



STUDIO PIRINU
Consulenti del Lavoro

DOTT. GIUSEPPE PIRINU Tel. 079/670790 – 079/630021 – 079671571
CONSULENTE DEL LAVORO Fax: 079/634212
VIA GIOVANNI XXIII, 13 Codice Fiscale: PRNGPP61P29I452D
07029 TEMPIO PAUSANIA (OT) Partita IVA: 01287790909

E-mail: studiopirinu@tin.it

P.E.C.: g.pirinu@consulentidellavoropec.it

n° 346 Albo Consulenti del Lavoro della Provincia di Sassari

www.studiopirinu.it

Ai Sig.ri Clienti dello Studio

Le informative per l'azienda – SETTEMBRE 2024

News settembre	2
Nuove disposizioni sui controlli	6
Nuove quote flussi stagionali	8
Chiarimenti esonero contributivo parità di genere	9
Adeguamento del fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano–Alto Adige Sudtirol	12
Tutela assicurativa degli studenti e del personale scolastico per l'anno 2024-2025	16
INL comunica l'adesione al circuito di pagamento elettronico PagoPA	18

Le informative per l'azienda

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Lavoro occasionale: aggiornamento recapiti solo tramite MyInps

L'Inps, con messaggio n. 2701 del 23 luglio 2024, ha comunicato che, a decorrere dal mese di luglio 2024, i dati relativi ai contatti di posta elettronica e/o sms possono essere inseriti e aggiornati dai prestatori di lavoro occasionale esclusivamente accedendo all'area riservata MyInps.

(Inps, messaggio, 23/7/2024, n. 2701)

Valutazione dei rischi in ottica di genere: l'Inail pubblica la prima di una serie di monografie

L'Inail, con *news* del 24 luglio 2024, ha reso noto di aver pubblicato la monografia “*La valutazione dei rischi in ottica di genere – Volume 1*”, realizzata dalla Consulenza tecnica salute e sicurezza e dalla Consulenza statistico attuariale, prima di una serie di pubblicazioni dedicata all'integrazione della valutazione dei rischi in ottica di genere. Il volume è organizzato in una parte generale, per inquadrare e contestualizzare il tema della valutazione dei rischi in ottica di genere, e in una parte applicativa, che riporta schede di rischio di supporto alla valutazione. Il testo include un'appendice statistica che delinea il quadro occupazionale, infortunistico e tecnopatologico in ottica di genere.

In particolare, per facilitare il processo di integrazione dei DVR già redatti dai datori di lavoro, viene riportato un primo gruppo di schede sintetiche, che, a partire da una breve descrizione del rischio, evidenziano se lo stesso sia “*neutro*”, ovvero indifferenziato rispetto al genere, o abbia specificità di genere, anche in relazione ai danni connessi e alle misure di prevenzione e protezione differenziate. Le schede di rischio sono precedute da una scheda “*preliminare*”, che ha la funzione di rilevare e riportare tutti gli elementi aziendali e organizzativi utili a impostare correttamente la valutazione dei rischi in ottica di genere.

(Inail, *news*, 24/7/2024)

IMPOSTE, CONTRIBUTI E PREMI

Revisione del sistema sanzionatorio tributario: prorogati i termini

È stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 197 del 23 agosto 2024 la L. 122 dell'8 agosto 2024, che proroga al 31 dicembre 2025 il termine per il riordino organico delle disposizioni che regolano il sistema tributario mediante adozione di testi unici, previsto dalla L. 111/2023.

(Legge, 8/8/2024, n. 122, G.U. 23/8/2024, n. 197)

Premi assicurativi 2024: rivalutazione del minimale e del massimale di rendita

L'Inail, con la circolare n. 23 del 3 settembre 2024, ha aggiornato i limiti di retribuzione imponibile per il calcolo dei premi assicurativi da variare secondo la rivalutazione delle rendite dal 1° luglio 2024, sulla base del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali n. 114/2024, che ha rivalutato le prestazioni economiche erogate dall'Istituto nel settore industriale con decorrenza 1° luglio 2024 e stabilito gli importi del minimale e del massimale di rendita.

(Inail, circolare, 3/9/2024, n. 23)

Pubblicata la nuova Guida ai servizi dell'Agenzia delle entrate

In data 18 luglio 2024 è stata pubblicata dall'Agenzia delle entrate la nuova Guida ai servizi, che spiega in modo semplice e interattivo come utilizzare il servizio telematico di interesse, ad esempio, per richiedere un rimborso, ottenere la tessera sanitaria, consultare la propria posizione fiscale o registrare un contratto di locazione direttamente online.

(Agenzia delle entrate, Guida ai servizi, 18/7/2024)

PRESTAZIONI ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI

Cumulo dei periodi di assicurazione maturati presso organizzazioni internazionali

L'Inps, con circolare n. 87 del 1° agosto 2024, ha offerto indicazioni in ordine all'ambito applicativo dell'articolo 5, D.L. 69/2023, che ha previsto l'esercizio della facoltà di cumulo dei periodi di assicurazione maturati presso organizzazioni internazionali, anche finalizzato alla pensione anticipata.

(Inps, circolare, 1/8/2024, n. 87)

Fondo vittime amianto per gli anni 2024, 2025 e 2026

Il Ministero del lavoro, in data 12 agosto 2024, ha pubblicato il decreto 16 luglio 2024, emanato di concerto col Mef, concernente il Fondo vittime amianto (articolo 24, comma 2, D.L. 34/2023).

