

## NOTIZIARIO N. 45 - 6 NOVEMBRE 2020



### NOVITA' LEGISLATIVE E GIURISPRUDENZIALI IN MATERIA DI LAVORO

WEBINAR | 13 novembre 2020 | ore 14.30

pag. 3

#### AFFARI GENERALI



**Decreto-Legge («Ristori») 28/10/20, n. 137 - «Ulteriori misure urgenti in materia di tutela della salute, sostegno ai lavoratori e alle imprese, giustizia e sicurezza, connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19».**

pag. 4



**Commissione Tributaria Regionale dell'Emilia-Romagna: misure organizzative straordinarie per contenere la pandemia dal 02/11/20 al 31/01/21.**

pag. 5

#### AMBIENTE E SICUREZZA

◆ DPCM 3 novembre 2020: nuove misure per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da Covid-19.

pag. 8

#### FINANZA AGEVOLATA



**Confimi Romagna: servizio di consulenza per l'accesso agli strumenti di finanza agevolata.**

pag. 10

◆ Credito d'imposta ricerca & sviluppo & innovazione & design 2020.

pag. 11

◆ Credito d'imposta beni strumentali 2020.

pag. 12

◆ Credito d'imposta per attività aperte al pubblico (adeguamento ambienti di lavoro).

pag. 14

◆ Credito d'imposta formazione 4.0.

pag. 15

◆ Nuova Sabatini.

pag. 16

◆ Digital transformation.

pag. 17

◆ Patent box.

pag. 19

#### SINDACALE E PREVIDENZIALE

◆ Incentivi per l'assunzione di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi: definite, per il 2021, le professioni e i settori economici caratterizzati da accentuata disparità occupazionale di genere.

pag. 20

◆ Collaborazioni organizzate dal committente istruzioni dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro alla luce della giurisprudenza più recente sulla disciplina vigente dal 3 novembre 2019.

pag. 30

◆ Decreto-Legge («Ristori») 28/10/20, n. 137: datori di lavoro che subiscono le misure restrittive previste dal Dpcm 24/10/20 – sospesi i versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi INAIL.

pag. 41

◆ Decreto-Legge («Ristori») 28/10/20, n. 137: divieto di licenziamento (non per motivi disciplinari) prorogato al 31 gennaio 2021.

pag. 45

◆ Decreto-Legge («Ristori») 28/10/20, n. 137: ammortizzatori sociali con causale «emergenza covid-19» - aumentata (a determinate condizioni) la loro fruizione nel periodo 16 novembre 2020-31 gennaio 2021.

pag. 47

◆ Decreto-Legge («Ristori») 28/10/20, n. 137: «ulteriore periodo» di esonero (condizionato e non ancora efficace) dal versamento dei contributi previdenziali per i datori di lavoro non richiedenti gli ammortizzatori sociali Covid-19 ivi previsti.

pag. 51

◆ INAIL e accesso ai servizi in rete solo tramite le identità digitali: «piano di progressiva transizione».

pag. 53



# NOVITA' LEGISLATIVE E GIURISPRUDENZIALI IN MATERIA DI LAVORO

**WEBINAR | 13 novembre 2020 | ore 14.30**

## CONTRATTI DI COLLABORAZIONE, A TERMINE E DI SOMMINISTRAZIONE, SMART WORKING, LICENZIAMENTI

Nel corso dell'incontro si tratterà delle **collaborazioni "etero" organizzate** (a seguito della legge 2.11.19, n. 128 e della sentenza della Cassazione 24.1.20, n. 1663) e, anche con riguardo a quanto introdotto dalla normativa per Coronavirus, dei **contratti a termine e di somministrazione** come risultanti dopo il decreto "dignità" e alla luce della giurisprudenza più significativa, del **lavoro agile (smart working)**, della **disciplina dei licenziamenti**, come modificata dalle pronunce della Consulta del n. 194/2018 e n. 150/2020.

### Relatore

**Carlo Zoli** – Avvocato, Professore Ordinario Diritto del Lavoro Università di Bologna

### Coordina i lavori

**Giuseppe Vaira** - Responsabile Area Lavoro e Relazioni Industriali Confimi Romagna

**Venerdì 13 novembre 2020 | h 14.30 – 17.30**

**WEBINAR**

### SCHEDA DI PARTECIPAZIONE

si accetteranno **le iscrizioni in ordine cronologico di arrivo** fino alla capienza massima supportata dalla piattaforma WEBINAR (99 pax)  
alla mail: [ceccarelli@confimiromagna.it](mailto:ceccarelli@confimiromagna.it)

Nome \_\_\_\_\_ Cognome \_\_\_\_\_

Azienda \_\_\_\_\_ P. IVA \_\_\_\_\_

Indirizzo \_\_\_\_\_ CAP \_\_\_\_\_ CITTA' \_\_\_\_\_

E-mail alla quale invieremo il link di collegamento \_\_\_\_\_

I dati raccolti saranno trattati conformemente a quanto previsto dal **GDPR UE 2016/679**.  
Per consultare l'informativa completa è possibile collegarsi al sito  
[www.confimiromagna.it/privacy-policy](http://www.confimiromagna.it/privacy-policy)



si ringrazia

BANCA ADRIENTI AL  
**Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea**

**DECRETO-LEGGE («RISTORI») 28/10/20, N. 137 - «ULTERIORI MISURE URGENTI IN MATERIA DI TUTELA DELLA SALUTE, SOSTEGNO AI LAVORATORI E ALLE IMPRESE, GIUSTIZIA E SICUREZZA, CONNESSE ALL'EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA DA COVID-19»**

Nella «Gazzetta Ufficiale» 28/10/20, n. 269 è stato pubblicato il decreto-legge (cosiddetto «ristori») 28 ottobre 2020, n. 137, vigente dal giorno successivo e recante “*Ulteriori misure urgenti in materia di tutela della salute, sostegno ai lavoratori e alle imprese, giustizia e sicurezza, connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19*”, il cui testo è accessibile al link:

- [http://www.confimiromagna.it/wp-content/uploads/2020/11/DL-28.10.2020\\_N-137\\_RISTORI.pdf](http://www.confimiromagna.it/wp-content/uploads/2020/11/DL-28.10.2020_N-137_RISTORI.pdf).

**COMMISSIONE TRIBUTARIA REGIONALE DELL'EMILIA-ROMAGNA: MISURE ORGANIZZATIVE STRAORDINARIE PER CONTENERE LA PANDEMIA DAL 02/11/20 AL 31/01/21**

Con l'accluso decreto del 02/11/20, visto l'art. 27<sup>(\*)</sup> del d.l. n. 137 del 28 ottobre 2020 (il cui testo è riportato in altra parte di questo notiziario) - pubblicato lo stesso giorno nella «Gazzetta Ufficiale» n. 269 e in vigore dal 29 ottobre scorso -, il presidente della Commissione Tributaria Regionale dell'Emilia-Romagna ha disposto quanto segue.

**Tutte le controversie fissate per la trattazione in pubblica udienza o in camera di consiglio per il periodo dal 2 novembre 2020 al 31 gennaio 2021 passano in decisione sulla base degli atti, salvo che una delle parti non insista per la discussione con istanza da notificare alle altre parti costituite e da depositare almeno due giorni prima della data fissata per la trattazione; nel caso in cui sia chiesta la discussione e non sia possibile procedere mediante collegamento da remoto, si procederà alla trattazione scritta con fissazione di un termine non inferiore a dieci giorni prima dell'udienza per il deposito di memoria conclusionale e di giorni cinque prima dell'udienza per la memoria di replica.**

(\*) **Art. 27 del decreto-legge n. 137/2020**

**Misure urgenti relative allo svolgimento del processo tributario**

1. Fino alla cessazione degli effetti della dichiarazione dello stato di emergenza nazionale da Covid-19, ove sussistano divieti, limiti, impossibilità di circolazione su tutto o parte del territorio nazionale conseguenti al predetto stato di emergenza ovvero altre situazioni di pericolo per l'incolumità pubblica o dei soggetti a vario titolo interessati nel processo tributario, lo svolgimento delle udienze pubbliche e camerale e delle camere di consiglio con collegamento da remoto è autorizzato, secondo la rispettiva competenza, con decreto motivato del presidente della Commissione tributaria provinciale o regionale da comunicarsi almeno cinque giorni prima della data fissata per un'udienza pubblica o una camera di consiglio. I decreti possono disporre che le udienze e le camere di consiglio si svolgano anche solo parzialmente da remoto, ove le dotazioni informatiche della giustizia tributaria lo consentano e nei limiti delle risorse tecniche e finanziarie disponibili. In tutti i casi in cui sia disposta la discussione da remoto, la segreteria comunica alle parti, di regola, almeno tre giorni prima della trattazione, l'avviso dell'ora e delle modalità di collegamento. Si dà atto a verbale delle modalità con cui si accerta l'identità dei soggetti partecipanti e la libera volontà delle parti, anche ai fini della disciplina sulla protezione dei dati personali. I verbali redatti in occasione di un collegamento da remoto e i provvedimenti adottati in esito a un collegamento da remoto si intendono assunti presso la sede dell'ufficio giudiziario.

2. In alternativa alla discussione con collegamento da remoto, le controversie fissate per la trattazione in udienza pubblica, passano in decisione sulla base degli atti, salvo che almeno una delle parti non insista per la discussione, con apposita istanza da notificare alle altre parti costituite e da depositare almeno due giorni liberi anteriori alla data fissata per la trattazione. I difensori sono comunque considerati presenti a tutti gli effetti. Nel caso in cui sia chiesta la discussione e non sia possibile procedere mediante collegamento da remoto, si procede mediante trattazione scritta, con fissazione di un termine non inferiore a dieci giorni prima dell'udienza per deposito di memorie conclusionali e di cinque giorni prima dell'udienza per memorie di replica. Nel caso in cui non sia possibile garantire il rispetto dei termini di cui al periodo precedente, la controversia è rinviata a nuovo ruolo con possibilità di prevedere la trattazione scritta nel rispetto dei medesimi termini. In caso di trattazione scritta le parti sono considerate presenti e i provvedimenti si intendono comunque assunti presso la sede dell'ufficio.

3. I componenti dei collegi giudicanti residenti, domiciliati o comunque dimoranti in luoghi diversi da quelli in cui si trova la commissione di appartenenza sono esonerati, su richiesta e previa comunicazione al Presidente di sezione interessata, dalla partecipazione alle udienze o camere di consiglio da svolgersi presso la sede della Commissione interessata.

4. Salvo quanto previsto nel presente articolo, le modalità di svolgimento delle udienze da remoto sono disciplinate ai sensi dell'articolo 16 del decreto-legge 23 ottobre 2018, n. 119, convertito, con modificazioni, dalla legge dicembre 2018, n. 136.



## COMMISSIONE TRIBUTARIA REGIONALE dell'EMILIA ROMAGNA

Oggetto: misure organizzative straordinarie e urgenti per il contenimento della emergenza epidemiologica da Covid 19 per il periodo 2 novembre 2020 31 gennaio 2021

Il presidente f.f. ,

visto l'art. 27 del d.l. n. 137/ 2020, osserva  
ricorre il pericolo per l'incolumità pubblica e dei soggetti a vario titolo interessati nel processo tributario;  
è stata disciplinata, in via d'urgenza, la possibilità di trattare le udienze pubbliche e le udienze in camera di consiglio con collegamento da remoto anche parziale;  
in alternativa, il citato art. 27 prevede che le controversie già fissate passino in decisione sulla base degli atti depositati;  
allo stato non può disporsi che le udienze pubbliche e in camera di consiglio si svolgano da remoto, in quanto le dotazioni informatiche della Giustizia Tributaria non lo consentono;  
pertanto, ai sensi di quanto disposto dalla legge, tutte le controversie fissate per la trattazione in pubblica udienza o in camera di consiglio per il periodo 2 novembre 2020 31 gennaio 2021 passeranno in decisione sulla base degli atti, salvo che una delle parti non insista per la discussione con apposita istanza da notificare alle altre parti costituite e da depositare almeno due giorni prima della data fissata per la trattazione;  
nel caso in cui sia chiesta la discussione e non sia possibile procedere mediante collegamento da remoto per il persistere della mancanza delle dotazioni informatiche,

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized initials and a surname.

si procederà alla trattazione scritta con fissazione di un termine non inferiore a dieci giorni prima dell'udienza per il deposito di memoria conclusionale e di giorni cinque prima dell'udienza per la memoria di replica;

p.q.m.

dispone che tutte le controversie fissate per la trattazione in pubblica udienza o in camera di consiglio per il periodo dal 2 novembre 2020 al 31 gennaio 2021 passino in decisione sulla base degli atti, salvo che una delle parti non insista per la discussione con istanza da notificare alle altre parti costituite e da depositare almeno due giorni prima della data fissata per la trattazione;

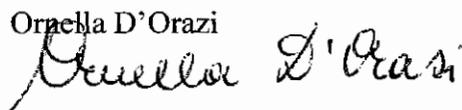
nel caso in cui sia chiesta la discussione e non sia possibile procedere mediante collegamento da remoto, si procederà alla trattazione scritta con fissazione di un termine non inferiore a dieci giorni prima dell'udienza per il deposito di memoria conclusionale e di giorni cinque prima dell'udienza per la memoria di replica;

manda alla Segreteria per la comunicazione del presente decreto ai Presidenti, ai Vicepresidenti, ai giudici e al personale amministrativo di codesta Commissione; al Consiglio di Presidenza della Giustizia Tributaria; agli Uffici impositori della Regione; ai Presidenti delle Commissioni Tributarie Provinciali; agli Ordini Professionali.

Bologna, 2 novembre 2020

Il presidente f.f.

Ornella D'Orazi



**DPCM. 3 NOVEMBRE 2020: NUOVE MISURE PER FRONTEGGIARE L'EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA DA COVID-19**

Il Presidente del Consiglio Giuseppe Conte ha firmato nella tarda notte del 3 novembre il nuovo D.P.C.M. che istituisce un regime di chiusure differenziate a seconda della fascia di rischio contagio da Coronavirus alla quale appartiene ogni Regione. L'impianto del testo è rimasto quello emerso nelle bozze circolate nei giorni precedenti l'emanazione del Decreto, con la suddivisione del paese in tre aree (rossa, arancione, gialla) a seconda dello scenario di rischio. Attualmente l'Emilia Romagna è stata collocata in fascia gialla (ovvero quella con le misure meno restrittive), ma i dati saranno oggetto di continua verifica con possibilità di restrizioni più significative anche a livello territoriale.

Le misure previste su tutto il territorio nazionale che si applicano in tutte le regioni a partire da quelle in **ZONA GIALLA** sono le seguenti:

- **Coprifuoco** dalle 22 alle 5, durante il quale si potrà uscire solo per «comprovate esigenze» di lavoro e salute o altre urgenze. Sarà necessaria l'autocertificazione;
- **Trasporti pubblici**: quota massima di riempimento al 50% della capienza massima;
- **Bar e ristoranti** chiusi dalle 18;
- **Centri commerciali** chiusi nei fine settimana;
- **Scuola**: Didattica a distanza al 100% per tutte le scuole superiori e le Università, fatta eccezione per i laboratori
- **Concorsi ed esami di abilitazione professionale** sospesi, ad eccezione di quelli per il personale sanitario.

I divieti per le regioni / aree in **ZONA ARANCIONE** sono i seguenti:

- **Spostamenti**: divieto di ingresso ed uscita dai territori dichiarati zona arancione, se non per «comprovate esigenze» da dichiarare sempre con l'autocertificazione. Il divieto riguarda anche gli spostamenti tra Comuni all'interno della stessa zona arancione;
- **Bar e ristoranti** chiusi al pubblico, con la possibilità di effettuare consegne a domicilio fino alle 22;

I divieti per le regioni / aree in **ZONA ROSSA** sono i seguenti:

- **Spostamenti**: divieto di ingresso ed uscita dalle zone rosse e di spostamenti all'interno delle stesse se non per «comprovate esigenze». Per ogni spostamento è necessaria l'autocertificazione, compreso «il rientro presso il proprio domicilio, abitazione o residenza»;
- **Attività commerciali**: chiusura di tutte le attività non essenziali. Restano aperte quelle legate ai servizi alla persona, quindi parrucchieri ed estetisti, così come edicole, alimentari, tabaccai, farmacie e parafarmacie;
- **Scuola**: Didattica a distanza a partire dagli studenti di seconda media
- **Sport**: vengono sospese tutte le attività sportive anche se svolte all'aperto. Resta consentito fare sport nei pressi della propria abitazione, all'aperto e avendo cura di mantenere sempre la distanza interpersonale.

