomento è, quindi, l'iscrizione dell'interessato in uno dei regimi previdenziali richiamati dalla norma stessa. Tale condizione si intende verificata in presenza di almeno un contributo obbligatorio nella gestione pensionistica in cui è esercitata la facoltà di riscatto, versato in epoca precedente alla data di presentazione della domanda medesima. È richiesto, inoltre, che l'interessato non sia titolare di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995. Possono, quindi, beneficiare del riscatto in argomento i soli lavoratori privi di anzianità contributiva alla predetta data, iscritti a forme pensionistiche obbligatorie a partire dal 1° gennaio 1996. A tale fine, si avrà riguardo a qualsiasi tipologia di contribuzione (obbligatoria, figurativa, da riscatto) accreditata anteriormente alla predetta data del 1° gennaio 1996 in qualsiasi gestione pensionistica obbligatoria (comprese le Casse per i liberi professionisti) o acquisita nel regime previdenziale dell'Unione europea o nei singoli regimi previdenziali dei vari Stati membri o dei Paesi convenzionati con l'Italia in materia di sicurezza sociale. L'eventuale acquisizione di anzianità assicurativa anteriore al 1° gennaio 1996 determina l'annullamento d'ufficio del riscatto già effettuato, con restituzione dell'onere al soggetto che lo ha versato senza riconoscimento di maggiorazioni a titolo di interessi.

Ulteriore condizione per l'accesso alla facoltà di riscatto in esame è la non titolarità, in capo al beneficiario, di un trattamento pensionistico diretto, in qualsiasi Gestione pensionistica obbligatoria.

Durata del periodo riscattato e ulteriori requisiti richiesti per l'esercizio della facoltà di riscatto

Il periodo non coperto da contribuzione può essere ammesso a riscatto nella misura massima di cinque anni, anche non continuativi. Il periodo deve collocarsi in epoca successiva al 31 dicembre 1995 e precedente al 1° gennaio 2024, data di entrata in vigore della legge n. 213/2023.

Il limite massimo dei cinque anni è determinato senza tenere conto degli eventuali periodi chiesti a riscatto ai sensi del richiamato D.L. 4/2019, in quanto l'attuale disciplina non effettua nessun esplicito rinvio alla precedente normativa e non è ancora il presente riscatto a quelli eventualmente già effettuati in precedenza.

Pertanto, coloro che non abbiano aderito alla precedente facoltà di riscatto possono avvalersi della presente facoltà nei limiti dei cinque anni, mentre coloro che abbiano già effettuato il riscatto dei periodi contributivi in base ai citati commi da 1 a 5, articolo 20, D.L. 4/2019 possono presentare un'ulteriore domanda di riscatto, nella misura massima di cinque anni, al ricorrere dei prescritti requisiti.

Il periodo oggetto di riscatto deve essere compreso tra l'anno del primo e quello dell'ultimo contributo accreditato (obbligatorio, figurativo, da riscatto) nelle forme assicurative richiamate dalla disposizione in esame.

Ne consegue che il periodo oggetto di riscatto, o parte di esso, può essere anche anteriore alla data del primo contributo, o successivo a quella dell'ultimo, purché riferito al medesimo anno del contributo iniziale o finale e sempreché sia compreso nell'intervallo temporale dal 1° gennaio 1996 al 31 dicembre 2023.

Per individuare il primo e l'ultimo contributo di cui sopra si devono prendere a riferimento le sole Gestioni previdenziali indicate nella norma, ossia l'AGO e le forme sostitutive ed esclusive della medesima, nonché le Gestioni speciali dei lavoratori autonomi e la Gestione separata. Sono escluse, pertanto, le Casse per i liberi professionisti, gli ordinamenti previdenziali di Stati esteri o i Fondi di previdenza dell'Unione Europea.

Non è richiesto che il primo e l'ultimo contributo, da prendere a riferimento per la collocazione del periodo da riscattare, siano versati o accreditati nella medesima Gestione in cui si intenda esercitare la facoltà di riscatto. Pertanto, qualora l'interessato, all'atto della presentazione della domanda, risulti titolare di posizione assicurativa in più regimi previdenziali, come sopra individuati, la facoltà di riscatto può essere esercitata in uno qualsiasi di essi, sempreché risultino soddisfatti gli ulteriori requisiti di legge.