Le risorse disponibili sono pari a 20 milioni di euro per ciascuno degli anni 2024, 2025 e 2026.

(Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Ministero dell'economia e delle finanze, D.I. 16/7/2024)

“Quote Quinto”: completata la reingegnerizzazione della procedura

L'Inps, con messaggio n. 2830 del 9 agosto 2024, ha comunicato il completamento del progetto di reingegnerizzazione della procedura “Quote Quinto”, che permette la messa a regime della gestione unificata dei piani di ammortamento delle cessioni stipendiali con quelli da pensione e la dismissione del vecchio applicativo, con contestuale trasferimento nella nuova procedura dei piani di ammortamento registrati nello stato “attivo” o “sospeso”.

Si ricorda che il trasferimento sulla pensione delle cessioni del quinto dallo stipendio è disciplinato dall'articolo 43, D.P.R. 180/1950: in caso di pensionamento dell'interessato prima dell'estinzione del prestito, la cessione dallo stipendio viene trasferita in automatico sulla pensione.

L'Istituto, con messaggio n. 244/2023, aveva illustrato le nuove linee interpretative, che hanno consentito il superamento dei criteri adottati per la gestione amministrativa delle traslazioni su pensione delle cessioni stipendiali, demandandone l'operatività al compimento del progetto di reingegnerizzazione della procedura dedicata “Quote Quinto”, che ora è stato quindi completato.

(Inps, messaggio, 9/8/2024, n. 2830)

Pagamento pensioni estero: eliminazione assegno negli Usa e in Canada

L'Inps, con comunicato stampa del 29 agosto 2024, ha reso noto che sta eliminando gradualmente il pagamento delle pensioni all'estero tramite assegno, in quanto compromessa da ritardi nella consegna dovuti essenzialmente a inefficienze dei locali servizi postali oppure da evenienze, quali lo smarrimento o il danneggiamento.

Pertanto, i pensionati pagati con assegno residenti negli Stati Uniti e in Canada riceveranno a breve da Citibank, gestore del servizio di pagamento delle pensioni al di fuori del territorio nazionale, un modulo per acquisire i dati bancari per i futuri pagamenti, da compilare e restituire entro il 15 dicembre 2024, allegando sia la copia di un documento d'identità in corso di validità sia un documento recente della banca

<p>estera nel quale siano chiaramente indicate le coordinate bancarie locali utili all'accredito, l'intestatario e l'eventuale cointestatario del conto. In caso di mancata risposta, il pagamento della rata di gennaio 2025 sarà disposto in contanti allo sportello presso le locali agenzie di Western Union.</p> <p style="text-align: right;">(Inps, comunicato stampa, 29/8/2024)</p>
<p>Accordo bilaterale di sicurezza sociale italo-australiano: novità per assicurati e pensionati</p> <p>L'Inps, con messaggio n. 2702 del 23 luglio 2024, in riferimento all'accordo bilaterale di sicurezza sociale italo-australiano, illustra importanti novità riguardanti gli assicurati e i pensionati:</p> <ul style="list-style-type: none"> – nuovo formulario di domanda di pensione australiana per soggetti residenti in Italia: dal 1° luglio 2024, il formulario IA - Reddito e beni patrimoniali è stato accorpato al formulario AUS140IT- domanda di pensione australiana per residenti in Italia; – campagna di eliminazione degli assegni: si è conclusa a febbraio 2024 la campagna di eliminazione degli assegni in Australia. Il contratto che regola i rapporti con l'attuale gestore del servizio di pagamento delle pensioni all'estero, Citibank N.A., prevede che i pagamenti siano eseguiti in via ordinaria a mezzo accredito su conto corrente bancario oppure, laddove possibile, in contanti allo sportello di un corrispondente diretto della stessa Citibank (Western Union nella maggior parte dei Paesi); – accordo tecnico-procedurale di scambio dei dati di decesso Inps-Centrelink australiano: a seguito della piena operatività dell'accordo tecnico-procedurale di scambio telematico dei dati di decesso Inps-Centrelink australiano, i pensionati che riscuotono in Australia, con riferimento ai quali vengono scambiate tali informazioni, saranno esclusi dalla campagna di accertamento dell'esistenza in vita da parte di Citibank N.A.. <p style="text-align: right;">(Inps, messaggio, 23/7/2024, n. 2702)</p>
<p>Piccoli coloni e compartecipanti familiari: prestazioni di malattia, maternità/paternità e tubercolosi</p> <p>L'Inps, con circolare n. 83 del 22 luglio 2024, ha comunicato gli importi giornalieri sulla cui base dovranno essere determinate, per l'anno 2024, le prestazioni economiche di malattia, maternità/paternità e tubercolosi per i piccoli coloni e i compartecipanti familiari.</p> <p style="text-align: right;">(Inps, circolare, 22/7/2024, n. 83)</p>
<p>Pesca marittima: indennità giornaliera per sospensione dal lavoro</p> <p>Il Ministero del lavoro, con D.D. 1733 del 12 luglio 2024, ha autorizzato la corresponsione di un'indennità giornaliera onnicomprensiva, pari a 30 euro, in caso di sospensione dal lavoro in favore dei lavoratori dipendenti da imprese adibite alla pesca marittima, compresi i soci lavoratori delle cooperative della piccola pesca, di cui alla L. 250/1958.</p> <p style="text-align: right;">(Ministero del lavoro e delle politiche sociali, D.D. 12/7/2024, n. 1733)</p>
<p>Assegno di incollocabilità: rivalutato l'importo mensile</p> <p>Il Ministero del lavoro, con D.M. 26 giugno 2024, ha stabilito l'importo mensile dell'assegno di incollocabilità, che, con decorrenza 1° luglio 2024, è rivalutato nella misura di 305,78 euro.</p> <p style="text-align: right;">(Ministero del lavoro e delle politiche sociali, D.M. 26/6/2024, n. 108)</p>
<p>Medici esposti a radiazioni ionizzanti: rivalutazione prestazioni infortunio e malattia professionale</p> <p>Il Ministero del lavoro, con decreto 113 del 5 luglio 2024, ha rivalutato nella misura del 5,4% le prestazioni economiche per infortunio sul lavoro e malattia professionale per medici esposti a radiazioni ionizzanti, con decorrenza 1° luglio 2024.</p> <p style="text-align: right;">(Ministero del lavoro e delle politiche sociali, decreto, 5/7/2024, n. 113)</p>