Il testo completo del D.P.C.M. 03 novembre 2020 ed i relativi allegati sono consultabili ai links di seguito:

- [http://www.governo.it/sites/new.governo.it/files/Dpcm\\_3\\_novembre\\_2020.pdf](http://www.governo.it/sites/new.governo.it/files/Dpcm_3_novembre_2020.pdf)
- [http://www.governo.it/sites/new.governo.it/files/Dpcm\\_20201103\\_allegati\\_.pdf](http://www.governo.it/sites/new.governo.it/files/Dpcm_20201103_allegati_.pdf)

il modello di autocertificazione editabile da utilizzarsi ,ove previsto, per gli spostamenti è invece scaricabile al link seguente:

- [https://www.interno.gov.it/sites/default/files/2020-10/modello\\_autodichiarazione\\_editabile\\_ottobre\\_2020.pdf](https://www.interno.gov.it/sites/default/files/2020-10/modello_autodichiarazione_editabile_ottobre_2020.pdf)

**Dott. Federico Marangoni**



0544/280214 (diretto)



347/0972662



[marangoni@confimioromagna.it](mailto:marangoni@confimioromagna.it)

**CONFIMI ROMAGNA: SERVIZIO DI CONSULENZA PER L'ACCESSO AGLI STRUMENTI DI FINANZA AGEVOLATA**

**Confimi Romagna** ha sottoscritto un importante accordo di collaborazione con **CORPORATE STUDIO**, società che vanta una decennale esperienza nel campo della consulenza in materia di finanza agevolata.

Il servizio, che si prefigge di mettere in condizione le imprese associate di **cogliere le opportunità offerte dalle norme di incentivazione**, si svolge con le seguenti modalità:

- ❖ analisi preliminare dei fabbisogni aziendali e dei progetti di sviluppo e di investimento;
- ❖ individuazione delle opportunità di agevolazione previste dalle normative vigenti;
- ❖ formulazione e presentazione della domanda di finanziamento e/o di contributo;
- ❖ monitoraggio dell'iter burocratico della pratica di agevolazione fino all'esito conclusivo;
- ❖ assistenza per la gestione tecnico-amministrativa della fase di rendicontazione finale.

**Invitiamo le imprese associate a contattarci per organizzare una visita aziendale finalizzata alla presentazione del servizio**

**Dott.ssa Benedetta Ceccarelli**



0544/280216



338/6644525



ceccarelli@confimiromagna.it

**Dott. Mauro Basurto**



0544/280212



335/372511



basurto@confimiromagna.it



**CORPORATE  
STUDIO**

## CREDITO D'IMPOSTA RICERCA &amp; SVILUPPO &amp; INNOVAZIONE &amp; DESIGN 2020

<b>ENTE GESTORE</b>	<b>MISE - AGENZIA DELLE ENTRATE</b>		
<b>BENEFICIARI</b>	Tutte le imprese residenti nel territorio dello Stato, incluse le stabili organizzazioni di soggetti non residenti.		
<b>INTERVENTI AMMISSIBILI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Attività di ricerca fondamentale, ricerca industriale e sviluppo sperimentale in campo scientifico e tecnologico;</li> <li>- Attività di innovazione tecnologica finalizzate alla realizzazione di prodotti o processi di produzione nuovi o sostanzialmente migliorati;</li> <li>- Attività di design e ideazione estetica per la concezione e realizzazione dei nuovi prodotti e campionari nei settori tessile e della moda, calzaturiero, dell'occhialeria, orafa, del mobile e dell'arredo e della ceramica.</li> </ul>		
<b>SPESE AMMISSIBILI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) spese di personale relative ai ricercatori e ai tecnici titolari di rapporto di lavoro subordinato o di lavoro autonomo o altro rapporto diverso dal lavoro subordinato;</li> <li>b) le quote di ammortamento, i canoni di locazione finanziaria o di locazione semplice e le altre spese relative ai beni materiali mobili e ai software utilizzati in R&amp;S</li> <li>c) spese per contratti di ricerca extra muros;</li> <li>d) acquisto da terzi di privative industriali;</li> <li>e) consulenze (max 20% del personale lettera a o lettera c);</li> <li>f) spese per materiali e forniture (max. 30% personale lettera a o lettera c).</li> </ul>		
<b>AMMONTARE CONTRIBUTO</b>	<p><b>BASE DI CALCOLO: spese intere sostenute nell'anno</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 12% della base di calcolo per attività di ricerca e sviluppo, nel limite massimo di 3 milioni di euro;</li> <li>- 6% della base di calcolo per attività di innovazione tecnologica, nel limite massimo di 1,5 milioni di euro</li> <li>- 10% se l'attività è finalizzata al raggiungimento di obiettivo di transizione ecologica o di innovazione digitale 4.0;</li> <li>- 6% della base di calcolo per attività di design e ideazione estetica, nel limite massimo di 1,5 milioni di euro.</li> </ul>		
<b>REGIME DI AIUTO</b>	Esenzione.		
<b>MODALITÀ DI PRESENTAZIONE</b>	Utilizzabile esclusivamente in compensazione in tre quote annuali di pari importo dal periodo d'imposta successivo a quello di maturazione, subordinatamente all'avvenuto adempimento degli obblighi di certificazione.		
<b>INFO</b>	<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p><b>Dott.ssa Benedetta Ceccarelli</b></p> <p> 0544/280216</p> <p> 338/6644525</p> <p> <a href="mailto:ceccarelli@confimioromagna.it">ceccarelli@confimioromagna.it</a></p> </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p><b>Dott. Mauro Basurto</b></p> <p> 0544/280212</p> <p> 335/372511</p> <p> <a href="mailto:basurto@confimioromagna.it">basurto@confimioromagna.it</a></p> </td> </tr> </table>	<p><b>Dott.ssa Benedetta Ceccarelli</b></p> <p> 0544/280216</p> <p> 338/6644525</p> <p> <a href="mailto:ceccarelli@confimioromagna.it">ceccarelli@confimioromagna.it</a></p>	<p><b>Dott. Mauro Basurto</b></p> <p> 0544/280212</p> <p> 335/372511</p> <p> <a href="mailto:basurto@confimioromagna.it">basurto@confimioromagna.it</a></p>
<p><b>Dott.ssa Benedetta Ceccarelli</b></p> <p> 0544/280216</p> <p> 338/6644525</p> <p> <a href="mailto:ceccarelli@confimioromagna.it">ceccarelli@confimioromagna.it</a></p>	<p><b>Dott. Mauro Basurto</b></p> <p> 0544/280212</p> <p> 335/372511</p> <p> <a href="mailto:basurto@confimioromagna.it">basurto@confimioromagna.it</a></p>		



**CREDITO D'IMPOSTA BENI STRUMENTALI 2020**

<b>ENTE GESTORE</b>	<b>MISE - AGENZIA DELLE ENTRATE</b>
<b>BENEFICIARI</b>	Tutte le imprese residenti nel territorio dello Stato, incluse le stabili organizzazioni di soggetti non residenti.
<b>INTERVENTI AMMISSIBILI</b>	Investimenti in beni strumentali materiali tecnologicamente avanzati effettuati a decorrere dal 1 gennaio 2020 e fino al 31 dicembre 2020, ovvero entro il 30 giugno 2021 a condizione che entro il 2020 il relativo ordine risulti accettato dal venditore e sia avvenuto il pagamento di acconti in misura almeno pari al 20% del costo di acquisizione.
<b>SPESE AMMISSIBILI</b>	a) investimenti in beni strumentali materiali tecnologicamente avanzati (di cui all'allegato A, legge 11 dicembre 2016, n. 232); b) investimenti in beni strumentali immateriali funzionali ai processi di trasformazione 4.0 (di cui all'allegato B, legge 11 dicembre 2016, n. 232); c) investimenti in altri beni strumentali materiali, diversi da quelli ricompresi nel citato allegato A.
<b>AMMONTARE CONTRIBUTO</b>	- Per investimenti in beni strumentali materiali tecnologicamente avanzati è riconosciuto un credito d'imposta nella misura del: 40% del costo per la quota di investimenti fino a 2,5 milioni di euro 20% del costo per la quota di investimenti oltre i 2,5 milioni di euro e fino al limite di costi complessivamente ammissibili pari a 10 milioni di euro.  - Per investimenti in beni strumentali immateriali funzionali ai processi di trasformazione 4.0 è riconosciuto un credito d'imposta nella misura del: 15% del costo nel limite massimo dei costi ammissibili pari a 700.000.  - Per investimenti in altri beni strumentali materiali, diversi da quelli ricompresi nell'allegato A, è riconosciuto un credito d'imposta nella misura del: 6% nel limite massimo dei costi ammissibili pari a 2 milioni di euro.
<b>REGIME DI AIUTO</b>	Esenzione.
<b>MODALITÀ DI PRESENTAZIONE</b>	Il credito d'imposta è utilizzabile esclusivamente in compensazione in cinque quote annuali di pari importo, ridotte a tre per gli investimenti in beni immateriali, a decorrere dall'anno successivo a quello dell'avvenuta interconnessione.



<b>TERMINI</b>	<p>La fruizione può avvenire a decorrere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dall'anno successivo a quello di entrata in funzione dei beni, per gli investimenti in beni diversi da quelli "Industria 4.0";</li> <li>- dall'anno successivo a quello dell'avvenuta interconnessione dei beni al sistema aziendale di gestione della produzione o alla rete di fornitura, per gli investimenti in beni "Industria 4.0".</li> </ul>		
<b>INFO</b>	<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p><b>Dott.ssa Benedetta Ceccarelli</b></p> <p> 0544/280216</p> <p> 338/6644525</p> <p> <a href="mailto:ceccarelli@confimiromagna.it">ceccarelli@confimiromagna.it</a></p> </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p><b>Dott. Mauro Basurto</b></p> <p> 0544/280212</p> <p> 335/372511</p> <p> <a href="mailto:basurto@confimiromagna.it">basurto@confimiromagna.it</a></p> </td> </tr> </table>	<p><b>Dott.ssa Benedetta Ceccarelli</b></p> <p> 0544/280216</p> <p> 338/6644525</p> <p> <a href="mailto:ceccarelli@confimiromagna.it">ceccarelli@confimiromagna.it</a></p>	<p><b>Dott. Mauro Basurto</b></p> <p> 0544/280212</p> <p> 335/372511</p> <p> <a href="mailto:basurto@confimiromagna.it">basurto@confimiromagna.it</a></p>
<p><b>Dott.ssa Benedetta Ceccarelli</b></p> <p> 0544/280216</p> <p> 338/6644525</p> <p> <a href="mailto:ceccarelli@confimiromagna.it">ceccarelli@confimiromagna.it</a></p>	<p><b>Dott. Mauro Basurto</b></p> <p> 0544/280212</p> <p> 335/372511</p> <p> <a href="mailto:basurto@confimiromagna.it">basurto@confimiromagna.it</a></p>		

**CREDITO D'IMPOSTA PER ATTIVITÀ APERTE AL PUBBLICO  
(adeguamento ambienti di lavoro)**

<b>ENTE GESTORE</b>	<b>MISE - AGENZIA DELLE ENTRATE</b>		
<b>BENEFICIARI</b>	Soggetti esercenti attività d'impresa, arte o professione in luoghi aperti al pubblico, associazioni, fondazioni e altri enti privati, compresi gli enti del Terzo settore.		
<b>INTERVENTI AMMISSIBILI</b>	Interventi necessari per far rispettare le prescrizioni sanitarie e le misure di contenimento contro la diffusione del virus COVID-19.		
<b>SPESE AMMISSIBILI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lavori edili necessari per il rifacimento di spogliatoi e mense, per la realizzazione di spazi medici, ingressi e spazi comuni, per l'acquisto di arredi di sicurezza;</li> <li>- investimenti in attività innovative, quali lo sviluppo o l'acquisto di strumenti e tecnologie necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa;</li> <li>- acquisto di apparecchiature per il controllo della temperatura dei dipendenti e degli utenti.</li> </ul> <p>Importo massimo delle spese ammissibili: 80.000 €</p>		
<b>CONTRIBUTO</b>	Credito d'imposta.		
<b>AMMONTARE CONTRIBUTO</b>	60% delle spese sostenute nel 2020.		
<b>TERMINI PRESENTAZIONE DOMANDE</b>	<p>La comunicazione può essere inviata <b>dal 20 luglio 2020 al 30 novembre 2021</b> esclusivamente con modalità telematiche. Nel caso in cui sia inviata dopo il 31 dicembre 2020, sono indicate esclusivamente le spese ammissibili sostenute nel 2020.</p> <p>Fino al 31 dicembre 2021 i soggetti aventi diritto al credito d'imposta possono optare per la cessione, anche parziale, del credito stesso ad altri soggetti, ivi inclusi istituti di credito e altri intermediari finanziari.</p>		
<b>MODALITA' DI UTILIZZO</b>	Il credito d'imposta è utilizzabile a decorrere dal 1° gennaio 2021 e non oltre il 31 dicembre 2021 esclusivamente in compensazione.		
<b>INFO</b>	<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p><b>Dott.ssa Benedetta Ceccarelli</b></p> <p> 0544/280216</p> <p> 338/6644525</p> <p> <a href="mailto:ceccarelli@confimioromagna.it">ceccarelli@confimioromagna.it</a></p> </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p><b>Dott. Mauro Basurto</b></p> <p> 0544/280212</p> <p> 335/372511</p> <p> <a href="mailto:basurto@confimioromagna.it">basurto@confimioromagna.it</a></p> </td> </tr> </table>	<p><b>Dott.ssa Benedetta Ceccarelli</b></p> <p> 0544/280216</p> <p> 338/6644525</p> <p> <a href="mailto:ceccarelli@confimioromagna.it">ceccarelli@confimioromagna.it</a></p>	<p><b>Dott. Mauro Basurto</b></p> <p> 0544/280212</p> <p> 335/372511</p> <p> <a href="mailto:basurto@confimioromagna.it">basurto@confimioromagna.it</a></p>
<p><b>Dott.ssa Benedetta Ceccarelli</b></p> <p> 0544/280216</p> <p> 338/6644525</p> <p> <a href="mailto:ceccarelli@confimioromagna.it">ceccarelli@confimioromagna.it</a></p>	<p><b>Dott. Mauro Basurto</b></p> <p> 0544/280212</p> <p> 335/372511</p> <p> <a href="mailto:basurto@confimioromagna.it">basurto@confimioromagna.it</a></p>		



## CREDITO D'IMPOSTA FORMAZIONE 4.0

<b>ENTE GESTORE</b>	<b>MISE - AGENZIA DELLE ENTRATE</b>								
<b>BENEFICIARI</b>	Tutte le imprese residenti nel territorio dello Stato.								
<b>INTERVENTI AMMISSIBILI</b>	<p>Spese di formazione del personale sulle materie aventi ad oggetto le tecnologie rilevanti per la trasformazione tecnologica e digitale delle imprese e sostenute nel periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31/12/2019.</p> <p>Le attività di formazione commissionate esternamente sono ammissibili solo se i soggetti sono accreditati per lo svolgimento di attività di formazione finanziata presso la Regione o Provincia autonoma in cui l'impresa ha la sede legale o la sede operativa, a università, pubbliche o private o a strutture ad esse collegate, a soggetti accreditati presso i fondi interprofessionali.</p>								
<b>SPESE AMMISSIBILI</b>	Costi del personale dipendente impegnato come docente o come discente nelle attività di formazione ammissibili limitatamente al costo aziendale riferito rispettivamente alle ore o alle giornate di formazione.								
<b>AMMONTARE CONTRIBUTO</b>	<p>Credito d'imposta pari a:</p> <p>PICCOLE IMPRESE: 50% delle spese ammissibili nel limite massimo annuale di € 300.000</p> <p>MEDIE IMPRESE: 40% delle spese ammissibili nel limite massimo annuale di € 250.000</p> <p>GRANDI IMPRESE: 30% delle spese ammissibili nel limite massimo annuale di € 250.000</p> <p>La misura del credito d'imposta è aumentata per tutte le imprese, fermo restando i limiti massimi annuali, al 60% nel caso in cui i destinatari della formazione ammissibile rientrino nelle categorie dei lavoratori dipendenti svantaggiati o molto svantaggiati.</p>								
<b>REGIME DI AIUTO</b>	Esenzione.								
<b>MODALITÀ DI PRESENTAZIONE</b>	Compensazione mediante presentazione del modello F24.								
<b>INFO</b>	<table> <tr> <td><b>Dott.ssa Benedetta Ceccarelli</b></td> <td><b>Dott. Mauro Basurto</b></td> </tr> <tr> <td> 0544/280216</td> <td> 0544/280212</td> </tr> <tr> <td> 338/6644525</td> <td> 335/372511</td> </tr> <tr> <td> <a href="mailto:ceccarelli@confimioromagna.it">ceccarelli@confimioromagna.it</a></td> <td> <a href="mailto:basurto@confimioromagna.it">basurto@confimioromagna.it</a></td> </tr> </table>	<b>Dott.ssa Benedetta Ceccarelli</b>	<b>Dott. Mauro Basurto</b>	 0544/280216	 0544/280212	 338/6644525	 335/372511	 <a href="mailto:ceccarelli@confimioromagna.it">ceccarelli@confimioromagna.it</a>	 <a href="mailto:basurto@confimioromagna.it">basurto@confimioromagna.it</a>
<b>Dott.ssa Benedetta Ceccarelli</b>	<b>Dott. Mauro Basurto</b>								
 0544/280216	 0544/280212								
 338/6644525	 335/372511								
 <a href="mailto:ceccarelli@confimioromagna.it">ceccarelli@confimioromagna.it</a>	 <a href="mailto:basurto@confimioromagna.it">basurto@confimioromagna.it</a>								