Il periodo da ammettere a riscatto, come anticipato, non deve essere coperto da contribuzione obbligatoria, figurativa, volontaria o da riscatto, non solo presso il Fondo cui è presentata la domanda stessa, ma anche in qualsiasi forma di previdenza obbligatoria (comprese le Casse per i liberi professionisti e il regime previdenziale dell'Unione Europea o i singoli regimi previdenziali dei vari Stati membri o dei Paesi convenzionati).

Sono riscattabili soltanto i periodi non soggetti a obbligo contributivo. Ne consegue che la facoltà di riscatto non può essere esercitata per recuperare periodi di svolgimento di attività lavorativa con obbligo di versamento contributivo. Tale preclusione opera necessariamente anche nei casi in cui l'obbligo contributivo si sia già prescritto.

Pertanto, per recuperare periodi di lavoro con obbligo contributivo possono essere attivati gli istituti già previsti dalla vigente normativa nelle singole Gestioni previdenziali, quali la regolarizzazione contributiva o, nei casi in cui sia intervenuta la prescrizione dei contributi, la costituzione di rendita vitalizia ai sensi dell'articolo 13, L. 1338/1962.

Infine, i periodi oggetto di riscatto sono parificati a periodi di lavoro.

Efficacia del periodo riscattato ai fini pensionistici

L'anzianità contributiva acquisita per effetto del riscatto di cui all'articolo 1, commi da 126 a 130, della Legge di Bilancio 2024 è utile ai fini del conseguimento del diritto a pensione e per la determinazione della relativa misura.

Determinazione dell'onere di riscatto

In considerazione delle condizioni richieste per l'esercizio della facoltà di riscatto in esame i periodi oggetto di riscatto saranno necessariamente valutati secondo il "*sistema contributivo*".

L'onere relativo è, quindi, determinato con il meccanismo del calcolo a "*percentuale*" (articolo 2, comma 5, D.Lgs. 184/1997), applicando l'aliquota contributiva di finanziamento in vigore alla data di presentazione della domanda nella Gestione pensionistica ove opera il riscatto. La base di calcolo dell'onere è costituita dalla retribuzione assoggettata a contribuzione nei dodici mesi meno remoti rispetto alla data della domanda ed è rapportata al periodo oggetto di riscatto. Tale retribuzione è attribuita temporalmente e proporzionalmente ai periodi riscattati. La rivalutazione del montante individuale dei contributi ha effetto dalla data della domanda di riscatto.

Presentazione della domanda di riscatto

La presentazione della domanda di riscatto è limitata al biennio 2024–2025. Pertanto, può essere presentata dalla data di entrata in vigore della L. 213/2023 (1° gennaio 2024) e fino al 31 dicembre 2025 (termine ultimo per l'esercizio della facoltà di riscatto).

La domanda può essere presentata dal diretto interessato o dai suoi superstiti o, entro il secondo grado, dai suoi parenti e affini. È bene specificare che l'onere versato non è detraibile dall'imposta lorda nella misura del 50% come invece avveniva con la precedente disposizione normativa.

Da ciò ne consegue che per le domande di riscatto in esame presentate dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2025 il contributo versato è fiscalmente deducibile dal reddito complessivo.

Per i lavoratori del settore privato, la domanda di riscatto può essere presentata anche dal datore di lavoro dell'assicurato che può sostenere il relativo onere destinando, a tale fine, i premi di produzione spettanti al lavoratore. In tale caso, l'onere versato è deducibile dal reddito di impresa e da lavoro autonomo e, ai fini della determinazione dei redditi da lavoro dipendente, rientra nell'ipotesi di cui all'articolo 51, comma 2, lettera a), D.P.R. 917/1986. La domanda di riscatto può essere presentata dal datore di lavoro nel corso del rapporto lavorativo.

Nei casi in cui la domanda sia presentata dal parente o affine o dal datore di lavoro, in fase di presentazione della stessa è necessario che sia acquisito il consenso del soggetto interessato. Senza tale consenso, la relativa domanda è irricevibile.