Servizio Prisma esteso a cittadini e istituti di patronato

L'Inps, con messaggio n. 2650 del 19 luglio 2024, ha reso noto che l'utilizzo del servizio Prisma (Prospetto informativo sintetico dell'anzianità assicurativa dei lavoratori iscritti a forme pensionistiche obbligatorie gestite dall'Inps), illustrato dall'Istituto con circolare n. 48/2024, dal 22 luglio 2024 è esteso anche a lavoratori e istituti di patronato.

In particolare, il lavoratore, o il soggetto da lui delegato, potrà accedere allo strumento Prisma dal sito istituzionale www.inps.it, attraverso il percorso: “Lavoro” > “Contratti e rapporti di lavoro” > “Strumenti” > “Prospetto Informativo Sintetico Massimale”.

La piattaforma Prisma sarà accessibile, attraverso il suddetto servizio online, anche agli istituti di patronato.

(Inps, messaggio, 19/7/2024, n. 2650)

Le informative per l'azienda

Oggetto: NUOVE DISPOSIZIONI SUI CONTROLLI

Con la nota 1357/2024, l'INL ha fornito le prime indicazioni operative sul D.Lgs. 103/2024, recante *“Semplificazione dei controlli sulle attività economiche, in attuazione della delega al Governo di cui all'articolo 27, comma 1, della legge 5 agosto 2022, n. 118”* ed entrato in vigore il 2 agosto, che introduce disposizioni destinate a incidere sulle attività dell'Ispettorato, sia per quanto concerne la programmazione della vigilanza, sia in termini di sanzionabilità di condotte che violano alcune disposizioni in materia di lavoro e legislazione sociale. Il decreto vale per i controlli amministrativi sulle attività economiche svolti dalle pubbliche amministrazioni e introduce:

- la nozione di *“diffida amministrativa”*, da intendersi quale *“invito, contenuto nel verbale di ispezione, rivolto dall'accertatore al trasgressore e agli altri soggetti di cui all'articolo 6 della legge 24 novembre 1981, n. 689, prima della contestazione della violazione, a sanare la stessa”* (trattasi dunque di un atto diverso dalla diffida di cui all'articolo 13, D.Lgs. 124/2004);
- alcune disposizioni finalizzate a una semplificazione degli adempimenti amministrativi, tuttavia non ancora effettivamente operative;
- un *“sistema di identificazione e gestione del rischio su base volontaria”*, ai fini della programmazione dei controlli, riferito ad alcuni ambiti omogenei, tra cui quello della sicurezza dei lavoratori ma anche, ad esempio, quello della protezione ambientale, dell'igiene e salute pubblica e della sicurezza pubblica.

Per quanto concerne, in particolare, la vigilanza, l'articolo 4 del decreto, sebbene non immediatamente operativo, stabilisce che *“le amministrazioni che svolgono funzioni di controllo, prima di avviare le attività di vigilanza consultano ed alimentano con gli esiti dei controlli il fascicolo informatico di impresa”* tenuto dalle Camere di commercio, così da avere contezza anche degli esiti dei controlli già svolti da altre amministrazioni. Viene anche ribadito che le PP.AA. non possono richiedere la produzione di documenti e informazioni già disponibili nel fascicolo informatico o comunque in loro possesso.

L'articolo 5 del decreto introduce alcuni principi informativi sui controlli alle imprese, rimettendo a Ministeri e Regioni il compito di pubblicare sui propri siti istituzionali apposite linee guida o *faq* per agevolare e promuovere la comprensione e il rispetto sostanziale della normativa applicabile in materia di controlli, i quali dovranno fondarsi sul principio della *“fiducia nell'azione legittima, trasparente e corretta delle amministrazioni”*, nonché su quelli della *“efficacia, efficienza e proporzionalità”*, minimizzando le richieste documentali *“secondo il criterio del minimo sacrificio organizzativo per il soggetto controllato”*.

Inoltre, è previsto che, salvo i casi di richieste da parte dell'Autorità giudiziaria o di specifiche segnalazioni di soggetti privati o pubblici, i casi previsti dal diritto dell'unione europea e i controlli per la sicurezza sui luoghi di lavoro oppure ogni qual volta si rilevano situazioni di rischio – casi per i quali i controlli vengono effettuati con immediatezza – le amministrazioni programmano i controlli e i relativi accessi ispettivi con intervalli temporali correlati alla gravità del rischio, che non può essere inferiore ad un anno per i soggetti che presentano un rischio basso. La disposizione declina ulteriori previsioni che vanno in parte a sovrapporsi con la c.d. *“Lista di conformità INL”* (articolo 29, commi 7, 8 e 9, D.L. 19/2024), per gli iscritti nella quale sono escluse 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, per un periodo di 12 mesi dalla data di iscrizione nella Lista.