## NUOVA SABATINI

<b>ENTE GESTORE</b>	<b>MISE</b>		
<b>BENEFICIARI</b>	<b>PMI</b>		
<b>INTERVENTI AMMISSIBILI</b>	Acquisto o acquisizione in leasing di macchinari, attrezzature, impianti, beni strumentali ad uso produttivo e hardware, nonché software e tecnologie digitali.		
<b>SPESE AMMISSIBILI</b>	Beni nuovi e riferiti ad immobilizzazioni materiali per “impianti e macchinari”, “attrezzature industriali e commerciali” e “altri beni”, o spese classificabili nell’attivo dello stato patrimoniale alle voci B.II.2, B.II.3 e B.II.4 dell’art. 2424 del codice civile, come indicati nel principio contabile n.16 dell’OIC (Organismo italiano di Contabilità), nonché a software e tecnologie digitali. Investimenti che soddisfino i seguenti requisiti: autonomia funzionale dei beni; correlazione dei beni agevolati all’attività produttiva svolta.		
<b>AMMONTARE CONTRIBUTO</b>	- Finanziamento bancario o in leasing da parte di banche e intermediari convenzionati a copertura totale dell’investimento; - Un contributo ministeriale rapportato agli interessi di tale finanziamento (tra il 7,7% al 10% dell’investimento totale).  Il tasso d’interesse annuo è di 2,75% per investimenti ordinari e di 3,575% per investimenti in tecnologie e sistemi rientranti nella sfera “industria 4.0”. I beni materiali e immateriali che rientrano tra gli investimenti “industria 4.0” possono beneficiare del contributo maggiorato del 30%.  PMI DEL SUD: contributo incrementato del 100% (con un tetto a 60 milioni di euro).		
<b>REGIME DI AIUTO</b>	Esenzione.		
<b>MODALITÀ DI PRESENTAZIONE</b>	Presentazione alla banca o all’intermediario finanziario, unitamente alla richiesta di finanziamento.		
<b>TERMINI DI PRESENTAZIONE</b>	Fino ad esaurimento fondi disponibili.  Aggiornamento 20/10/2020: Disponibili € 225.555.998 (10,43% delle risorse)		
<b>INFO</b>	<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <b>Dott.ssa Benedetta Ceccarelli</b>   0544/280216   338/6644525   <a href="mailto:ceccarelli@confimioromagna.it">ceccarelli@confimioromagna.it</a> </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <b>Dott. Mauro Basurto</b>   0544/280212   335/372511   <a href="mailto:basurto@confimioromagna.it">basurto@confimioromagna.it</a> </td> </tr> </table>	<b>Dott.ssa Benedetta Ceccarelli</b>  0544/280216  338/6644525  <a href="mailto:ceccarelli@confimioromagna.it">ceccarelli@confimioromagna.it</a>	<b>Dott. Mauro Basurto</b>  0544/280212  335/372511  <a href="mailto:basurto@confimioromagna.it">basurto@confimioromagna.it</a>
<b>Dott.ssa Benedetta Ceccarelli</b>  0544/280216  338/6644525  <a href="mailto:ceccarelli@confimioromagna.it">ceccarelli@confimioromagna.it</a>	<b>Dott. Mauro Basurto</b>  0544/280212  335/372511  <a href="mailto:basurto@confimioromagna.it">basurto@confimioromagna.it</a>		



## DIGITAL TRANSFORMATION

<b>ENTE GESTORE</b>	<b>INVITALIA</b>
<b>BENEFICIARI</b>	<p><b>PMI</b> che:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- operano in via prevalente o primaria nel settore manifatturiero e/o in quello dei servizi diretti alle imprese manifatturiere e/o nel settore turistico e/o nel settore del commercio;</li> <li>- hanno conseguito nell'ultimo bilancio approvato e depositato, un importo dei ricavi delle vendite e delle prestazioni pari almeno a 100.000 €;</li> <li>- dispongono di almeno due bilanci approvati e depositati.</li> </ul>
<b>INTERVENTI AMMISSIBILI</b>	<p>I progetti ammissibili alle agevolazioni devono essere diretti alla trasformazione tecnologica e digitale dei processi produttivi delle PMI mediante l'implementazione di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- tecnologie abilitanti individuate dal Piano nazionale impresa 4.0. (advanced manufacturing solutions, additive manufacturing, realtà aumentata, simulation, integrazione orizzontale e verticale, industrial internet, cloud, cybersecurity, big data e analytics);</li> <li>- tecnologie relative a soluzioni tecnologiche digitali di filiera, finalizzate: <ol style="list-style-type: none"> <li>1) all'ottimizzazione della gestione della catena di distribuzione e della gestione delle relazioni con i diversi attori;</li> <li>2) al software;</li> <li>3) alle piattaforme e applicazioni digitali per la gestione e il coordinamento della logistica con elevate caratteristiche di integrazione delle attività di servizio;</li> <li>4) ad altre tecnologie, quali sistemi di e-commerce, sistemi di pagamento mobile e via internet, fintech, sistemi elettronici per lo scambio di dati (electronic data interchange-EDI), geolocalizzazione, tecnologie per l'in-store customer experience, system integration applicata all'automazione dei processi, blockchain, intelligenza artificiale, internet of things.</li> </ol> </li> </ul> <p>I progetti devono prevedere spese non inferiori a 50.000 € e non superiori a 500.000 €.</p>
<b>AMMONTARE CONTRIBUTO</b>	Contributo a fondo perduto (10%) e finanziamento agevolato (40%), per una percentuale nominale pari al 50% delle spese ammissibili.
<b>MODALITÀ DI PRESENTAZIONE</b>	Le domande devono essere compilate esclusivamente in forma elettronica, utilizzando la procedura informatica messa a disposizione da Invitalia.



<b>TERMINI DI PRESENTAZIONE</b>	Dalle ore 12.00 del <b>15 dicembre 2020</b> . Le domande di agevolazione sono ammesse alla fase istruttoria sulla base dell' <b>ordine cronologico giornaliero di presentazione</b> .	
<b>INFO</b>	<b>Dott.ssa Benedetta Ceccarelli</b>  0544/280216  338/6644525  <a href="mailto:ceccarelli@confimiromagna.it">ceccarelli@confimiromagna.it</a>	<b>Dott. Mauro Basurto</b>  0544/280212  335/372511  <a href="mailto:basurto@confimiromagna.it">basurto@confimiromagna.it</a>

## PATENT BOX

<b>ENTE GESTORE</b>	<b>AGENZIA DELLE ENTRATE</b>	
<b>BENEFICIARI</b>	Imprese di qualsiasi dimensione e settore.	
<b>INTERVENTI AMMISSIBILI</b>	Investimenti in R&S e disponibilità di beni immateriali (brevetti, modelli, know how, etc..)	
<b>AMMONTARE CONTRIBUTO</b>	Il 50% del reddito agevolabile è sottratto alla tassazione ai fini IRES ed IRAP per tutta la durata dell'opzione (max 5 anni, rinnovabili).	
<b>REGIME DI AIUTO</b>	Esenzione.	
<b>MODALITÀ DI PRESENTAZIONE</b>	Opzione in Modello Unico, accompagnata da autodeterminazione con penalty protection OPPURE da procedura di ruling.	
<b>TERMINI DI PRESENTAZIONE</b>	Termini di trasmissione del Modello Unico.	
<b>INFO</b>	<b>Dott.ssa Benedetta Ceccarelli</b>  0544/280216  338/6644525  <a href="mailto:ceccarelli@confimiromagna.it">ceccarelli@confimiromagna.it</a>	<b>Dott. Mauro Basurto</b>  0544/280212  335/372511  <a href="mailto:basurto@confimiromagna.it">basurto@confimiromagna.it</a>

**INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE DI DONNE PRIVE DI IMPIEGO REGOLARMENTE RETRIBUITO DA ALMENO 6 MESI: DEFINITE, PER IL 2021, LE PROFESSIONI E I SETTORI ECONOMICI CARATTERIZZATI DA ACCENTUATA DISPARITÀ OCCUPAZIONALE DI GENERE**

Con decorrenza dall'1 gennaio 2013, l'art. 4, comma 11, della legge n. 92/2012 ha previsto un'agevolazione **in caso di assunzione di donne di qualsiasi età nell'ambito di una professione o di un settore economico caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi** (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 24/2019; CONFIMI RAVENNA NEWS n. 1/2015, n. 11 e n. 7 del 2014, n. 19, n. 18 e n. 17 del 2013; API INDUSTRIA NOTIZIE n. 15 e n. 14 del 2012).

Il beneficio consiste nella riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per (un massimo di) 12 o 18 mesi, a seconda che l'assunzione sia a termine (anche in somministrazione) o a tempo indeterminato.

L'accluso decreto interministeriale 16 ottobre 2020, pubblicato alla fine dello scorso mese sul portale istituzionale del dicastero del Lavoro e delle Politiche sociali, ha individuato i menzionati settori (tra cui è compresa - giova segnalarlo - l'industria manifatturiera) e professioni per il 2021. Le assunzioni di cui si tratta, di conseguenza, sono quelle con decorrenza dal prossimo anno.

I requisiti per accedere al riconoscimento dello sgravio sono stati riepilogati dall'INPS con la circolare n. 111/2013 (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 17/2013), di cui qui sotto riportiamo lo stralcio considerato più utile e significativo:

**«3. Condizioni di spettanza dell'incentivo.**

Gli incentivi sono subordinati:

- *alla regolarità prevista dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge 296/2006, inerente:*
  - *l'adempimento degli obblighi contributivi;*
  - *l'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro;*
  - *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;*
  - *all'applicazione dei principi stabiliti dall'articolo 4, commi 12, 13 e 15, della legge 92/2012;*
  - *alle condizioni generali di compatibilità con il mercato interno, previste dagli articoli 1 e 40 del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione del 6 agosto 2008 (circa l'articolo 40, vedi l'allegato 2);*

**3.1 Le condizioni di regolarità previste dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge 296/2006 (rinvio).**

Si rinvia alle circolari e ai messaggi già pubblicati; si veda, da ultimo, la circolare 137/2012, par. 1.6. Si ribadisce che, in caso di somministrazione, la condizione di regolarità contributiva riguarda l'agenzia di somministrazione, in quanto l'agenzia è in via principale gravata degli obblighi contributivi (cfr. articolo 25, d.l.vo 276/2003); invece la condizione di osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro riguarda sia l'agenzia di somministrazione che l'utilizzatore, in quanto su entrambi incombono obblighi di sicurezza nei confronti del lavoratore somministrato.

**3.2 Le condizioni derivanti dai principi stabiliti dall'articolo 4, commi 12, 13 e 15, della legge 92/2012.**

3.2.1. Assunzioni in attuazione di preesistente obbligo. (l'applicazione alle varie fattispecie della condizione inerente il carattere non dovuto dell'assunzione è evidenziata nei vari prospetti dell'allegato n. 4)

L'articolo 4, comma 12, lettera a), della legge 92/2012 esclude gli incentivi quando l'assunzione è effettuata in attuazione di un obbligo preesistente, derivante dalla legge o dalla contrattazione collettiva.

Il principio deve essere applicato in conformità alle indicazioni contenute nella circolare 137/2012 e secondo le seguenti precisazioni.

Per la proroga e la trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a tempo determinato - originariamente agevolato -, il residuo incentivo spetta a prescindere dalla circostanza che il lavoratore abbia nel frattempo maturato un diritto di precedenza rispetto alla proroga o alla trasformazione.

Come anticipato al paragrafo 2.1, qualora - dopo una prima assunzione a tempo determinato di durata inferiore a dodici mesi - venga effettuata - con soluzione di continuità - una nuova assunzione agevolata a tempo determinato, e - successivamente - intervenga una trasformazione a tempo indeterminato, il residuo incentivo connesso alla trasformazione non spetta, se il lavoratore abbia maturato - al momento della trasformazione - un diritto di precedenza all'instaurazione del rapporto a tempo indeterminato.

Si formulano i seguenti esempi.

- Alfa:
  - assume Tizio a tempo determinato per 3 mesi;
  - dopo due mesi lo riassume per 2 mesi;
  - alla scadenza del secondo rapporto effettua la trasformazione a tempo indeterminato.

Spetta l'incentivo per i 3 mesi del primo rapporto a termine, per 2 mesi del secondo rapporto a termine, e per i residui 13 mesi, decorrenti dalla trasformazione a tempo indeterminato.

- Alfa:
  - assume Tizio a tempo determinato per 3 mesi;
  - dopo due mesi lo riassume per 3 mesi;
  - allo scadere del secondo rapporto effettua la trasformazione a tempo indeterminato.

Spetta l'incentivo per i 6 mesi complessivi dei due rapporti a termine; non spetta l'incentivo per la trasformazione perché il lavoratore ha maturato il diritto di precedenza rispetto all'instaurazione del rapporto a tempo indeterminato (ai sensi dell'articolo 5, comma 4 quater, del d.l.vo 368/2000). Come già evidenziato ai paragrafi 2.1.4 e 2.1.5, la maturazione di un diritto di precedenza all'assunzione – a tempo determinato, ex art. 5, co. 4 quinquies, d.l.vo 368/2001, o a tempo indeterminato, ex art. 5, co. 4 quater, d.l.vo 368/2001 – impedisce l'applicazione dell'incentivo rispettivamente alla proroga e alla trasformazione di rapporti originariamente non agevolati, perché instaurati prima del 1° gennaio 2013 ovvero perché instaurati quando il lavoratore non aveva ancora cinquant'anni.

### 3.2.2. Assunzioni che violano un diritto altrui di precedenza all'assunzione.

L'articolo 4, comma 12, lettera b), della legge 92/2012 esclude gli incentivi quando l'assunzione viola un diritto di precedenza alla riassunzione di un altro lavoratore ovvero quando l'utilizzazione mediante somministrazione non sia preceduta dalla offerta di riassunzione in favore del lavoratore titolare del diritto di precedenza.

La condizione deve essere autonomamente valutata per ogni assunzione, proroga e trasformazione a tempo indeterminato.

### 3.2.3. Datori di lavoro e utilizzatori presso i quali sono in atto sospensioni dell'attività lavorativa per crisi o riorganizzazione

Analogamente, in relazione ad ogni assunzione, proroga e trasformazione a tempo indeterminato, va valutata la condizione prevista dall'articolo 4, comma 12, lett. c), l. 92/2012, per cui gli incentivi sono esclusi se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione abbiano in atto – nella stessa unità produttiva - sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui siano acquisite professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi.

### 3.2.4. Coincidenza sostanziale di assetti proprietari e rapporti di collegamento

L'incentivo è altresì escluso “con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo; in caso di somministrazione tale condizione si applica anche all'utilizzatore” (articolo 4, comma 12, lett. d), l. 92/2012).

### 3.2.5. I limiti di cumulo dell'incentivo.

L'incentivo deve essere applicato in conformità ai limiti di cumulo, desumibili dall'articolo 4, comma 13, della legge 92/2012.

Al riguardo vale quanto illustrato con la circolare 137/2012 e quanto evidenziato nei paragrafi precedenti; in questo paragrafo si riassumono alcuni dei principali criteri di applicazione del cumulo.

Ai fini della determinazione della durata massima dell'incentivo spettante per un medesimo lavoratore, devono essere considerati equivalenti gli incentivi goduti dallo stesso soggetto in qualità di datore di lavoro e di utilizzatore indiretto, mediante contratto di somministrazione, come già precisato con la circolare 137/2012, par. 1.4.1.

Come anticipato al paragrafo 2.1.3, si evidenzia che il limite massimo di durata di un incentivo per lo stesso lavoratore è computato considerando unitariamente i periodi di utilizzazione agevolata, diretta e indiretta, non solo da parte dello stesso soggetto ma anche da parte di soggetti diversi, se appartenenti allo stesso gruppo ovvero collegati.

A titolo esemplificativo si ipotizzi che la società Alfa utilizzi per 2 mesi un lavoratore somministrato, poi la collegata società Beta assuma direttamente il lavoratore per 1 mese, quindi la società collegata Gamma lo assuma a tempo indeterminato; a Gamma spetta l'incentivo residuo di 15 mesi, ricavato sottraendo dalla durata legale astratta massima dell'incentivo di 18 mesi (prevista per l'assunzione a tempo indeterminato del lavoratore) i periodi di utilizzazione indiretta e diretta svolti presso le altre società del gruppo cui appartiene Gamma.

Come già detto al paragrafo 2.2, in caso di assunzione a tempo determinato, il limite massimo di durata dell'incentivo (12 mesi) non deve essere riferito all'agenzia, ma al singolo utilizzatore. La stessa agenzia può pertanto superare il limite di 12 mesi complessivi previsti per l'assunzione a tempo determinato dello stesso lavoratore; è necessario però che, al momento di ogni assunzione, il lavoratore possieda lo stato di disoccupazione da oltre 12 mesi e la somministrazione sia effettuata in favore di utilizzatori diversi e non collegati tra loro.