La domanda deve essere presentata, esclusivamente in via telematica, attraverso uno dei seguenti canali:

- *web*, tramite i servizi online dedicati, accessibili dal cittadino munito di SPID (Sistema Pubblico di Identità Digitale) almeno di Livello 2, CNS (Carta Nazionale dei Servizi), CIE (Carta di identità elettronica) 3.0, PIN dispositivo rilasciato dall'Istituto solo per i residenti all'estero non in possesso di un documento di riconoscimento italiano e, pertanto, impossibilitati a richiedere le credenziali SPID o di eIDAS (*electronic IDentification Authentication and Signature*) dal sito istituzionale dell'Istituto www.inps.it attraverso il seguente percorso: "Pensione e Previdenza" > "Ricongiunzioni e riscatti" > Area tematica "Portale dei servizi per la gestione della posizione assicurativa" > "Riscatti";
- *contact center* multicanale, chiamando da telefono fisso il numero verde gratuito 803 164 o da telefono cellulare il numero 06 164164, a pagamento in base al piano tariffario del gestore telefonico;
- istituti di patronato e intermediari dell'Istituto, attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi.

Nel caso di presentazione della domanda da parte del datore di lavoro, le domande devono essere presentate utilizzando l'apposito modulo "AP135" disponibile *online*.

Modalità di versamento dell'onere

L'onere di riscatto determinato ai sensi della vigente disciplina può essere versato in unica soluzione o in un massimo di 120 rate mensili, ciascuna di importo non inferiore a 30 euro, senza applicazione di interessi per la rateizzazione.

Alla data del saldo dell'onere si provvede all'accredito del periodo riscattato e si produrranno i relativi effetti di legge. In caso di interruzione del versamento dell'onere viene comunque riconosciuto l'accredito di un periodo contributivo di durata corrispondente all'importo versato.

La rateizzazione dell'onere non può essere concessa nei casi in cui i contributi da riscatto debbano essere utilizzati per la immediata liquidazione di una pensione diretta o indiretta o nel caso in cui gli stessi siano determinanti per l'accoglimento di una domanda di autorizzazione ai versamenti volontari; qualora ciò avvenga nel corso della dilazione già concessa, la somma ancora dovuta deve essere versata in unica soluzione.

Anche nell'ipotesi in cui la domanda sia stata presentata da un soggetto diverso dal diretto interessato, resta esclusa la possibilità di richiedere la restituzione dell'onere regolarmente versato (salva l'ipotesi di annullamento per acquisizione di anzianità assicurativa anteriore al 1° gennaio 1996).

Le informative per l'azienda

Oggetto: TASSAZIONE DELL'INDENNITÀ OMNICOMPENSIVA

Si comunica che l'Agenzia delle entrate, con risposta n. 130 del 6 giugno 2024, ha precisato che l'indennità risarcitoria omnicomprensiva stabilita dal giudice per ristorare totalmente il pregiudizio subito dal lavoratore in somministrazione per il periodo compreso tra la data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la costituzione del rapporto di lavoro è reddito di lavoro dipendente e deve essere tassata secondo la modalità separata.

Le informative per l'azienda

Oggetto: REALTÀ VIRTUALE E SICUREZZA SUL LAVORO

La Commissione per gli interPELLI in materia di salute e sicurezza del Ministero del lavoro ha pubblicato l'interpello n. 3, con il quale ha risposto all'Università degli Studi di Siena che chiedeva la possibilità di utilizzare la realtà virtuale come metodo di apprendimento e dell'efficacia dei percorsi formativi e di aggiornamento obbligatori in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Secondo il Ministero, per quanto concerne la durata, il contenuto e le modalità della formazione, il D.Lgs. 81/2008 ne prevede la definizione mediante accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra Stato, Regioni e Province Autonome e l'accordo attualmente in vigore è quello del 21 dicembre 2011, che fornisce linee guida per le metodologie di insegnamento ritenute dal Ministero valide anche in caso di utilizzo di strumenti di realtà virtuale e che predilige una metodologia basata su approccio interattivo con il docente.

Nel rispetto di quanto ivi previsto, secondo il Ministero, si possono integrare strumenti di realtà virtuale nei percorsi formativi obbligatori in materia di salute e sicurezza.