L'articolo 5 prevede, inoltre, che:

- *“non possono essere effettuate due o più ispezioni diverse sullo stesso operatore economico contemporaneamente, a meno che le amministrazioni non si accordino preventivamente per svolgere una ispezione congiunta”*;
- le amministrazioni improntano la propria attività al rispetto del *“principio del contraddittorio”* e *“adottano i provvedimenti di propria competenza, ivi incluse eventuali sanzioni, in modo proporzionale al livello di rischio (...) al pregiudizio arrecato, alle dimensioni del soggetto controllato e all'attività economica svolta”*, quindi principio che incide sui criteri di commisurazione delle sanzioni da adottarsi con ordinanza-ingiunzione, al pari di quelli indicati dall'articolo 11, L. 689/1981.

Non appare invece applicabile agli accertamenti di competenza dell'INL la previsione secondo cui le amministrazioni sono tenute a fornire, prima di un accesso nei locali aziendali, *“l'elenco della documentazione necessaria alla verifica ispettiva”*.

L'articolo 6 del decreto prevede che *“salvo che il fatto costituisca reato, per le violazioni per le quali è prevista l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria non superiore nel massimo a cinquemila euro, l'organo di controllo incaricato, nel caso in cui accerti, per la prima volta nell'arco di un quinquennio, l'esistenza di violazioni sanabili, diffida l'interessato a porre termine alla violazione, ad adempiere alle prescrizioni violate e a rimuovere le conseguenze dell'illecito amministrativo entro un termine non superiore a venti giorni dalla data della notificazione dell'atto di diffida. In caso di ottemperanza alla diffida, il procedimento sanzionatorio si estingue limitatamente alle inosservanze sanate. L'istituto della diffida amministrativa di cui al presente decreto non si applica a violazioni di obblighi o adempimenti che riguardano la tutela della salute, la sicurezza e l'incolumità pubblica e la sicurezza sui luoghi di lavoro”*. Laddove la stessa non trovi applicazione si seguiranno le *“normali”* procedure sanzionatorie, ivi compresa l'adozione della diffida di cui all'articolo 13, D.Lgs. 124/2004.

La diffida amministrativa trova applicazione esclusivamente in relazione alle violazioni per le quali è prevista in astratto una sanzione amministrativa pecuniaria di massimo 5.000 euro, come tale soggetta alla disciplina di cui alla L. 689/1981 e la violazione sanabile deve essere stata per la prima volta accertata nell'arco di un quinquennio.

Il D.Lgs. 103/2024 è entrato in vigore il 2 agosto e l'INL ritiene che le sue previsioni, in particolare quelle ex articolo 6 in materia di diffida amministrativa, possano applicarsi agli illeciti accertati a partire da tale data, anche se riferiti a condotte poste in essere precedentemente in quanto trattasi di disposizione di carattere procedurale.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Oggetto: NUOVE QUOTE FLUSSI STAGIONALI

Il Ministero del lavoro ha reso noto, facendo seguito alla precedente ripartizione di quote di cui al D.P.C.M. 27 settembre 2023 (nota n. 1109 del 10 aprile 2024) sulla “*Programmazione transitoria dei flussi d’ingresso dei lavoratori non comunitari nel territorio dello Stato per il triennio 2023-2025*”, tenuto conto dei dati pervenuti aggiornati al 2 agosto 2024 e relativi alle istanze per lavoro stagionale presentate agli Sportelli unici dell’immigrazione, di aver attribuito, direttamente sul sistema Silen, ulteriori 5.850 quote relative alle istanze presentate per lavoro stagionale/pluriennale dalle organizzazioni datoriali del settore agricolo. Sono escluse le regioni Basilicata; Friuli Venezia Giulia; Bolzano; Trento e Umbria.

In allegato alla nota n. 2525 del 9 agosto 2024 è presente la distribuzione territoriale delle nuove quote.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Oggetto: CHIARIMENTI ESONERO CONTRIBUTIVO PARITÀ DI GENERE

Con il messaggio n. 2844/2024 l'Inps ricorda che l'articolo 5, L. 162/2021 prevede un esonero dal versamento dell'1% dei contributi previdenziali, nel limite massimo di 50.000 euro annui per beneficiario, a favore dei datori di lavoro privati che siano in possesso della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis, D.Lgs. 198/2006.

Ai sensi del decreto attuativo, la certificazione della parità di genere viene rilasciata in conformità alla Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, dagli Organismi di valutazione della conformità accreditati in questo ambito ai sensi del Regolamento 765/2008/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 9 luglio 2008. Pertanto, solo le certificazioni rilasciate dai citati Organismi di certificazione, riportanti il marchio UNI e quello dell'ente di accreditamento, sono valide ai fini del riconoscimento ai datori di lavoro privati del beneficio contributivo in argomento.

Con la circolare n. 137/2022 l'Inps ha illustrato l'esonero contributivo e fornito istruzioni operative per consentire, ai datori di lavoro che hanno conseguito la certificazione della parità di genere entro il 31 dicembre 2022, di accedere alla misura di esonero in esame avvalendosi dello specifico modulo telematico denominato "PAR_GEN".