Come già detto al paragrafo 2.1, l'incentivo deve essere riconosciuto senza operare riduzioni connesse al precedente rapporto agevolato, se, nel frattempo - in applicazione della disciplina di cui al d.l.vo 181/2001 -, il lavoratore abbia cessato di essere disoccupato e poi sia tornato ad esserlo, maturando da zero un nuovo periodo di disoccupazione superiore a dodici mesi.

### **3.3 Le condizioni di compatibilità con il mercato interno.**

L'incentivo, già nella sua astratta disciplina legale, è conforme alle prescrizioni dei paragrafi 2, 3 e 5, dell'articolo 40 del regolamento comunitario 800/2008.

#### **3.3.1 L'incremento netto dell'occupazione (cfr. allegati nn.3 e 4)**

La condizione prevista dal paragrafo 4 dell'articolo 40, inerente l'incremento occupazionale, deve essere invece verificata in concreto, in relazione alle singole assunzioni agevolate.

Ai sensi del paragrafo 4, l'incentivo spetta se l'assunzione, la proroga e la trasformazione realizzino un incremento netto del numero dei dipendenti del datore di lavoro interessato rispetto alla media dei dodici mesi precedenti; l'incentivo è comunque applicabile, qualora l'incremento non avvenga per:

- dimissioni volontarie del lavoratore;
- invalidità sopravvenuta o decesso del lavoratore;
- pensionamento per raggiunti limiti di età;
- riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
- licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

In considerazione della circostanza che l'articolo 40, paragrafo 4, del regolamento comunitario 800/2008 fa riferimento all'"impresa", mentre la precedente disciplina comunitaria faceva riferimento al singolo "stabilimento" (cfr. art. 5, par. 3, lett. a), reg. 2204/2002), l'incremento deve essere attualmente valutato in relazione all'intera organizzazione del datore di lavoro e non rispetto alla singola unità produttiva presso cui si svolge il rapporto di lavoro.

La base di computo della forza aziendale per la valutazione dell'incremento occupazionale comprende le varie tipologie di lavoratori a tempo determinato e indeterminato, salvo il lavoro cosiddetto accessorio; devono essere considerati anche i lavoratori che sono somministrati nell'ambito di un rapporto di lavoro a tempo determinato intercorrente con l'agenzia. Il lavoratore assunto (o utilizzato mediante somministrazione) in sostituzione di un lavoratore assente non si computa; si computa il lavoratore sostituito.

Per la proroga e la trasformazione a tempo indeterminato, l'incentivo è subordinato ad una nuova valutazione dell'incremento occupazionale (vedi gli esempi numero cinque e sei riportati nell'allegato n. 3); in tal caso il lavoratore interessato dalla proroga o dalla trasformazione è escluso dal computo della forza media occupata nei dodici mesi precedenti la proroga o la trasformazione. Nelle ipotesi in cui sia effettuata la proroga o la trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto non agevolato - instaurato prima del 2013 ovvero instaurato quando il lavoratore non aveva ancora cinquant'anni -, il lavoratore interessato dalla proroga o trasformazione è invece compreso nel computo della forza media occupata nei dodici mesi precedenti la proroga o trasformazione.

In caso di assunzione o trasformazione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione (a tempo determinato o indeterminato), ai fini dell'incremento occupazionale la qualità formale di datore di lavoro dell'agenzia di somministrazione deve essere ritenuta prevalente rispetto al suo ruolo economico di intermediario. Pertanto l'incremento occupazionale deve essere valutato rispetto ai dipendenti dell'agenzia; nella base di computo della forza aziendale dell'agenzia devono essere considerati i lavoratori assunti a tempo indeterminato a scopo di somministrazione e gli altri dipendenti (rispetto a questi ultimi si computano sia i lavoratori a tempo determinato che indeterminato); l'incremento deve essere valutato rispetto all'intera organizzazione dell'agenzia; non devono essere considerati i lavoratori assunti a tempo determinato a scopo di somministrazione (come già detto, questi devono essere compresi nella forza aziendale dell'utilizzatore).

In allegato alla presente circolare è riportata una tabella esemplificativa delle tipologie di lavoratori da considerare in relazione alle diverse assunzioni astrattamente incentivabili (cfr. schema "a", pag. 1 dell'allegato n. 3).

Ai fini della valutazione dell'incremento occupazionale il numero dei dipendenti è calcolato in Unità di Lavoro Annuo (U.L.A.), secondo il criterio convenzionale proprio del diritto comunitario. Come chiarito dalla giurisprudenza comunitaria (cfr. Corte di giustizia UE, Sezione II, sentenza 2 aprile 2009, n. C-415/07), nell'operare la valutazione dell'incremento dell'occupazione "si deve porre a raffronto il numero medio di unità lavoro - anno dell'anno precedente all'assunzione con il numero medio di unità lavoro- anno dell'anno successivo all'assunzione".

In allegato alla presente circolare sono illustrati i criteri di calcolo - in U.L.A. - dell'incremento occupazionale e sono riportati alcuni esempi (vedi allegato n. 3, pag. 2 e segg.).

Nell'ipotesi in cui il lavoratore viene prima somministrato a tempo determinato, nell'ambito di un rapporto a tempo anch'esso determinato - intercorrente tra il lavoratore e l'agenzia -, e poi, senza soluzione di continuità, viene assunto (a tempo determinato o indeterminato) direttamente dall'utilizzatore, l'incremento occupazionale deve essere nuovamente valutato, ma al netto del lavoratore somministrato; tale parziale deroga ai criteri di computo dell'incremento occupazionale è possibile se l'assunzione avviene entro la scadenza dell'incentivo, computata rispetto alla situazione dell'utilizzatore (cfr. schema "g", sub allegato 4).

Se lo stesso giorno intervengono più assunzioni “astrattamente” agevolate, l’incremento occupazionale va valutato singolarmente per ciascuna. (vedi esempi tre e quattro, riportati nell’allegato 3).

Il requisito dell’incremento occupazionale - qui illustrato - e la condizione del rispetto di eventuali diritti di precedenza alla riassunzione - illustrata al paragrafo 3.2.2 - devono entrambi ricorrere ai fini della spettanza dell’incentivo.

Dubbi circa le modalità di individuazione dei casi in cui si realizza l’incremento occupazionale potranno essere segnalati alle Sedi presso cui il datore di lavoro assolve agli obblighi contributivi; le Sedi potranno avvalersi della consulenza della Direzione centrale entrate inviando un quesito all’indirizzo di posta elettronica [info.diresco@inps.it](mailto:info.diresco@inps.it).

### 3.3.2 Aiuti illegittimi. Imprese in difficoltà

Gli incentivi sono altresì subordinati:

- alla circostanza che il datore di lavoro non rientri tra coloro che hanno ricevuto e, successivamente, non rimborsato o depositato in conto bloccato, gli aiuti individuali definiti come illegali o incompatibili della Commissione Europea (art. 1, par. 6, reg. (CE) n. 800/2008 e art. 46 legge 24 dicembre 2012, n. 234);
- alla circostanza che il datore di lavoro non sia un’impresa in difficoltà, come definita dall’articolo 1, paragrafo 7, del regolamento (CE) 800/2008 (art. 1, par. 6, reg. (CE) n. 800/2008).

Di tali condizioni viene fatta menzione nella comunicazione telematica per l’applicazione del beneficio. In caso di assunzione o proroga a tempo determinato a scopo di somministrazione, le condizioni descritte vanno riferite all’utilizzatore e non all’agenzia.»

\*\*\*



*Al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*

*di concerto con*

*il Ministero dell'Economia e delle Finanze*

**VISTA** la legge 7 agosto 1990, n. 241, recante "Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e diritto di accesso ai documenti amministrativi" e successive modificazioni e integrazioni e, in particolare, gli articoli 1 (Principi generali dell'attività amministrativa) - il quale dispone che l'attività amministrativa è retta da criteri di economicità, efficacia, imparzialità, pubblicità e trasparenza - 12 (Provvedimenti attributivi di vantaggi economici) - che subordina l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati alla predeterminazione da parte delle amministrazioni procedenti, nelle forme previste dai rispettivi ordinamenti, dei criteri e delle modalità cui le amministrazioni stesse devono attenersi;

**VISTO** il decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300 recante "Riforma dell'organizzazione del Governo, a norma dell'art. 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59" e successive modificazioni e integrazioni;

**VISTO** il decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33 recante "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" e, in particolare l'articolo 12 (Obblighi di pubblicazione concernenti gli atti di carattere normativo e amministrativo generale) comma 1 - il quale prescrive la pubblicazione, secondo le modalità prestabilite, di ogni atto, previsto dalla legge o comunque adottato, che dispone su l'organizzazione, le funzioni, gli obiettivi e i procedimenti di una pubblica amministrazione ovvero nei quali si determina l'interpretazione di norme giuridiche che le riguardano o si dettano disposizioni per l'applicazione di esse;

**VISTA** la legge 28 giugno 2012, n. 92, recante "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita" e in particolare l'articolo 4 (Ulteriori disposizioni in materia di mercato del lavoro), comma 11, secondo cui "le disposizioni di cui ai commi da 8 a 10 si applicano nel rispetto del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione, del 6 agosto 2008, anche in relazione alle assunzioni di donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea e nelle aree di cui all'articolo 2, punto 18), lettera e), del predetto regolamento, annualmente individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze";

**VISTO** l'articolo 57 del Regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014 il quale dispone che il Regolamento (CE) n. 800/2008 è abrogato;

**VISTO** il Regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014 che dichiara alcune categorie di aiuti compatibili con il mercato interno in applicazione degli articoli 107 e 108 del trattato (Testo rilevante ai fini del SEE) e in particolare l'articolo 2 (Definizioni), punto 4, lett. f), che, in sede di definizione delle categorie di lavoratori cd. svantaggiati, fa riferimento, tra l'altro, all'"essere occupato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato";

**RILEVATA** l'esigenza di individuare - anche ai fini previsti dall'articolo 4, comma 11, della legge n. 92/2012 - la categoria di lavoratori svantaggiati indicata nell'art. 2, punto 18), lett. e), del regolamento (CE) n. 800/2008, ora sostituito dall'articolo 2, punto 4, lett. f) del Regolamento (UE) n. 651/2014;

**VISTO** il Decreto 16 aprile 2013 - emanato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze - che demanda al presente, successivo decreto interministeriale l'individuazione dei suddetti settori e professioni per l'anno 2021;

**VISTI** i decreti emanati dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, con i quali sono stati individuati i settori e le professioni riferiti alle annualità dal 2013 al 2019 e, da ultimo, il decreto 25 novembre 2019 con il quale sono stati individuati i settori e le professioni per l'anno 2020;

**VISTE** le risultanze acquisite dall'Istat, con PEC del 29 settembre 2020

## DECRETA

### Articolo unico

1. In attuazione dell'articolo 2, punto 4, lett. f) del Regolamento (UE) n. 651/2014 - nonché ai fini previsti dall'articolo 4, comma 11 della legge 28 giugno 2012, n. 92 - col presente decreto vengono individuati, per il 2021, i settori e professioni, caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25 per cento la disparità media uomo-donna, sulla base delle elaborazioni effettuate dall'Istat in relazione alla media annua del 2019. I settori e le professioni individuati sono elencati rispettivamente nelle tabelle A e B in allegato al presente decreto.

2. I settori e professioni dianzi individuati rilevano - limitatamente al settore privato - ai fini della concessione degli incentivi di cui all'articolo 4, comma 11, della legge 28 giugno 2012, n. 92 per l'anno 2021.

Il presente decreto verrà pubblicato sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ([www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it)).

Ministero dell'economia e delle finanze  
Ragioneria Generale dello Stato  
Il Ragioniere Generale  
Dott. Biagio Mazzotta

Ministero del lavoro e delle politiche sociali  
Direzione Generale degli ammortizzatori sociali  
e della formazione

Il Direttore Generale

Firmato digitalmente da DE

LUCA AGNESE

C = IT

O = MINISTERO DEL LAVORO E  
DELLE POLITICHE SOCIALI



## Allegato A

**Settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25 per cento la disparità media uomo-donna. Anno 2019\***

SEZIONI ATECO 2007	Maschi	Femmine	Totale	% Maschi	% Femmine	Tasso di disparità
<b>Agricoltura</b>						
Agricoltura	360	123	483	74,6	25,4	49,2
<b>Industria</b>						
Costruzioni	761	68	830	91,8	8,2	83,6
Ind. estrattiva	21	2	23	89,3	10,7	78,7
Acqua e gestione rifiuti	197	37	234	84,1	15,9	68,2
Ind. energetica	79	27	107	74,3	25,7	48,5
Ind. manifatturiera	2.838	1.025	3.864	73,5	26,5	46,9
<b>Servizi</b>						
Trasporto e magazzinaggio	795	222	1.017	78,2	21,8	56,4
Informazione e comunicazione	340	153	494	68,9	31,1	37,9
Servizi generali della PA	805	431	1.237	65,1	34,9	30,2

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

\*Il tasso di disparità medio è stato rilevato per l'anno 2019 in misura pari al 9,3%. La soglia sopra la quale un settore è caratterizzato da un tasso di disparità uomo-donna superiore di almeno il 25 per cento del valore medio è pari all' 11,6%. I settori che hanno registrato un tasso di disparità inferiore a tale livello non sono riportati.

## Allegato B

**Professioni caratterizzate da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25 per cento la disparità media uomo-donna. Anno 2019\***

PROFESSIONE (CP2011)	Maschi	Femmine	Totale	% Maschi	% Femmine	Tasso di disparità
92 - Sergenti, sovrintendenti e marescialli delle forze armate	85	2	87	98,1	1,9	96,2
74 - Conduttori di veicoli, di macchinari mobili e di sollevamento	634	14	647	97,9	2,1	95,7
62 - Artigiani ed operai metalmeccanici specializzati e installatori e manutentori di attrezzature elettriche ed elettroniche	863	22	884	97,5	2,5	95,1
61 - Artigiani e operai specializzati dell'industria estrattiva, dell'edilizia e della manutenzione degli edifici	574	15	589	97,5	2,5	95,1
93 - Truppa delle forze armate	109	5	114	95,5	4,5	91,1
91 - Ufficiali delle forze armate	32	2	34	95,0	5,0	90,0
71 - Conduttori di impianti industriali	281	47	328	85,8	14,2	71,6
31 - Professioni tecniche in campo scientifico, ingegneristico e della produzione	847	142	989	85,7	14,3	71,4
64 - Agricoltori e operai specializzati dell'agricoltura, delle foreste, della zootecnia, della pesca e della caccia	124	23	147	84,5	15,5	68,9
12 - Imprenditori, amministratori e direttori di grandi aziende	87	18	105	82,8	17,2	65,7

22 - Ingegneri, architetti e professioni assimilate	142	33	175	81,1	18,9	62,2
84 - Professioni non qualificate nella manifattura, nell'estrazione di minerali e nelle costruzioni	130	35	165	79,0	21,0	58,0
13 - Imprenditori e responsabili di piccole aziende	16	5	21	77,9	22,1	55,7
83 - Professioni non qualificate nell'agricoltura, nella manutenzione del verde, nell'allevamento, nella silvicoltura e nella pesca	268	78	346	77,4	22,6	54,9
21 - Specialisti in scienze matematiche, informatiche, chimiche, fisiche e naturali	163	50	213	76,7	23,3	53,4
72 - Operai semiqualeficati di macchinari fissi per la lavorazione in serie e operai addetti al montaggio	496	201	697	71,1	28,9	42,2
63 - Artigiani ed operai specializzati della meccanica di precisione, dell'artigianato artistico, della stampa ed assimilati	74	30	104	71,0	29,0	42,0
73 - Operatori di macchinari fissi in agricoltura e nella industria alimentare	49	26	76	65,2	34,8	30,4
65 - Artigiani e operai specializzati delle lavorazioni alimentari, del legno, del tessile, dell'abbigliamento, delle pelli, del cuoio e dell'industria dello spettacolo	273	161	435	62,9	37,1	25,8
81 - Professioni non qualificate nel commercio e nei servizi	803	585	1.388	57,8	42,2	15,7
11 - Membri dei corpi legislativi e di governo, dirigenti ed equiparati dell'amministrazione pubblica, nella magistratura, nei servizi di sanità, istruzione e ricerca e nelle organizzazioni di interesse nazionale e sovranazionale	40	32	72	55,9	44,1	11,8

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

\*Il tasso di disparità medio è stato rilevato per l'anno 2019 in misura pari al 9,3%. La soglia sopra la quale un settore è caratterizzato da un tasso di disparità uomo-donna superiore di almeno il 25 per cento del valore medio è pari all' 11,6%. Le professioni che hanno registrato un tasso di disparità inferiore a tale livello non sono riportate.

**COLLABORAZIONI ORGANIZZATE DAL COMMITTENTE ISTRUZIONI DELL'ISPettorato NAZIONALE DEL LAVORO ALLA LUCE DELLA GIURISPRUDENZA PIU' RECENTE SULLA DISCIPLINA VIGENTE DAL 3 NOVEMBRE 2019**

La legge 02/11/19, n. 128 (di conversione del d.l. 03/09/19, n. 101) ha modificato, a decorrere dal 3 novembre 2019, il d.lgs. n. 81/2015 (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 15/2015) con particolare riferimento alla disciplina della cosiddetta etero-organizzazione contenuta nell'art. 2 (\*) e ha introdotto, nel corpo di tale decreto legislativo, il Capo V bis (artt. dal 47 bis al 47 octies), dedicato alla specifica attività dei "ciclo-fattorini" esercitata tramite piattaforme digitali (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 22/2019).

Alla luce delle citate novità e della giurisprudenza più recente in materia di etero organizzazione, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con la circolare n. 7 del 30 ottobre scorso, ha ritenuto opportuno fornire le seguenti istruzioni "per un corretto svolgimento dell'attività di vigilanza".

#### **I CARATTERI DELLA ETERO-ORGANIZZAZIONE**

L'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015 prevede l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato alle collaborazioni aventi alcune caratteristiche individuate dalla medesima disposizione, come novellata dal d.l. n. 101/2019.

Va premesso che la disciplina dell'art. 2, comma 1, in ragione del riferimento generico alle collaborazioni utilizzato dal legislatore, **è suscettibile di applicazione nei confronti di tutti i rapporti di collaborazione non riconducibili, secondo i criteri di natura generale, allo schema di cui all'art. 2094 del codice civile.**

(\*) **Art. 2 del d.lgs. n. 81/2015, nel testo vigente dal 3 novembre 2019 (al comma 1 sono riportate le modifiche apportate dalla legge n. 128/2019: in neretto, l'aggiunta; barrate, le parole eliminate)**

#### **Collaborazioni organizzate dal committente**

1. A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro **esclusivamente prevalentemente** personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente ~~anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro~~. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali.

2. La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento:

a) alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;

b) alle collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;

c) alle attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;

d) alle collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I., come individuati e disciplinati dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289;

d-bis) alle collaborazioni prestate nell'ambito della produzione e della realizzazione di spettacoli da parte delle fondazioni di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367.

d-ter) alle collaborazioni degli operatori che prestano le attività di cui alla legge 21 marzo 2001, n. 74.

3. Le parti possono richiedere alle commissioni di cui all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, la certificazione dell'assenza dei requisiti di cui al comma 1. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

4. La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni.

L'ambito applicativo della disposizione ricomprende pertanto ogni ipotesi di collaborazione "continuativa" (come esplicita l'art. 2 comma 1), comprese quelle in cui le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante "piattaforme anche digitali" (cfr. ultimo periodo del comma 1).

I requisiti indicati dal legislatore ai fini dell'applicazione della disciplina de qua - e che possono riguardare tipologie contrattuali differenziate - sono da individuarsi in una prestazione prevalentemente personale, continuativa ed eseguita secondo modalità organizzate dal committente.

I tre requisiti devono tutti ricorrere perché si possa applicare la disciplina del rapporto di lavoro subordinato.

*Segue: **personalità***

La novella ha sostituito l'espressione "esclusivamente personali" con "**prevalentemente personali**", rifacendosi pertanto al rapporto di collaborazione indicato dall'art. 409 del codice di procedura civile (per l'appunto definito come prestazione di opera continuativa e coordinata e "**prevalentemente personale**"). Ciò comporta che **rientrano nell'ambito di applicazione dell'art. 2, comma 1:**

- per un verso, **le prestazioni che siano svolte anche con l'ausilio di altri soggetti** (cfr. Cass. sent. 19 aprile 2002, n. 5698, secondo cui è sufficiente la prevalenza del lavoro personale del soggetto incaricato alla realizzazione dell'opera);

- per altro verso, **quelle prestazioni che vengono rese anche mediante l'utilizzo di strumentazione o mezzi nella disponibilità del collaboratore.**

Sul punto è opportuno precisare che la mera previsione contrattuale di una "clausola di sostituzione" che abilita il prestatore a farsi sostituire occasionalmente da un terzo nell'esecuzione della prestazione, non può di per sé escludere il requisito della personalità. L'indagine va infatti necessariamente svolta in concreto, rifacendosi a criteri obiettivi e valutando nel loro complesso tutte le circostanze del caso. Inoltre, andrà verificata la concreta praticabilità della sostituzione, l'effettiva effettuazione della stessa e, in caso affermativo, lo strumento - anche giuridico - adoperato per la sostituzione, in modo da chiarire i rapporti fra il

lavoratore obbligato sul piano contrattuale e i terzi eventualmente impegnati nella esecuzione delle attività.

*Segue: **continuità***

Come già precisato nella circolare ML n. 3/2016, una prestazione si connota per la sua continuità quando, per essere di utilità per il committente, deve ripetersi in un determinato e apprezzabile arco temporale.

Tale caratteristica può evincersi, così come ha inteso la giurisprudenza, anche **dal perdurare dell'interesse del committente al ripetersi della prestazione lavorativa (senza la predeterminazione di un arco temporale)** da parte del collaboratore, in modo tale da escluderne l'episodicità, anche con una ricostruzione ex post sulla base delle prestazioni effettivamente svolte. In tal senso la Corte di Appello di Torino, nella sentenza n. 26/2019, ha precisato che la continuità va intesa *“da un lato come non occasionalità e dall'altro, riguardo alla esecuzione della prestazione, come svolgimento di attività che vengono (anche se intervallate) reiterate nel tempo al fine di soddisfare i bisogni delle parti”*.

**Ogni qual volta la ripetizione di una medesima prestazione lavorativa sia oggetto o presupposto del contratto (o sia accertata sulla base del reale andamento del rapporto tra le parti), anche laddove non sia predefinito l'arco temporale di esecuzione della prestazione, va pertanto escluso il carattere dell'occasionalità.** Sotto tale aspetto, quindi, non rileva esclusivamente la misurazione della durata del rapporto di lavoro, atteso che anche prestazioni rese in un arco temporale limitato, ma comunque significativo, possono realizzare un interesse continuativo del committente.

Il concetto di continuità, nei termini sopra indicati, risponde peraltro alle caratteristiche più moderne del mercato del lavoro, in cui risulta difficile predeterminare il tempo di lavoro per tutte quelle prestazioni che rientrano nell'area della c.d. *“on-demand-economy”* e *“just-in-time workforce”*.

Trattasi di modelli organizzativi caratterizzati dalla frammentazione del lavoro in compiti spesso discontinui, tendenzialmente fungibili e assegnati attraverso modalità talvolta del tutto automatizzate a una platea di lavoratori di fatto costantemente disponibile e spesso in eccedenza rispetto al fabbisogno, così da garantire una risposta alle esigenze del committente e dell'utenza. In tali ipotesi il requisito della continuità va quindi riconosciuto tutte le volte in cui la disponibilità del collaboratore sia funzionale alla soddisfazione di un interesse della committenza - ancorché non prestabilito, ma costante in un arco temporale obiettivamente di rilievo - e tutte le volte in cui la stessa disponibilità si sia effettivamente concretata in una prestazione apprezzabile e significativa.

*Segue: **etero-organizzazione***

Il d.l. 101/2019 ha abrogato il riferimento, contenuto nella previgente formulazione dell'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015 alla necessaria predeterminazione da parte del committente dei tempi e del luogo di lavoro, che pertanto non risultano più i parametri esclusivi per la definizione del modello etero-organizzato rimanendo, tuttavia, elementi di raffronto di assoluto rilievo per l'individuazione della fattispecie.

I primi *“arresti giurisprudenziali”* (Cass. sent. 24 gennaio 2020, n. 1663) **hanno individuato tale requisito nell'imposizione, da parte del committente, delle modalità esecutive della prestazione lavorativa**, così determinando una sorta di inserimento del collaboratore nell'organizzazione aziendale.

Sotto tale aspetto, quindi, l'etero-organizzazione differisce anche dalla fattispecie di cui all'art. 409 del codice di procedura civile, così come novellata, caratterizzata da un semplice raccordo tra il collaboratore e la struttura organizzativa del committente. In questa ipotesi non

si rinviene infatti una ingerenza del committente nell'individuazione delle modalità esecutive della prestazione quanto un mero coordinamento tra le parti finalizzato a garantire che l'attività del collaboratore, pur restando estranea all'organizzazione nella quale si inserisce, contribuisca efficacemente alle finalità della stessa.

**Sussiste invece etero-organizzazione quando l'attività del collaboratore è pienamente integrata nell'attività produttiva e/o commerciale del committente e ciò risulti indispensabile per rendere la prestazione lavorativa.** L'eventuale regime di pluricomittenza in cui opera il collaboratore non è di per sé idoneo a escludere l'etero-organizzazione, atteso che ciò che rileva è la circostanza che la prestazione necessiti della struttura organizzativa del committente. Ciò anche laddove tale struttura sia rappresentata da una piattaforma informatica che non si limiti a mettere in contatto il collaboratore con l'utente finale, ma che realizzi una vera e propria mediazione, organizzando il lavoro anche attraverso il ricorso a funzionalità completamente automatizzate.

### **La contrattazione collettiva di settore**

La novella del 2019 non ha modificato il secondo comma dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 che esclude l'applicazione della disposizione di cui al comma 1 nelle ipotesi, fra l'altro, di *“collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive e organizzative del relativo settore”*.

In altri termini, la legge esclude l'estensione della disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni etero-organizzate che siano state disciplinate dalla contrattazione collettiva in possesso di determinate caratteristiche (contrattazione di livello nazionale che coinvolga associazioni comparativamente più rappresentative e che disciplini il trattamento economico e normativo del rapporto “in ragione delle particolari esigenze produttive e organizzative del relativo settore”).

**L'esistenza stessa di accordi aventi i requisiti di cui sopra comporta quindi l'esclusione del meccanismo di estensione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato**, con la conseguenza che l'eventuale scostamento, rilevato in sede di vigilanza, tra il trattamento economico e normativo in concreto applicato ai collaboratori e quello previsto dall'accordo collettivo di cui al comma 2 dell'art. 2 in esame - risultante dalla documentazione di lavoro in possesso del committente (es. UNIEMENS, LUL in caso di collaborazioni coordinate e continuative o contratto individuale di lavoro) - permetterà il ricorso ai tipici provvedimenti ispettivi legati alla mancata applicazione degli accordi collettivi, ivi compresa la diffida accertativa ex art. 12 del d.lgs. n. 124/2004 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 42/2020, N.d.R.), in relazione alle differenze tra gli importi contrattualmente previsti e quelli effettivamente corrisposti (cfr. Trib. Roma sent. n. 4243 del 6 maggio 2019).

### **Applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato**

La circ. n. 3/2016 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali aveva ritenuto che il legislatore, non avendo individuato gli istituti del rapporto del lavoro subordinato da estendere alle collaborazioni etero-organizzate, propendesse per una *“applicazione di qualsiasi istituto, legale o contrattuale (ad es. trattamento retributivo, orario di lavoro, inquadramento previdenziale, tutela avverso i licenziamenti illegittimi ecc. ...), normalmente applicabile in forza di un rapporto di lavoro subordinato”*.

Tale orientamento ha trovato conferma nella sentenza della Corte di Cassazione n. 1663/2020 che si è pronunciata sulla natura da attribuire alla disciplina di cui all'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015. In proposito la Corte, discostandosi dall'orientamento espresso dalla giurisprudenza di merito sulla quale è stato sollecitato l'intervento di legittimità, **non individua nelle collaborazioni etero-organizzate una diversa tipologia contrattuale costituente un "tertium genus" intermedio fra il lavoro autonomo e quello subordinato** ritenendo, piuttosto, che il legislatore abbia inteso "valorizzare alcuni indici fattuali ritenuti significativi (personalità, continuità, etero-organizzazione) e sufficienti a giustificare l'applicazione della disciplina dettata per il lavoro subordinato".

In altri termini, l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato costituisce un "rimedio" dell'ordinamento alla particolare posizione di soggezione del collaboratore, che tuttavia non interferisce sul tipo contrattuale scelto dalle parti.

Sul piano dell'individuazione degli istituti del rapporto di lavoro subordinato da applicare, la Corte prende atto del fatto che il legislatore non vi abbia provveduto in maniera esplicita, con la conseguenza che **deve ritenersi applicabile l'intera disciplina del rapporto di lavoro subordinato con l'unico limite delle disposizioni "ontologicamente incompatibili con le fattispecie da regolare che per definizione non sono comprese nell'ambito dell'art. 2094 cod. civ."**. Il rinvio alla "disciplina del rapporto di lavoro subordinato" contenuto nel primo comma dell'art. 2 cit. va quindi inteso come rinvio alla relativa disciplina legale e contrattuale concretamente applicabile.

### **L'intervento ispettivo**

Sulla base di quanto chiarito dalla Suprema Corte, la sussistenza di una etero-organizzazione non determina quindi una **riqualificazione del rapporto di lavoro autonomo o parasubordinato in lavoro subordinato**, fatte salve ovviamente le ipotesi in cui la etero-organizzazione sconfini in una vera e propria etero-direzione.

Ne consegue che è **esclusa l'applicazione delle sanzioni previste per la violazione degli obblighi connessi all'instaurazione di rapporti di lavoro subordinato, quali la comunicazione preventiva e la consegna della dichiarazione di assunzione**. Sul punto, pertanto, devono ritenersi superate le indicazioni contenute nella citata circolare ML n. 3/2016.

### *Profili sanzionatori*

L'estensione del regime delle tutele del rapporto di lavoro subordinato può invece avere conseguenze sanzionatorie in relazione a quelle condotte che, ferma restando la tipologia contrattuale che rimane formalmente quella della collaborazione, il committente avrebbe dovuto osservare applicando la disciplina del rapporto di lavoro subordinato, per es. in relazione ai tempi di lavoro e specificatamente in relazione ai **limiti massimi dell'orario, alle pause e ai riposi**.

Va tuttavia segnalato che l'accertamento su tali aspetti potrebbe risultare particolarmente complesso, non potendo fare affidamento sull'utilizzo di adeguati sistemi di tracciamento dell'attività lavorativa svolta dal collaboratore o, ancora, in ragione del fatto che l'attività del collaboratore non è resa in regime di mono-committenza. In relazione a tale ultimo aspetto, infatti, la frammentazione della prestazione lavorativa resa in favore di una pluralità di committenti rende più difficile l'individuazione del soggetto nei cui confronti sia da ritenere esigibile il comportamento doveroso.

Sotto il profilo del rispetto delle disposizioni in materia di salute e sicurezza - ferme restando le limitate competenze del personale ispettivo in materia - appare opportuno premettere che il

**d.lgs. n. 81/2008** trova applicazione “a tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati e autonomi, nonché ai soggetti a essi equiparati, fermo restando quanto previsto dai commi successivi del presente articolo” (art. 3, comma 4). In questo caso, dunque, la qualificazione giuridica del rapporto non è sempre dirimente per l’applicazione delle tutele prevenzionistiche che seguono invece criteri diversi, primo fra tutti quello della presenza del collaboratore in uno specifico contesto lavorativo. In materia si evidenziano dunque le seguenti previsioni:

- **art. 3, comma 7**, nel quale viene precisato che il T.U. si applica ai collaboratori coordinati e continuativi “ove la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente”;

- **art. 3, comma 10**, laddove si dispone che per i “lavoratori subordinati che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza, mediante collegamento informatico e telematico” trovano applicazione le disposizioni di cui al TITOLO VII in ordine alle attrezzature munite di videoterminali e “nell’ipotesi in cui in cui il datore di lavoro fornisca attrezzature proprie, o per il tramite di terzi, tali attrezzature devono essere conformi alle disposizioni di cui al TITOLO III” (concernente “Uso delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuali”); è altresì prevista l’applicazione, per i lavoratori a distanza, della disciplina in materia di informazione “circa le politiche aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in particolare in ordine alle esigenze relative ai videoterminali”;

- **art. 3, comma 11**, nel quale si prevede, per i lavoratori autonomi, l’applicazione del decreto, sebbene limitatamente agli artt. 21 e 26. In particolare, l’art. 21 riguarda l’osservanza di determinati obblighi da parte del lavoratore, fra cui quello di utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al citato TITOLO III mentre l’art. 26 prevede che, nel caso in cui il lavoratore autonomo svolga la propria attività all’interno dei locali del committente, su quest’ultimo gravano alcuni compiti (per es. la verifica dell’idoneità tecnico professionale dei lavoratori autonomi e gli obblighi di informazione circa i rischi specifici esistenti nell’ambiente in cui operano e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla attività).