Con riferimento alle modalità e alle tempistiche di trasmissione delle richieste di esonero per l'anno 2022, con il messaggio n. 1269/2023 sono stati riaperti i termini per la presentazione delle domande e forniti ulteriori chiarimenti, specificando che, in sede di compilazione della domanda di esonero, i soggetti interessati devono indicare la retribuzione media mensile globale e non quella del singolo lavoratore. Con il successivo messaggio n. 4614/2023 sono state fornite indicazioni per la presentazione delle domande di esonero relative alle certificazioni conseguite nell'anno 2023, ed è stato ribadito che al momento della presentazione deve essere indicata, tra le altre informazioni necessarie, la retribuzione media mensile globale relativa al periodo di validità della certificazione della parità di genere.

Tuttavia, nonostante i chiarimenti forniti, è emerso, in fase di elaborazione delle richieste, l'inserimento da parte dei datori di lavoro interessati, nei moduli di domanda, di una retribuzione media mensile globale non coerente, in quanto inferiore a quella effettiva. In merito, si precisa che la retribuzione media mensile globale deve essere intesa come la media di tutte le retribuzioni mensili corrisposte dal datore di lavoro nel periodo di validità della certificazione. In sostanza, la retribuzione media mensile globale si riferisce a tutte le retribuzioni corrisposte o da corrispondere da parte del datore di lavoro interessato a beneficiare dell'esonero in oggetto e non alla retribuzione media dei singoli lavoratori. Pertanto, la stessa si riferisce all'ammontare delle retribuzioni erogate o da erogare per la totalità dei lavoratori in carico all'azienda. Ad esempio, nelle ipotesi in cui il datore di lavoro abbia una forza aziendale pari a 100 lavoratori, la retribuzione media mensile globale da considerare è quella erogata o da erogare per la totalità dei suddetti 100 lavoratori e non quella media del singolo lavoratore.

Perciò, con il messaggio 2844/2024, l'Inps comunica che, i datori di lavoro interessati, che abbiano conseguito la certificazione in argomento entro il 31 dicembre 2023 e che abbiano erroneamente compilato il campo relativo alla retribuzione media mensile globale stimata, possono rettificare i dati inseriti previa rinuncia alla domanda presentata contenente le informazioni erranee entro il termine perentorio del 15

ottobre 2024, presentando poi una nuova domanda, con l'esatta indicazione delle informazioni e, in particolare, della retribuzione media mensile globale, da calcolare secondo le indicazioni sopra specificate.

Alla scadenza del suddetto termine, tutte le domande in stato "*trasmessa*", relative a certificazioni conseguite entro il 31 dicembre 2023, verranno massivamente elaborate, pertanto chi non rettifichi la domanda erroneamente presentata entro il termine sopra riportato, la stessa, qualora ricorrano tutti i requisiti di legge, sarà accolta per il minore importo determinato sulla base della retribuzione media mensile globale stimata erroneamente indicata.

All'esito dell'elaborazione massiva delle istanze, a ciascun contribuente sarà comunicato l'importo autorizzato con nota in calce al modulo di istanza online presente all'interno del "*Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo)*".

L'esonero autorizzato potrà essere fruito dal primo mese di validità della certificazione e per l'intero periodo di durata della stessa. L'Inps autorizzerà i datori di lavoro alla fruizione dell'esonero in misura non superiore all'1% dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico degli stessi datori di lavoro indicati nella domanda di autorizzazione, fermo restando il limite massimo di 50.000 euro annui per ciascun beneficiario. L'ammontare massimo di 50.000 euro annui per beneficiario deve intendersi riferito al medesimo codice fiscale. Pertanto, nelle ipotesi in cui siano state presentate più domande per posizioni aziendali associate al medesimo codice fiscale, l'Istituto provvederà a riconoscere l'esonero nei limiti del massimale annuo di 50.000 euro per codice fiscale.

Le istanze per le quali sarà riconosciuto l'intero ammontare dell'esonero spettante saranno contrassegnate dallo stato "*Accolta*". Fermo restando il limite di spesa di 50 milioni di euro annui, nell'ipotesi di insufficienza di tali risorse, l'esonero sarà proporzionalmente ridotto per la totalità della platea dei beneficiari che hanno presentato una domanda potenzialmente ammissibile. Qualora si rendesse necessario procedere a detta riduzione, le istanze saranno contrassegnate dallo stato "*Accolta parziale*".

All'esito dell'elaborazione delle istanze, alle posizioni contributive che risulteranno beneficiarie dell'esonero sarà attribuito il codice di autorizzazione (CA) "*4R*", che assume il significato di "*Azienda autorizzata all'esonero di cui all'articolo 5 della legge n. 162/2021*". La misura di esonero potrà, conseguentemente, trovare applicazione per i soli datori di lavoro ai quali, in base alle informazioni presenti negli archivi dell'Istituto, è stato attribuito il CA "*4R*".

Viene inoltre chiarito che:

- i datori di lavoro che hanno già presentato la domanda di esonero e che siano in possesso di un certificato di parità di genere conforme a quanto previsto dalla legge n. 162/2021 e dal decreto del Ministro per le pari opportunità e la famiglia del 29 aprile 2022, non devono ripresentare domanda, in quanto, a seguito dell'accoglimento della stessa, l'esonero contributivo è automaticamente riconosciuto per tutti i 36 mesi di validità della certificazione. Pertanto, qualora la medesima posizione aziendale abbia già ricevuto un accoglimento della domanda presentata nel 2022, la domanda inoltrata per la certificazione conseguita nell'anno 2023 sarà respinta;

- i datori di lavoro privati che hanno presentato domanda, indicando erroneamente un periodo di validità della certificazione inferiore a 36 mesi, potranno beneficiare dell'esonero per l'intero periodo legale di validità della certificazione stessa, in quanto l'Inps procederà d'ufficio alla sanatoria delle relative domande e al riconoscimento dell'esonero per l'intero periodo spettante.