Laddove una collaborazione coordinata e continuativa svolta presso i locali del committente venga considerata etero-organizzata non vi saranno dunque differenze rispetto al regime di tutele applicabile, posto che il citato art. 3, comma 7, del d.lgs. n. 81/2008 prevede già l’integrale applicazione del T.U. alle collaborazioni coordinate e continuative.

Maggiori criticità potrebbero essere invece riscontrate nelle ipotesi di **collaborazioni rese al di fuori dei locali del committente** (v. per es. infra con specifico riferimento ai c.d. riders). In tali casi, l’accertamento della natura etero-organizzata della collaborazione comporterà l’estensione della disciplina in materia di salute e sicurezza del rapporto di lavoro subordinato con particolare riguardo ad alcuni profili, quali la formazione e l’informazione dei collaboratori, il controllo del committente sulle attrezzature di lavoro, la denuncia di infortunio, la sorveglianza sanitaria e la completezza del documento di valutazione dei rischi, oltre all’obbligo a carico del datore di lavoro di fornitura e manutenzione dei dispositivi di protezione individuale (cfr. Trib. Firenze decr. 1 aprile 2020 e Trib. Bologna decr. 14 aprile 2020).

Risulta, a tale ultimo riguardo, decisivo che le specificità legate alle modalità esecutive delle prestazioni dei lavoratori etero-organizzati siano contemplate all’interno della valutazione dei rischi effettuata dal committente (si pensi, a titolo meramente esemplificativo, alla necessità di inserire nella valutazione dei rischi l’utilizzazione da parte dei lavoratori di attrezzature proprie o di propri mezzi di spostamento).

#### *Tutela retributiva*

L’applicazione della disciplina della subordinazione comporta l’applicazione del contratto collettivo di riferimento. Pertanto, il compenso del collaboratore **non potrà essere inferiore**

**alla retribuzione minima previste dal CCNL di settore, riferita al livello e alla qualifica individuata in ragione delle mansioni svolte e riparametra in base all'estensione temporale della prestazione.**

Esemplificativamente, la sentenza n. 26/2019 della Corte di Appello di Torino, in relazione al trattamento economico e normativo dei riders, ha ritenuto che agli stessi dovesse essere riconosciuta *“la retribuzione diretta, indiretta e differita stabilita per i dipendenti del V livello del CCNL logistica-trasporto-merci [poiché] in tale livello sono (...) inquadrati i fattorini addetti alla presa e alla consegna”*.

In tali casi, quindi, alla luce della interpretazione giurisprudenziale, gli eventuali scostamenti retributivi accertati tra i compensi effettivamente erogati e la retribuzione stabilita dal CCNL stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nel settore di riferimento **potranno consentire l'adozione della diffida accertativa per il recupero delle differenze retributive** (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 42/2020, N.d.R.).

Quanto stabilito dal Giudice nella sentenza citata riguarda dunque il caso in cui l'impresa non sia iscritta ad alcuna organizzazione. Laddove infatti il committente applichi uno specifico CCNL, anche in virtù della propria affiliazione all'organizzazione firmataria, le differenze retributive andranno calcolate facendo riferimento ai livelli retributivi previsti da tale contratto collettivo.

Solo nel caso in cui il CCNL applicato non consenta di rinvenire alcuna coerenza tra le attività del collaboratore e le qualifiche contrattuali, si dovrà effettuare il recupero sulla base del CCNL del settore di riferimento secondo quanto sopra illustrato.

In proposito, in un'ottica di armonizzazione del sistema di tutele previste per il lavoratore etero-organizzato rispetto a quelle del lavoratore etero-diretto, si ritiene di dover superare i contenuti della circolare ML n. 1/2013 nella parte in cui, pur riconoscendo nelle ipotesi di riqualificazione dei rapporti di lavoro l'insussistenza di ragioni giuridiche impeditive all'emanazione della diffida accertativa, ha ritenuto preferibile, per motivi di mera opportunità, dare indicazione al personale ispettivo di evitarne l'adozione. **Ne consegue che, sia nelle ipotesi di collaborazioni etero-organizzate cui trovi applicazione l'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015, sia nelle ipotesi di riqualificazione dei rapporti di lavoro autonomi in rapporti di lavoro subordinato, sarà possibile adottare il provvedimento di diffida accertativa per il recupero dei crediti patrimoniali del lavoratore.**

#### *Obblighi contributivi*

Sotto il profilo contributivo va anzitutto ricordato che la Corte di Cassazione, nel far proprie le argomentazioni della Corte di Appello di Torino, ha evidenziato che “il lavoratore etero-organizzato resta tecnicamente “autonomo” ma per ogni altro aspetto e in particolare per sicurezza e igiene, retribuzione diretta e differita (e quindi inquadramento professionale), limiti di orario, ferie e previdenza, il rapporto è regolato nello stesso modo”.

Ne consegue che **la base imponibile va calcolata secondo il criterio generale dei minimi contrattuali previsti dai contratti collettivi leader** (art. 1, comma 1, d.l. n. 338/1989), applicando le aliquote previste per i lavoratori subordinati dal Fondo Pensione Lavoratori Dipendenti.

È appena il caso di sottolineare che, laddove si registri l'avvenuto versamento da parte del committente di contributi presso altra gestione previdenziale, gli stessi dovranno essere scomputati dall'ammontare dei contributi complessivamente dovuti.

#### *Sanzioni civili, tutele e automaticità delle prestazioni*

Nel richiamare i principi discretivi tra evasione e omissione contributiva di cui alla circolare INPS n. 106/2017 si ritiene che, nelle fattispecie in esame, **debbono trovare applicazione le sanzioni previste per l'omissione contributiva (art. 116, comma 8 lett. a), L. n. 388/2000).**

Ai lavoratori etero-organizzati vanno, inoltre, applicate le tutele connesse alla cessazione del rapporto di lavoro (per es. la NASPI), l'indennità di malattia, l'indennità di maternità e gli assegni al nucleo familiare nella misura riconosciuta ai lavoratori subordinati.

Inoltre, ai lavoratori verrà estesa la tutela dell'automaticità delle prestazioni propria del FPLD.

#### *Tutela assicurativa*

In via generale, per quanto concerne i collaboratori, la retribuzione imponibile è individuata nel compenso effettivamente erogato nel rispetto del minimale e massimale di rendita di cui al d.P.R. n. 1124/1965. L'applicazione della disciplina della subordinazione impone tuttavia, per i collaboratori etero-organizzati, il richiamo al principio di carattere generale in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro di cui all'art. 27, comma 1, del d.P.R. n. 1124/1965, secondo il quale “la spesa dell'assicurazione è a esclusivo carico del datore di lavoro”. Per tali lavoratori non trova dunque applicazione il principio, di carattere eccezionale, sancito dall'art. 5, comma 3, del d.lgs. n. 38/2000 secondo il quale “il premio assicurativo è ripartito nella misura di un terzo a carico del lavoratore e di due terzi a carico del committente”.

#### *Incidenza sull'organico aziendale*

Va, infine, chiarito che l'estensione della disciplina del lavoro subordinato al collaboratore etero-organizzato, configurandosi come un meccanismo di tutela del singolo lavoratore, **non può incidere sulla determinazione dell'organico aziendale** e, di conseguenza, sugli istituti normativi o contrattuali connessi alle soglie dimensionali dell'azienda (per es. obblighi disciplinati dalla L. n. 68/1999, recante “Norme per il diritto al lavoro dei disabili”, N.d.R.).

#### **La disciplina dei riders che svolgono prestazioni di lavoro autonomo**

Il d.l. n. 101/2019 ha altresì dettato una disciplina specifica per i lavoratori autonomi che “svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore di cui all'art. 47, comma 2, lettera a) del codice della strada, cui al decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, attraverso piattaforme anche digitali”.

La disciplina, inserita nel corpo del d.lgs. n. 81/2015 (Capo V bis), regola le prestazioni lavorative rese, in regime di autonomia, dai **ciclo-fattorini individuati con specifico rinvio alle richiamate norme del codice della strada**, attraverso piattaforme anche digitali ossia “i programmi e le procedure informatiche utilizzati dal committente che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, sono strumentali alle attività di consegna di beni, fissandone il compenso e determinando le modalità di esecuzione della prestazione”.

La disciplina di cui al Capo V bis trova tuttavia applicazione **solo qualora il rapporto non presenti le caratteristiche di etero-organizzazione (e anche di continuità) di cui all'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015**, che invece richiede di applicare la più favorevole disciplina del rapporto di lavoro subordinato.

Alla luce di quanto osservato, risulta necessario individuare i casi in cui sia possibile configurare un genuino rapporto di lavoro autonomo e quelli in cui, invece, trovi applicazione la disciplina sulle collaborazioni etero-organizzate di cui all'art. 2, comma 1.

#### *Riders autonomi e riders etero-organizzati*

Come già accennato, **secondo i primi orientamenti giurisprudenziali in materia**, appaiono ricadere nello schema delle collaborazioni etero-organizzate quelle ipotesi in cui, anche attraverso le piattaforme digitali, **il committente realizza l'integrazione della prestazione del collaboratore nella propria organizzazione d'impresa**, intervenendo unilateralmente nella determinazione delle modalità esecutive della stessa e senza lasciare pressoché nessuno spazio d'intervento alla discrezionalità del collaboratore il quale, manifestata la propria disponibilità in ordine all'esecuzione della prestazione, è vincolato a seguire le indicazioni predeterminate dal committente in relazione alla fase esecutiva del rapporto.

Pertanto, **le ipotesi di lavoro autonomo disciplinate nel Capo V bis appaiono caratterizzate da un maggiore grado di autonomia decisionale da parte del collaboratore in ordine alle modalità esecutive delle prestazioni** le quali, pur con l'utilizzo di piattaforme digitali, dovrebbero essere connotate dall'autonomia organizzativa e decisionale normalmente propria dei prestatori d'opera di cui all'art. 2222 del codice civile, nonché dall'assenza dell'elemento determinante della continuità della prestazione così come sopra definita.

Posto che nell'ambito delle attività di consegna dei beni tramite piattaforme digitali tale discriminazione può risultare difficilmente apprezzabile, **risulta tuttavia opportuno effettuare una valutazione complessiva che tenga conto contestualmente dell'aspetto organizzativo della prestazione e del carattere di continuità della stessa**, su cui ci si è già soffermati in termini generali.

Ferma restando la necessità, da parte del personale ispettivo, di verificare se la collaborazione dei ciclo-fattorini non sia riconducibile addirittura a un rapporto di natura subordinata in forza dell'esistenza di una vera e propria etero-direzione, **la natura etero-organizzata del rapporto dovrà fondarsi come di consueto su una serie di indici sintomatici da valutare complessivamente e contestualizzare nei diversi modelli organizzativi rinvenuti nella prassi**.

La qualificazione dovrà pertanto tener conto del particolare atteggiarsi della sequenza negoziale nei casi considerati, a partire dalle fasi di accesso alla piattaforma, passando per quelle esecutive, per finire all'identificazione di condotte ascrivibili al recesso, tenendo in particolar modo conto dei profili concernenti la durata del rapporto, la disponibilità alla prestazione di cui si è detto e il numero di prestazioni effettivamente svolte in un arco temporale significativo.

In via esemplificativa, si sottolinea come in riferimento ai modelli più diffusi di *food delivery*, la fase di "reclutamento" sia molto poco formalizzata. Sono infatti sufficienti uno smartphone e una connessione a internet per aspirare a lavorare per gli *hub* digitali operanti nel settore, senza particolari barriere all'ingresso. Lo stesso modello organizzativo si fonda sulla disponibilità di lavoratori in sovrannumero, funzionale a far fronte alle richieste dell'utenza. Nella maggior parte dei casi, la "registrazione" a un sito dedicato prelude alla conclusione di un contratto per adesione in cui, secondo lo schema legale, le clausole sono predeterminate dall'impresa e non sottoposte a negoziazione individuale e pertanto seriali e standardizzate.

La fase esecutiva è governata da algoritmi che, nella maggior parte dei modelli considerati, abbina i lavoratori ai clienti sulla base delle richieste e secondo metriche reimpostate dall'impresa committente. Questo aspetto organizzativo va valutato con attenzione nel suo concreto atteggiarsi poiché **la sola previsione di funzioni di "no show" o "swap" o simili possibilità riconosciute al lavoratore per declinare la chiamata non è sufficiente a escludere una etero-organizzazione**. Occorre infatti valutare l'integrazione di tali sistemi con quelli interni ed esterni (cioè riservati ai clienti) di *rating* eventualmente previsti, nonché con altri

meccanismi interni di tipo gestionale e valutativo che disciplinano la singola prestazione lavorativa e le ipotesi di recesso.

Da un lato, infatti, la giurisprudenza europea tende a escludere che la facoltà del lavoratore di scegliere quando eseguire la prestazione di lavoro abbia valore addirittura discrezionale e tende a una lettura più “sfumata” dell’asserita “libertà” di scelta (cfr. Allonby CGUE 13 gennaio 2004, C-256/01 e Aber Crombie & Fitch Italia CGUE 19 luglio 2017, C-143/16 in cui la Corte giudica “irrelevante, ai fini della qualificazione del contratto, il fatto che sui lavoratori non gravi alcun obbligo di accettare un incarico”) atteso che, a prescindere da tale facoltà, ciò che conta è la ripetizione della prestazione in un apprezzabile arco temporale.

Per altro verso, la stessa previsione di sistemi di *rating* potrebbe risultare determinante ai fini del giudizio sulla sussistenza o meno della etero-organizzazione tutte le volte in cui, così come già emerso in sede ispettiva, tali sistemi siano finalizzati a orientare l’algoritmo (cioè l’organizzazione) nella selezione delle consegne da affidare al collaboratore (eliminando per esempio le più vantaggiose), nella abilitazione/disattivazione della possibilità di scelta delle fasce orarie o delle “piazze” di sosta (consentendo o meno la scelta di quelle più “remunerative”) oppure siano addirittura strumentali a una applicazione automatica di decurtazioni del compenso spettante quale “sanzione” per non aver conformato la prestazione allo standard imposto dalla piattaforma. Trattasi di sistemi che contrastano evidentemente con la normativa del 2019 in quanto impediscono quella libertà di scelta che il legislatore ha assegnato ai ciclo-fattorini.

Ora, laddove si accerti che le prestazioni non siano caratterizzate dagli elementi di cui al comma 1 dell’art. 2 del d.lgs. n. 81/2015, rilevano le nuove disposizioni che introducono norme minime di tutela inderogabili in alcuni casi (per es. sulla non discriminazione disciplinata all’art. 47 quinquies che proibisce anche l’esclusione dalla piattaforma per mancata accettazione di una prestazione) e derogabili in altri attraverso la contrattazione collettiva.

In sostanza, una volta esclusa la ricorrenza dei suddetti elementi - ivi compreso quello della continuità - si dovrà accertare, a partire dal 3 novembre 2020 (data di “operatività” dell’art. 47 quater del d.lgs. n. 81/2015), se esiste un contratto collettivo applicato dal committente e se questo contratto sia idoneo (in quanto sottoscritto dai soggetti indicati all’art. 47 ter e cioè le organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale) a superare il divieto di cottimo e la garanzia di un compenso minimo orario parametrato sui minimi dei contratti di settori affini.

In assenza di un contratto idoneo, anche alla luce dello standard di rappresentatività fissato dalla legge, saranno quindi applicabili i minimi tabellari stabiliti da contratti collettivi nazionali di settori affini o equivalenti sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale (art. 47 ter ultima parte), in sostanza quello della logistica. Nella ipotesi descritte sarà pertanto possibile, per il personale ispettivo, utilizzare lo strumento della diffida accertativa (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 42/2020, N.d.R.) per il recupero dei crediti patrimoniali dei lavoratori risultanti da un raffronto tra quanto loro dovuto in applicazione dei predetti minimi tabellari e quanto effettivamente erogato dal committente che non applichi alcun contratto collettivo o applichi una disciplina collettiva non conforme alle prescrizioni di legge.

#### *Tutela assicurativa*

Con l’art. 47 septies del d.lgs. n. 81/2015 viene esteso l’obbligo assicurativo INAIL, sul quale l’Istituto è intervenuto a fornire ogni utile indicazione con nota operativa n. 60010.23/01/2020.0000866, alla quale pertanto si rinvia.

*Salute e sicurezza*

Rimane, infine, ferma, per il caso specifico di *“lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui (...)”* contemplati dagli artt. 47 bis e ss., D.Lgs. n. 81/2015, la doverosa estensione della tutela in materia di salute e sicurezza prevista espressamente dallo stesso decreto, ai sensi del quale il committente che utilizzi la piattaforma anche digitale è tenuto *“nei confronti dei lavoratori di cui al comma 1, a propria cura e spese, al rispetto del D.Lgs. n. 81/2008”* (art. 47 septies, comma 3) e, quindi, anche al rispetto di quanto previsto dall’art. 71 del predetto T.U. recante gli *“obblighi del datore di lavoro”* anche in relazione alla fornitura delle attrezzature (cfr. Trib. Firenze ord. 5 maggio 2020 che conferma il decreto dell’1 aprile 2020).