L'effettiva fruizione della misura di esonero potrà decorrere solo all'esito dell'elaborazione massiva delle istanze trasmesse.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Oggetto: ADEGUAMENTO DEL FONDO DI SOLIDARIETÀ BILATERALE DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO–ALTO ADIGE SUDTIROL

In conformità all'obbligo di adeguamento, in data 15 dicembre 2022, è stata manifestata, nei termini previsti dalla legge, la volontà di adeguare il Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano–Alto Adige Sudtirolo, ampliando la platea dei destinatari del Fondo e adeguando l'importo, la durata e le causali di accesso alla normativa in materia di assegno di integrazione salariale. Le parti firmatarie hanno, inoltre, convenuto di ampliare le finalità che il Fondo può perseguire in tema di staffetta generazionale. È stato così emanato il decreto 22 agosto 2023 del Ministro del lavoro di concerto con il Ministro dell'economia, in vigore dal 24 ottobre 2023, che sostituisce integralmente il decreto interministeriale 20 dicembre 2016, n. 98187, adeguando la disciplina del Fondo a quanto disposto dai commi 1-*bis*, articolo 30 e 1-*bis*, articolo 40, D.Lgs. 148/2015, introdotti dalla L. 234/2021. Le modifiche normative apportate più rilevanti sono relative all'ampliamento della platea dei soggetti rientranti nella disciplina del Fondo, alla durata e alla misura dell'assegno di integrazione salariale, all'applicabilità delle causali ordinarie e straordinarie, all'eliminazione del c.d. tetto aziendale.

Il Fondo ha lo scopo di assicurare ai lavoratori dei datori di lavoro privati, non rientranti nel campo di applicazione della normativa in materia di integrazione salariale o dei Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26 e 27, D.Lgs. 148/2015, che occupano almeno il 75% dei propri dipendenti in unità produttive ubicate nel territorio della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige, tutele del reddito nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le cause previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria e straordinaria. I datori di lavoro aderenti al Fondo possono aderire ai Fondi di solidarietà bilaterali di cui all'articolo 26, D.Lgs. 148/2015 costituiti successivamente a livello nazionale; in tale caso, a decorrere dalla data di adesione ai Fondi di solidarietà bilaterali, i datori di lavoro non sono più soggetti alla disciplina del Fondo, ferma restando la gestione a stralcio delle prestazioni già deliberate. Rientrano, invece, obbligatoriamente nel campo di applicazione del Fondo, i datori di lavoro privati che occupano almeno un dipendente, appartenenti a settori che non rientrano nell'ambito di applicazione del Titolo I, D.Lgs. 148/2015, per i quali non siano stati costituiti Fondi di solidarietà bilaterali di cui all'articolo 26, D.Lgs. 148/2015 o Fondi di solidarietà bilaterali alternativi di cui all'articolo 27, D.Lgs. 148/2015 e che occupano almeno il 75% dei propri dipendenti in unità produttive ubicate nel territorio della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige. Di conseguenza, anche i datori di lavoro che occupano mediamente fino a cinque dipendenti nel semestre di riferimento (la cui adesione al Fondo era prima facoltativa), in assenza di un Fondo di solidarietà bilaterale nel settore di appartenenza sono ricompresi obbligatoriamente nelle tutele garantite dal Fondo e dal periodo di paga ottobre 2023 sono tenuti al versamento del contributo ordinario al Fondo e non sono più soggetti alla disciplina del Fondo di integrazione salariale (FIS), né al relativo obbligo contributivo, potendo presentare le domande di assegno di integrazione salariale, per le causali ordinarie e straordinarie previste dalla normativa, per periodi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa decorrenti dal 9 ottobre 2023.

Prestazione di assegno di integrazione salariale

L'accesso all'assegno di integrazione salariale è preceduto dall'espletamento delle procedure di informazione e consultazione sindacale previste contrattualmente o legislativamente per le integrazioni salariali.

Le domande devono essere presentate non prima di 30 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività eventualmente programmata e non oltre il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

Hanno diritto alla prestazione tutti i lavoratori subordinati, compresi i dirigenti e gli apprendisti, qualunque sia la tipologia del relativo contratto di apprendistato, nonché i lavoratori a domicilio, per le causali previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria, a condizione che abbiano un'anzianità di lavoro effettivo presso l'unità produttiva per la quale è stata richiesta la prestazione di almeno 30 giorni, anche non continuativi, nell'arco dei 12 mesi precedenti la data della domanda di concessione del trattamento. Per i periodi di sospensione o di riduzione *ante* 9 ottobre 2023, sono beneficiari, secondo la disciplina previgente, solo i lavoratori dipendenti (esclusi i dirigenti) e gli apprendisti con contratto professionalizzante, con anzianità lavorativa di 90 giorni.

Il D.I. 22 agosto 2023 non prevede più il c.d. tetto aziendale.

L'accesso all'assegno di integrazione salariale è previsto in caso di causali di cui agli articoli 11 (ordinarie) e 21 (straordinarie) D.Lgs. 148/2015.