**DECRETO-LEGGE («RISTORI») 28/10/20, N. 137: DATORI DI LAVORO CHE SUBISCONO LE MISURE RESTRITTIVE PREVISTE DAL DPCM 24/10/20 – SOSPESI I VERSAMENTI DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI E DEI PREMI INAIL**

Nei confronti dei datori di lavoro con sede operativa nel territorio dello Stato appartenenti ai settori interessati dal Dpcm 24/10/20 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 44/2020), che svolgono come attività prevalente una di quelle riferite ai codici ATECO riportati nel documento sotto pubblicato, l'art. 13, comma 1, del d.l. n. 137/2020<sup>(\*)</sup> - il cosiddetto «decreto ristori», vigente dal 29 ottobre scorso e il cui testo è disponibile in un'altra parte di questo notiziario - ha **sospeso i termini relativi ai versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria dovuti «per la competenza del mese di novembre 2020».**

I pagamenti di cui si tratta potranno essere saranno effettuati, senza applicazione di sanzioni e interessi, in un'unica soluzione non oltre il 16 marzo 2021 o con un massimo di 4 rate mensili di pari importo, la prima delle quali da versare entro la stessa data.

---

<sup>(\*)</sup> **Art. 13 del d.l. n. 137/2020**

**Sospensione dei versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione per i dipendenti delle aziende dei settori economici interessati dalle nuove misure restrittive**

1. Per i datori di lavoro privati di cui al comma 2, che hanno la sede operativa nel territorio dello Stato, sono sospesi i termini relativi ai versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria dovuti per la competenza del mese di novembre 2020

2. La sospensione dei termini di cui al comma 1 si applica ai datori di lavoro appartenenti ai settori interessati dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 24 ottobre 2020, che svolgono come attività prevalente una di quelle riferite ai codici ATECO riportati nell'Allegato 1 al presente decreto i cui dati identificativi verranno comunicati, a cura dall'Agenzia delle Entrate, a INPS e a INAIL, al fine di consentire il riconoscimento ai beneficiari delle misure concernenti la sospensione.

3. I pagamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria, sospesi ai sensi del comma 1, sono effettuati, senza applicazione di sanzioni e interessi, in un'unica soluzione entro il 16 marzo 2021 o mediante rateizzazione fino a un massimo di quattro rate mensili di pari importo, con il versamento della prima rata entro il 16 marzo 2021. Il mancato pagamento di due rate, anche non consecutive, determina la decadenza dal beneficio della rateazione.

4. I benefici del presente articolo sono attribuiti in coerenza con la normativa vigente dell'Unione europea in materia di aiuti di Stato.

5. Agli oneri di cui al presente articolo, valutati in 504 milioni di euro per l'anno 2020, si provvede ai sensi dell'articolo 34.

**Allegato 1 al d.l. n. 137/2020**

Codice ATECO	%
493210 - Trasporto con taxi	100,00%
493220 - Trasporto mediante noleggio di autovetture da rimessa con conducente	100,00%
493901 - Gestioni di funicolari, ski-lift e seggiovie se non facenti parte dei sistemi di transito urbano o sub-urbano	200,00%
551000 - Alberghi	150,00%
552010 - Villaggi turistici	150,00%
552020 - Ostelli della gioventù	150,00%
552030 - Rifugi di montagna	150,00%
552040 - Colonie marine e montane	150,00%
552051 - Affittacamere per brevi soggiorni, case ed appartamenti per vacanze, bed and breakfast, residence	150,00%
552052 - Attività di alloggio connesse alle aziende agricole	150,00%
553000 - Aree di campeggio e aree attrezzate per camper e roulotte	150,00%
559020 - Alloggi per studenti e lavoratori con servizi accessori di tipo alberghiero	150,00%
561011 - Ristorazione con somministrazione	200,00%
561012 - Attività di ristorazione connesse alle aziende agricole	200,00%
561030 - Gelaterie e pasticcerie	150,00%
561041 - Gelaterie e pasticcerie ambulanti	150,00%
561042 - Ristorazione ambulante	200,00%
561050 - Ristorazione su treni e navi	200,00%
562100 - Catering per eventi, banqueting	200,00%

563000 - Bar e altri esercizi simili senza cucina	150,00%
591300 - Attività di distribuzione cinematografica, di video e di programmi televisivi	200,00%
591400 - Attività di proiezione cinematografica	200,00%
749094 - Agenzie ed agenti o procuratori per lo spettacolo e lo sport	200,00%
773994 - Noleggio di strutture ed attrezzature per manifestazioni e spettacoli: impianti luce ed audio senza operatore, palchi, stand ed addobbi luminosi	200,00%
799011 - Servizi di biglietteria per eventi teatrali, sportivi ed altri eventi ricreativi e d'intrattenimento	200,00%
799019 - Altri servizi di prenotazione e altre attività di assistenza turistica non svolte dalle agenzie di viaggio nca	200,00%
799020 - Attività delle guide e degli accompagnatori turistici	200,00%
823000 - Organizzazione di convegni e fiere	200,00%
855209 - Altra formazione culturale	200,00%
900101 - Attività nel campo della recitazione	200,00%
900109 - Altre rappresentazioni artistiche	200,00%
900201 - Noleggio con operatore di strutture ed attrezzature per manifestazioni e spettacoli	200,00%
900209 - Altre attività di supporto alle rappresentazioni artistiche	200,00%
900309 - Altre creazioni artistiche e letterarie	200,00%
900400 - Gestione di teatri, sale da concerto e altre strutture artistiche	200,00%
920009 - Altre attività connesse con le lotterie e le scommesse (comprende le sale bingo)	200,00%
931110 - Gestione di stadi	200,00%
931120 - Gestione di piscine	200,00%
931130 - Gestione di impianti sportivi polivalenti	200,00%

931190 - Gestione di altri impianti sportivi nca	200,00%
931200 - Attività di club sportivi	200,00%
931300 - Gestione di palestre	200,00%
931910 - Enti e organizzazioni sportive, promozione di eventi sportivi	200,00%
931999 - Altre attività sportive nca	200,00%
932100 - Parchi di divertimento e parchi tematici	200,00%
932910 - Discoteche, sale da ballo night-club e simili	400,00%
932930 - Sale giochi e biliardi	200,00%
932990 - Altre attività di intrattenimento e di divertimento nca	200,00%
949920 - Attività di organizzazioni che perseguono fini culturali, ricreativi e la coltivazione di hobby	200,00%
949990 - Attività di altre organizzazioni associative nca	200,00%
960410 - Servizi di centri per il benessere fisico (esclusi gli stabilimenti termali)	200,00%
960420 - Stabilimenti termali	200,00%
960905 - Organizzazione di feste e cerimonie	200,00%

**DECRETO-LEGGE («RISTORI») 28/10/20, N. 137: DIVIETO DI LICENZIAMENTO (NON PER MOTIVI DISCIPLINARI) PROROGATO AL 31 GENNAIO 2021**

L'art. 12, commi 9 e 10, del decreto-legge («ristori») 28/10/2020, n. 137<sup>(\*)</sup>, vigente dal 29 ottobre scorso e il cui testo è riportato in altra parte di questo notiziario, **vieta ai datori di lavoro, fino al 31 gennaio 2021:**

- a) **di avviare le procedure di licenziamento collettivo** di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge n. 223/1991; quelle pendenti, fatte partire dal 24 febbraio 2020, restano sospese (fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto di appalto);
- b) **di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo** (ai sensi dell'art. 3 della l. n. 604/1966); le procedure in corso ex art. 7 di tale legge, ossia quelle che chi occupa più di 15 dipendenti deve attivare c/o l'Ispettorato Territoriale del Lavoro quando intenda licenziare, sempre per g.m.o., un dipendente assunto prima del 7 marzo 2015, rimangono sospese.

Rispetto all'analogo **divieto** previsto - da ultimo, ché lo stesso è vigente dal 17 marzo 2020 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 11, n. 30, n. 31, n. 33, n. 36) - dall'art. 14 del d.l. 14/08/20, n. 104 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 37/2020), convertito dalla legge 13/10/20, n. 126 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 43/2020), **quello introdotto dal d.l. 28/10/20, n. 137 non ha più, quindi, una scadenza mobile<sup>(\*\*)</sup>, bensì fissa e generalizzata, al 31 gennaio 2021.**

I divieti sopra indicati non si applicano (art. 12, comma 11, del d.l. n. 137/2020):

- 1) nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, nei casi in cui, nel corso della liquidazione, non si configuri la cessione di un

<sup>(\*)</sup> **Art. 12, commi 9 e 10 del d.l. n. 137/2020**

9. Fino al 31 gennaio 2021 resta precluso l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223 e restano altresì sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020, fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro, o di clausola del contratto di appalto.

10. Fino alla stessa data di cui al comma 9, resta, altresì, preclusa al datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e restano altresì sospese le procedure in corso di cui all'articolo 7 della medesima legge.

<sup>(\*\*)</sup> Il divieto di cui all'art. 14 del d.l. n. 104/2020 - sostituito da quello previsto dal d.l. n. 137/2020 - operava finché il datore di lavoro non avesse integralmente fruito dei trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 (e, quindi, almeno fino al 14 novembre 2020 e non oltre il 31 dicembre 2020), ovvero dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali alternativo al ricorso a tali ammortizzatori sociali (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 37/2020).

complesso di beni o attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'art. 2112 del Codice civile;

- 2) nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo;
- 3) in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero ne sia disposta la cessazione. Nel caso in cui l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso.

**DECRETO-LEGGE («RISTORI») 28/10/20, N. 137: AMMORTIZZATORI SOCIALI CON CAUSALE «EMERGENZA COVID-19» - AUMENTATA (A DETERMINATE CONDIZIONI) LA LORO FRUIZIONE NEL PERIODO 16 NOVEMBRE 2020-31 GENNAIO 2021**

Ai sensi dell'art. 12, commi da 1 a 8, del decreto-legge («ristori») 28/10/2020, n. 137<sup>(\*)</sup> - il cui testo è riportato in altra parte di questo notiziario -, vigente dal 29 ottobre scorso, **i datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 possono ricorrere, a determinate condizioni, a ulteriori 6 settimane di ammortizzatori sociali** (cassa integrazione guadagni ordinaria, in deroga, assegno ordinario erogato dal FIS/dai Fondi bilaterali<sup>[1]</sup>), ex artt. da 19 a 22 quinquies del d.l. 17/03/2020, n. 18 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 11/2020), convertito, con modificazioni, dalla legge 24/04/2020, n. 27 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 25/2020).

Le nuove sei settimane di ammortizzatori sociali:

- devono essere collocate tra il **16 novembre 2020** e il **31 gennaio 2021**;

<sup>[1]</sup> Ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. n. 148/2015, la disciplina delle **integrazioni salariali ordinarie** e i relativi obblighi contributivi si applicano a:

- «a) imprese industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas;
- b) cooperative di produzione e lavoro che svolgano attività lavorative simili a quella degli operai delle imprese industriali, ad eccezione delle cooperative elencate dal Decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 602;
- c) imprese dell'industria boschiva, forestale e del tabacco;
- d) cooperative agricole, zootecniche e loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli propri per i soli dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- e) imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film e di sviluppo e stampa di pellicola cinematografica;
- f) imprese industriali per la frangitura delle olive per conto terzi;
- g) imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato;
- h) imprese addette agli impianti elettrici e telefonici;
- i) imprese addette all'armamento ferroviario;
- l) imprese industriali degli enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica;
- m) imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini;
- n) imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo;
- o) imprese artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, con esclusione di quelle che svolgono tale attività di lavorazione in laboratori con strutture e organizzazione distinte dalla attività di escavazione.»

I **Fondi di solidarietà bilaterali** possono essere costituiti nei settori non rientranti nell'ambito di applicazione della Cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria di cui al d.lgs. n. 148/2015, tramite accordi e contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Il **FIS** interviene nei settori non rientranti nell'ambito di applicazione della Cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria di cui al d.lgs. n. 148/2015, per i quali non siano stati costituiti fondi di solidarietà bilaterali (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 11, n. 6 e n. 3 del 2016; CONFIMI RAVENNA NEWS n. 19/2015).

La **cassa integrazione guadagni in deroga**, infine, spetta ai lavoratori che non possono ricorrere agli ammortizzatori "ordinari" previsti dal d.lgs. n. 148/2020 (Cassa integrazione guadagni ordinaria, FIS e Fondi di solidarietà bilaterale - CONFIMI ROMAGNA NEWS 19/2015), ovvero ne abbiano goduto fino a raggiungere i limiti temporali massimi previsti dalle rispettive normative.

- con riferimento a tale periodo, costituiscono la **durata massima** che può essere richiesta con causale COVID-19. Tuttavia, i periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi dell'art. 1 del d.l. 14/08/2020, n. 104 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 37/2020), convertito, con modificazioni, dalla legge 13/10/2020, n. 126 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 43/2020), collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 15 novembre 2020, sono imputati, ove autorizzati, alle sei settimane previste dal d.l. n. 137/2020;
- sono riconosciute ai datori di lavoro:
  - 1) ai quali sia stato **già interamente autorizzato «l'ulteriore periodo di nove settimane» di cui all'art. 1, comma 2, del d.l. n. 104/2020** (ossia le seconde 9 settimane delle complessive 18 ivi previste), *«decorso il periodo autorizzato»;*
  - 2) appartenenti ai settori interessati dal Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 24 ottobre 2020 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 44/2020) che dispone la chiusura o limitazione delle attività economiche e produttive al fine di fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19 (di cui si tratta in altra parte di questo notiziario).

I datori di lavoro che presentano domanda per periodi di integrazione relativi alle sei settimane di cui si tratta, versano un **contributo addizionale** determinato sulla base del raffronto tra il fatturato aziendale del primo semestre 2020 e quello del corrispondente semestre del 2019, pari:

- a) al **9%** della *«retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa»* (cosiddetta "retribuzione persa"), se hanno avuto una riduzione del fatturato inferiore al venti per cento;
- b) al **18%** della retribuzione persa, se non hanno avuto alcuna riduzione del fatturato.

Il contributo addizionale **non è invece dovuto** dai datori di lavoro che, alternativamente:

- hanno subito una riduzione del fatturato pari o superiore al venti per cento;
- hanno avviato l'attività di impresa successivamente all'1 gennaio 2019;
- appartengono ai settori interessati dal Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 24 ottobre 2020 che dispone la chiusura o limitazione delle attività economiche e produttive (di cui si tratta in altra parte di questo notiziario).

Ai fini dell'accesso alle nuove sei settimane di ammortizzatore sociale il datore di lavoro deve presentare all'INPS domanda di concessione, nella quale **autocertifica**, ai sensi di quanto previsto dall'art. 47 del D.P.R. 28/12/2000, n. 445, la sussistenza dell'eventuale riduzione del fatturato. L'Istituto di previdenza autorizza i trattamenti e, sulla base dell'autocertificazione allegata alla domanda, individua l'aliquota del contributo addizionale che il datore di lavoro è tenuto a versare a partire dal periodo di paga successivo al provvedimento di concessione dell'integrazione salariale. In mancanza di autocertificazione, si applica l'aliquota del 18%. «Sono comunque disposte le necessarie verifiche relative alla sussistenza dei requisiti richiesti e autocertificati per l'accesso ai trattamenti di integrazione salariale (...), ai fini delle quali l'Inps e l'Agenzia delle Entrate sono autorizzati a scambiarsi i dati.»

Le **domande di accesso agli ammortizzatori sociali devono essere inoltrate all'INPS, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa.** *«In fase di prima applicazione, il termine di decadenza (...) è fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore del presente decreto-legge»*, ossia entro il 30 novembre 2020, visto che il d.l. n. 137/2020 è in vigore dal 29 ottobre scorso (**considerato peraltro che le 6 settimane di cui al d.l. n. 137/2020 devono**

**“collocarsi” tra il 16/11/20 e il 31/01/21, e che, quindi, il primo termine “ordinario” di invio delle domande scadrà il 31 dicembre 2020, non è dato comprendere il significato della norma che, nella “fase di prima applicazione”, sembra addirittura anticiparlo al 30/11/12).**

In caso di **pagamento diretto** delle prestazioni da parte dell’INPS, il datore di lavoro deve inviargli tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell’ammortizzatore sociale entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di trenta giorni dall’adozione del provvedimento di concessione. In sede di prima applicazione, detti termini sono spostati al trentesimo giorno successivo all’entrata in vigore del d.l. n. 137/2020 (quindi, al 28 novembre 2020), se successivo. Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri a essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

**(\*) Art. 12, commi da 1 a 8 del d.l. n. 137/2020**

1. I datori di lavoro che sospendono o riducono l’attività lavorativa per eventi riconducibili all’emergenza epidemiologica da COVID-19 possono presentare domanda di concessione dei trattamenti di Cassa integrazione ordinaria, Assegno ordinario e Cassa integrazione in deroga di cui agli articoli da 19 a 22 quinquies del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, per una durata massima di sei settimane, secondo le modalità previste al comma 2. Le sei settimane devono essere collocate nel periodo ricompreso tra il 16 novembre 2020 e il 31 gennaio 2021. Con riferimento a tale periodo, le predette sei settimane costituiscono la durata massima che può essere richiesta con causale COVID-19. I periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi dell’articolo 1 del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito con modificazioni dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 15 novembre 2020 sono imputati, ove autorizzati, alle sei settimane del presente comma.