L'importo dell'assegno di integrazione salariale è pari al trattamento di integrazione salariale ordinaria (Cigo), ossia all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore non lavorate, nei limiti dell'importo massimo mensile previsto, indipendentemente dalla retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento. Tali importi sono rivalutati annualmente e per l'anno 2024 l'importo massimo è pari a 1.392,89 euro. L'importo dell'assegno di integrazione salariale è corrisposto al lordo della riduzione prevista dall'articolo 26, L. 41/1986, pertanto all'importo così determinato non si applica la riduzione del 5,84%.

Anche ai lavoratori destinatari dell'assegno di integrazione salariale erogato dal Fondo spetta l'assegno per il nucleo familiare (ANF) a carico della gestione del Fondo stesso.

L'assegno può essere concesso per una durata non superiore a 13 settimane per singola richiesta, differenziando la durata massima della prestazione in funzione del numero di lavoratori occupati nel semestre precedente:

- ai datori di lavoro che abbiano occupato mediamente fino a 15 dipendenti, per una durata massima di 26 settimane per causali sia ordinarie sia straordinarie;
- ai datori di lavoro che abbiano occupato mediamente oltre 15 dipendenti, per una durata massima di 26 settimane, per causali ordinarie; per una durata massima di 24 mesi per la causale straordinaria della riorganizzazione aziendale, anche per la realizzazione di processi di transizione; per una durata massima di 12 mesi per la causale straordinaria di crisi aziendale; per una durata massima di 36 mesi per la causale straordinaria di contratto di solidarietà.

Le durate sopra indicate sono garantite sempre nel rispetto della durata massima complessiva di cui all'articolo 4, comma 1, D.Lgs. 148/2015. Al fine del rispetto dei limiti previsti nel biennio e nel quinquennio mobile, saranno considerati i periodi di assegno di integrazione salariale autorizzati dal FIS, con l'eccezione dei periodi relativi a prestazioni con causale "*COVID-19*", nonché l'assegno di integrazione salariale autorizzato ai sensi del comma 11-*sexies*, articolo 44, D.Lgs. 148/2015.

Sono istruite le domande di assegno di integrazione salariale presentate dal 24 ottobre 2023 relative a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa intervenuti a decorrere dal 9 ottobre 2023. Fanno eccezione

le istanze relative a causali ordinarie per eventi oggettivamente non evitabili, c.d. EONE, per le quali sono riconosciuti periodi decorrenti dal 1° settembre 2023.

L'accesso alle prestazioni del Fondo è preceduto dall'espletamento delle procedure di informazione e consultazione sindacale (messaggio n. 2372/2023); non è obbligatorio produrre la documentazione probatoria dell'avvenuto espletamento della procedura di informativa sindacale, ma è possibile fornire una dichiarazione sostitutiva, fermo restando l'obbligo di conservazione della relativa documentazione per eventuali controlli.

Per le istanze riportanti la causale "*contratto di solidarietà*", invece, deve essere necessariamente allegato il verbale di accordo che, ai fini della sua validità, deve essere corredato dall'elenco dei lavoratori interessati alla riduzione di orario.

Una volta deliberata la concessione dell'intervento, è rilasciata conforme autorizzazione quale presupposto per la corresponsione diretta del trattamento economico ai lavoratori interessati o alle operazioni di conguaglio e rimborso delle somme anticipate dal datore di lavoro; la delibera e la relativa autorizzazione vengono notificate al datore di lavoro con pec tramite procedura centralizzata.

Il pagamento è effettuato dal datore di lavoro ai dipendenti aventi diritto alla fine di ogni periodo di paga unitamente all'assegno per il nucleo familiare ove spettante e rimborsato dall'Inps al datore di lavoro o da quest'ultimo conguagliato. Esistono termini perentori per il conguaglio e le richieste di rimborso delle integrazioni corrisposte ai lavoratori dal datore di lavoro, che devono essere effettuate, a pena di decadenza, entro sei mesi:

- dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione;
- dalla data di notifica della autorizzazione rilasciata dall'Inps, se successiva.

Una volta intervenuto il termine decadenziale, la richiesta di rimborso/conguaglio non sarà più operabile, né sulla denuncia ordinaria né sui flussi di regolarizzazione.

Il pagamento diretto ai lavoratori può essere autorizzato dal Comitato amministratore, dietro espressa richiesta del datore di lavoro, solo nei casi giuridicamente rilevanti di insolvenza dell'azienda e per serie e documentate difficoltà finanziarie.

Per il finanziamento della prestazione il datore di lavoro è tenuto alla corresponsione di un contributo ordinario e di un contributo addizionale.

Ai fini della corretta applicazione dell'aliquota contributiva, i datori di lavoro iscritti al Fondo (contraddistinti dal codice di autorizzazione "*6P*"), che operano con più posizioni contributive e realizzano il requisito occupazionale di più di 5 dipendenti computando i lavoratori denunciati su più matricole devono darne comunicazione all'Inps per consentire l'attribuzione, alle relative matricole, del codice di autorizzazione "*6G*", che assume il più ampio significato di "*Azienda con più di 5 dipendenti e fino a 15, che opera su più posizioni, tenuta al versamento dei ctr al FIS; azienda con più di 3 dipendenti fino a 15, che opera su più posizioni tenuta al versamento dei ctr al F.do Sol Attività Professionali e Azienda che opera su più posizioni con forza aziendale più di 5 dipendenti tenuta al versamento dei ctr al Fondo solidarietà Bolzano*".

La circolare Inps illustra anche le modalità di compilazione del flusso UniEmens, con esposizione dell'evento, del contributo addizionale e del conguaglio dell'assegno di integrazione salariale.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Oggetto: TUTELA ASSICURATIVA DEGLI STUDENTI E DEL PERSONALE SCOLASTICO PER L'ANNO 2024-2025

L'articolo 9, D.L. 113/2024, ha esteso la tutela assicurativa degli studenti e degli insegnanti del sistema nazionale di istruzione e formazione, della formazione terziaria professionalizzante e della formazione superiore, di cui all'articolo 18, D.L. 48/2023, prevista originariamente per il solo anno scolastico/accademico 2023-2024. Pertanto, anche per l'anno scolastico/accademico 2024-2025, le attività di insegnamento e apprendimento rientrano tra le attività protette previste dal D.P.R. 1124/1965.

La tutela opera per tutti gli eventi lesivi occorsi per finalità lavorative, anche se non collegati con il rischio specifico dell'attività assicurata, con il solo limite del rischio elettivo. I soggetti interessati sono pertanto assicurati per gli infortuni sul lavoro occorsi e le malattie professionali manifestatesi nell'ambito dei luoghi di svolgimento delle attività didattiche e laboratoriali e loro pertinenze, nonché durante tutte le attività, sia interne sia esterne (ad esempio, viaggi di istruzione, visite e uscite didattiche, missioni), senza limiti di orario, organizzate e autorizzate dalle istituzioni scolastiche e formative, comprese quelle complementari, preliminari e accessorie all'attività d'insegnamento. La tutela per il personale docente opera anche per gli infortuni in itinere.

Ai fini dell'operatività della tutela assicurativa per l'anno scolastico/accademico 2024/2025, le scuole e istituti di istruzione di qualsiasi ordine e grado statali non devono effettuare alcun adempimento. La copertura assicurativa di docenti e studenti è attuata mediante la speciale forma della "*gestione per conto dello Stato*" che non prevede il pagamento del premio da parte del soggetto assicurante, ma solo l'obbligo di rimborsare all'Inail le prestazioni economiche erogate alle persone infortunate e tecnopatiche, le spese dovute per accertamenti medico-legali e per prestazioni integrative, nonché un'aliquota per le spese generali di amministrazione.

Per gli studenti delle scuole e degli istituti formativi di ogni ordine e grado non statali, la cui assicurazione è attuata mediante il pagamento del premio speciale unitario annuale, dal 1° luglio 2024 l'importo del premio annuale a persona è aggiornato in 10,40 euro. L'importo del premio per la regolazione dell'anno scolastico 2023/2024, risulta uguale a 10,05 euro.

Il premio annuale dovuto per ciascun alunno/studente in sede di regolazione pertanto è calcolato moltiplicando il numero complessivo degli studenti, da comunicare all'Inail entro il 30 novembre, per l'importo di 10,05 euro a cui va aggiunta l'addizionale *ex Anmil* pari all'1%. Da tale importo deve essere detratto quanto già versato a titolo di anticipo per il medesimo anno.

Per i docenti, invece, le scuole e istituti formativi di ogni ordine e grado non statali, verseranno i premi assicurativi dovuti per il premio di regolazione dell'anno 2024 e di rata 2025 con l'autoliquidazione 2024/2025, indicando nella dichiarazione delle retribuzioni le retribuzioni corrisposte nel 2024 ai lavoratori in questione assicurati alla voce di tariffa 0611. Sulla base delle retribuzioni denunciate per l'anno 2024 sarà versato il premio di rata dell'anno 2025.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Oggetto: INL COMUNICA L'ADESIONE AL CIRCUITO DI PAGAMENTO ELETTRONICO PAGOPA

L'INL ha reso noto che il pagamento delle sanzioni relative alle violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale contestate dal personale ispettivo verrà progressivamente effettuato tramite il circuito pagoPA.

In particolare, a partire dallo scorso 24 luglio, nei casi di emissione di un provvedimento di sospensione ai sensi dell'articolo 14, D.Lgs. 81/2008 e di contestazione di violazioni soggette a prescrizione di cui agli articoli 20 e 21, D.Lgs. 758/1994 e all'articolo 15, D.Lgs. 124/2004, il pagamento delle relative violazioni potrà essere effettuato solo tramite il circuito in parola.

Qualora il contravventore intenda effettuare il pagamento solo di alcune violazioni, lo stesso dovrà accedere al “*Portale dei Servizi*” dell'INL all'indirizzo <https://servizi.ispettorato.gov.it> (o tramite tasto Accedi al portale dei servizi, situato in alto a destra nella *home* del sito dell'ispettorato) e utilizzare l'applicazione “*Gestione Pagamento Sanzioni*” selezionando le violazioni per le quali intende effettuare il pagamento. Il sistema provvederà a generare un nuovo bollettino recante un importo totale corrispondente alle violazioni selezionate e annullando quello sopra indicato.

Il progetto prevede la progressiva estensione dell'utilizzo circuito di pagamento PagoPA anche per il pagamento delle sanzioni amministrative contestate con verbale unico di accertamento e notificazione di cui all'articolo 13, D.Lgs. 124/2004 e di quelle contestate con Ordinanza-Ingiunzione di cui all'articolo 18, L. 689/1981 che al momento continuano a essere gestite tramite F23.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.