2. Le sei settimane di trattamenti di cui al comma 1 sono riconosciute ai datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato l’ulteriore periodo di nove settimane di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito con modificazioni dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, decorso il periodo autorizzato, nonché ai datori di lavoro appartenenti ai settori interessati dal Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 24 ottobre 2020 che dispone la chiusura o limitazione delle attività economiche e produttive al fine di fronteggiare l’emergenza epidemiologica da COVID-19. I datori di lavoro che presentano domanda per periodi di integrazione relativi alle sei settimane di cui al comma 1 versano un contributo addizionale determinato sulla base del raffronto tra il fatturato aziendale del primo semestre 2020 e quello del corrispondente semestre del 2019, pari:

a) al 9% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell’attività lavorativa, per i datori di lavoro che hanno avuto una riduzione del fatturato inferiore al venti per cento;

b) al 18% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell’attività lavorativa, per i datori di lavoro che non hanno avuto alcuna riduzione del fatturato.

3. Il contributo addizionale non è dovuto dai datori di lavoro che hanno subito una riduzione del fatturato pari o superiore al venti per cento, dai datori di lavoro che hanno avviato l’attività di impresa successivamente al primo gennaio 2019, e dai datori di lavoro appartenenti ai settori interessati dal Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 24 ottobre 2020 che dispone la chiusura o limitazione delle attività economiche e produttive di cui al comma 2.

4. Ai fini dell’accesso alle sei settimane di cui al comma 1, il datore di lavoro deve presentare all’Inps domanda di concessione, nella quale autocertifica, ai sensi di quanto previsto dall’articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica del 28 dicembre 2000, n. 445, la sussistenza dell’eventuale riduzione del fatturato di cui al comma 2. L’Inps autorizza i trattamenti di cui al presente articolo e, sulla base della autocertificazione allegata alla domanda, individua l’aliquota del contributo addizionale che il datore di lavoro è tenuto a versare a partire dal periodo di paga successivo al provvedimento di concessione dell’integrazione salariale. In mancanza di autocertificazione, si applica l’aliquota del 18% di cui al comma 2, lettera b). Sono comunque disposte le necessarie verifiche relative alla sussistenza dei requisiti richiesti e autocertificati per l’accesso ai trattamenti di integrazione salariale di cui al presente articolo, ai fini delle quali l’Inps e l’Agenzia delle Entrate sono autorizzati a scambiarsi i dati.

5. Le domande di accesso ai trattamenti di cui al presente articolo devono essere inoltrate all'Inps, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa. In fase di prima applicazione, il termine di decadenza di cui al presente comma è fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore del presente decreto-legge.

6. In caso di pagamento diretto delle prestazioni di cui al presente articolo da parte dell'Inps, il datore di lavoro è tenuto ad inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di trenta giorni dall'adozione del provvedimento di concessione. In sede di prima applicazione, i termini di cui al presente comma sono spostati al trentesimo giorno successivo all'entrata in vigore del presente decreto, se tale ultima data è posteriore a quella di cui al primo periodo. Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

7. La scadenza dei termini di invio delle domande di accesso ai trattamenti collegati all'emergenza COVID-19 e di trasmissione dei dati necessari per il pagamento o per il saldo degli stessi che, in applicazione della disciplina ordinaria, si collocano tra il 1° e il 10 settembre 2020, è fissata al 31 ottobre 2020.

8. I Fondi di cui all'articolo 27 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, garantiscono l'erogazione dell'assegno ordinario di cui al comma 1 con le medesime modalità di cui al presente articolo. Il concorso del bilancio dello Stato agli oneri finanziari relativi alla predetta prestazione è stabilito complessivamente nel limite massimo di 450 milioni di euro per l'anno 2021 ed è assegnato ai rispettivi Fondi con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Le risorse di cui al presente comma sono trasferite ai rispettivi Fondi con uno o più decreti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, previo monitoraggio da parte dei Fondi stessi dell'andamento del costo della prestazione, relativamente alle istanze degli aventi diritto, nel rispetto del limite di spesa e secondo le indicazioni fornite dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

**DECRETO-LEGGE («RISTORI») 28/10/20, N. 137: “ULTERIORE PERIODO” DI ESONERO (CONDIZIONATO E NON ANCORA EFFICACE) DAL VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI PER I DATORI DI LAVORO NON RICHIEDENTI GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI COVID-19 IVI PREVISTI**

L’art. 3 del d.l. 14/08/2020, n. 104 <sup>(\*)</sup> - in vigore dal 15 agosto 2020 e convertito, con modificazioni, dalla legge 13/10/2020, n. 126 - ha previsto un esonero contributivo a favore dei datori di lavoro privati che, dopo avervi fatto ricorso nei mesi di maggio e giugno 2020, “non richiedono” gli ammortizzatori sociali COVID-19 previsti al precedente art. 1 (cassa integrazione ordinaria, in deroga e assegno ordinario); l’agevolazione può essere riconosciuta anche ai datori di lavoro che hanno “richiesto” periodi di integrazione salariale COVID-19 “*collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020*” (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 40 e n. 37 del 2020).

L’ammontare dell’esonero è pari - “*ferma restando l’aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche*” - alla contribuzione non versata per il doppio delle ore di integrazione salariale fruita a maggio e giugno scorsi, con esclusione dei premi e contributi dovuti all’INAIL; l’importo così calcolato deve essere, poi, riparametrato e applicato su base mensile per un periodo massimo di quattro mesi e non può superare, per ogni singolo mese di fruizione dell’agevolazione, l’ammontare dei contributi dovuti.

«*In via eccezionale, al fine di fronteggiare l’emergenza da COVID-19*», ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo, **che non richiedono gli ammortizzatori sociali previsti all’art. 12, comma 1, del decreto-legge «ristori» 28/10/2020, n. 137** (dei quali si tratta in altra parte di questo notiziario), in vigore dal 29 ottobre 2020 - il testo del d.l. è consultabile tramite il collegamento pubblicato negli AFFARI GENERALI -, ferma restando l’aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, **il predetto esonero contributivo è riconosciuto «per un ulteriore periodo massimo di quattro settimane, fruibili entro il 31 gennaio 2021, nei limiti delle ore di integrazione salariale già fruita nel mese di giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi**

<sup>(\*)</sup> **Art. 3, comma 1, del d.l. n. 104/2020**

**Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione**

1. In via eccezionale, al fine di fronteggiare l’emergenza da COVID-19, ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo, che non richiedono i trattamenti di cui all’articolo 1 del presente decreto e che abbiano già fruito, nei mesi di maggio e giugno 2020, dei trattamenti di integrazione salariale di cui agli articoli da 19 a 22-quinquies del decreto-legge 17 marzo 2020, n.18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 e successive modificazioni, ferma restando l’aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è riconosciuto l’esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, per un periodo massimo di quattro mesi, fruibili entro il 31 dicembre 2020, nei limiti del doppio delle ore di integrazione salariale già fruita nei predetti mesi di maggio e giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all’INAIL, riparametrato e applicato su base mensile. L’esonero di cui al presente articolo può essere riconosciuto anche ai datori di lavoro che hanno richiesto periodi di integrazione salariale ai sensi del predetto decreto-legge n. 18 del 2020, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020.

dovuti all'INAIL, riparametrato e applicato su base mensile.» (art. 12, comma 14, del d.l. n. 137/2020 (\*\*)).

**L'efficacia della nuova disposizione è tuttavia subordinata all'(eventuale) autorizzazione della Commissione europea che, giova evidenziarlo, alla data di chiusura di questo notiziario non si è ancora pronunciata, impendendone la fruizione, neppure sull'esonero previsto dal citato art. 3 del d.l. 14/08/20, n. 104, pur essendo decorsi oltre due mesi e mezzo dalla sua entrata in vigore.**

I datori di lavoro privati che abbiano richiesto l'esonero contributivo ai sensi dell'art. 3 del d.l. n. 104/2020, possono rinunciarvi per la frazione chiesta e non goduta e, contestualmente, presentare domanda per accedere ai trattamenti di integrazione salariale di cui all'art. 12, comma 1 del d.l. n. 137/2020 (art. 12, comma 15, del d.l. n. 137/2020).

---

**(\*\*) Art. 12, commi da 14 a 16 del d.l. n. 137/2020**

14. In via eccezionale, al fine di fronteggiare l'emergenza da Covid-19, ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo, che non richiedono i trattamenti di cui al comma 1, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico di cui all'articolo 3, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, per un ulteriore periodo massimo di quattro settimane, fruibili entro il 31 gennaio 2021, nei limiti delle ore di integrazione salariale già fruite nel mese di giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, riparametrato e applicato su base mensile.

15. I datori di lavoro privati che abbiano richiesto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali ai sensi dell'articolo 3, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, possono rinunciare per la frazione di esonero richiesto e non goduto e contestualmente presentare domanda per accedere ai trattamenti di integrazione salariale di cui al presente articolo.

16. Il beneficio previsto dai commi 14 e 15 è concesso ai sensi della sezione 3.1 della Comunicazione della Commissione europea recante un "*Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19*" e nei limiti ed alle condizioni di cui alla medesima Comunicazione. L'efficacia delle disposizioni del presente articolo è subordinata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea.

**INAIL E ACCESSO AI SERVIZI IN RETE SOLO TRAMITE LE IDENTITÀ DIGITALI: «PIANO DI PROGRESSIVA TRANSIZIONE»**

L'art. 24, comma 4, del d.l. («semplificazioni») 16/07/2020, n. 76 <sup>(\*)</sup> (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 34/2020), convertito, con modificazioni, dalla legge 01/09/2020, n. 120 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 40/2020), ha previsto l'obbligo delle pubbliche amministrazioni di utilizzare esclusivamente le identità digitali per identificare e consentire l'accesso ai servizi in rete a cittadini, imprese e professionisti.

Per favorire la diffusione dei servizi in rete e agevolarne l'accesso da parte degli utenti, l'art. 64, comma 2-bis, del d.lgs. n. 82/2005 ha istituito il sistema pubblico per la gestione dell'identità digitale (SPID), mentre l'art. 66 ha regolamentato la carta d'identità elettronica (CIE) e la carta nazionale dei servizi (CNS).

In conformità a quanto stabilito dall'art. 64, comma 3-bis, del d.lgs. n. 82/2005, la transizione verso le identità digitali di tutti gli utenti dei suddetti servizi deve concludersi entro il 28 febbraio 2021, data in cui è fatto divieto alle pubbliche amministrazioni di rilasciare o rinnovare credenziali per l'identificazione e l'accesso dei cittadini ai propri servizi in rete, diverse da SPID, CIE o CNS, fermo restando l'utilizzo di quelle già rilasciate fino alla loro naturale scadenza e, comunque, non oltre il 30 settembre 2021.

Per quanto precede e dare ai propri utenti il tempo necessario per procurarsi le credenziali previste dalla legge, l'INAIL:

- a) per rispettare la scadenza del 30 settembre 2021, ha messo a punto un piano per l'attuazione graduale delle nuove modalità di identificazione e accesso ai servizi in rete, illustrato nell'acclusa circolare 19/10/2020, n. 36 (allegato 1) e schematizzato nel documento disponibile al link: <https://www.inail.it/cs/internet/docs/circolare-inail-n-36-del-19-ottobre-2020-alg-1.pdf>;
- b) sede di Ravenna, con il comunicato 30/11/20, n. 2 (allegato 2) ha rammentato la scadenza dell'1 dicembre 2020 riguardante:
  - « • *Istituti di Patronato e loro delegati*
  - *Agronomi e dottori forestali e loro delegati*
  - *Agrotecnici e agrotecnici laureati e loro delegati*
  - *Avvocati e loro delegati*
  - *CAF imprese e loro delegati*

<sup>(\*)</sup> **Art. 24, comma 4, del d.l. n. 76/2020**

Ai fini dell'attuazione dell'articolo 64, comma 3-bis, secondo periodo, del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, come modificato dal comma 1, lettera e), numero 6), dal 28 febbraio 2021, è fatto divieto ai soggetti di cui all'articolo 2, comma 2, lettera a) del predetto decreto legislativo n. 82 del 2005 di rilasciare o rinnovare credenziali per l'identificazione e l'accesso dei cittadini ai propri servizi in rete, diverse da SPID, CIE o CNS, fermo restando l'utilizzo di quelle già rilasciate fino alla loro naturale scadenza e, comunque, non oltre il 30 settembre 2021.

- *Centro servizi per il volontariato*
- *Consorzi Società Cooperative e loro delegati*
- *Consulenti del lavoro*
- *Dottore commercialista ed esperti contabili e loro delegati*
- *Periti agrari e periti agrari laureati e loro delegati*
- *Raccomandatari marittimi*
- *Servizi di associazione - Non società e loro delegati*
- *Servizi di associazione - Società e loro delegati*
- *Società capogruppo e loro delegati*
- *Società tra professionisti (STP) e loro delegati*
- *Tributaristi, revisori e altri professionisti per imprese senza dipendenti e loro delegati.»*

Direzione generale  
Direzione centrale organizzazione digitale  
Direzione centrale rapporto assicurativo  
Direzione centrale prevenzione  
Direzione centrale ricerca

Circolare n. 36

Roma, 19 ottobre 2020

Al Dirigente generale vicario  
Ai Responsabili di tutte le Strutture centrali e territoriali  
e p.c. a: Organi istituzionali  
Magistrato della Corte dei conti delegato all'esercizio del controllo  
Organismo indipendente di valutazione della performance  
Comitati consultivi provinciali

## Oggetto

Accesso ai servizi in rete dell'Inail esclusivamente tramite le identità digitali. Piano di progressiva transizione. Prima fase riguardante gli intermediari e gli Istituti di patronato.

## Quadro normativo

/// **Decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82:** "Codice dell'amministrazione digitale", articolo 64 "Sistema pubblico per la gestione delle identità digitali e modalità di accesso ai servizi erogati in rete dalle pubbliche amministrazioni", comma 3-bis.

/// **Decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni dalla legge 1 settembre 2020, n. 120:** "Misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale", articolo 24 "Identità digitale, domicilio digitale e accesso ai servizi digitali", comma 4.

## Premessa

Il decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni dalla legge 1 settembre 2020, n. 120 (decreto semplificazioni), ha previsto al titolo III importanti *Misure di semplificazione per il sostegno e la diffusione dell'amministrazione digitale*.

L'articolo 24 ha modificato il Codice dell'amministrazione digitale di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82 e ha previsto al comma 4 l'obbligo delle pubbliche amministrazioni<sup>1</sup> di utilizzare esclusivamente le identità digitali per identificare i cittadini

---

<sup>1</sup> Più precisamente *i soggetti di cui all'articolo 2, comma 2, lettera a)* del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, che sono le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, comprese le autorità di sistema portuale, nonché le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza e regolazione.

che accedono ai servizi in rete e per consentire l'accesso delle imprese e dei professionisti ai medesimi servizi.

Ai fini del Codice dell'amministrazione digitale, per servizio in rete o *online* si intende qualsiasi servizio di una amministrazione pubblica fruibile a distanza per via elettronica<sup>2</sup>.

In proposito, per favorire la diffusione dei servizi in rete e agevolarne l'accesso da parte di cittadini e imprese<sup>3</sup>, l'articolo 64, comma 2-*bis*, del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82 ha istituito il sistema pubblico per la gestione dell'identità digitale (SPID).

Inoltre l'articolo 66 ha regolamentato la carta d'identità elettronica (CIE)<sup>4</sup> e la carta nazionale dei servizi (CNS)<sup>5</sup>.

Secondo quanto stabilito dall'articolo 64, comma 3-*bis*, la transizione verso le identità digitali di tutti gli utenti dei suddetti servizi deve concludersi entro il 28 febbraio 2021<sup>6</sup> data in cui è fatto divieto alle pubbliche amministrazioni di rilasciare o rinnovare credenziali per l'identificazione e l'accesso dei cittadini ai propri servizi in rete, diverse da SPID, CIE o CNS, fermo restando l'utilizzo di quelle già rilasciate fino alla loro naturale scadenza e, comunque, non oltre il 30 settembre 2021 come disposto dall'articolo 24, comma 4, del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni dalla legge 1 settembre 2020, n. 120.

Per rispettare la predetta scadenza del 30 settembre 2021 e dare comunque ai propri utenti il tempo necessario per procurarsi le credenziali previste dalla legge, l'Inail ha messo a punto un piano per l'attuazione graduale delle nuove modalità di identificazione e accesso ai servizi in rete.

---

<sup>2</sup> Decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, articolo 1, comma 1, lettera n-*quater*.

<sup>3</sup> L'articolo 61, comma 2, lettera d), del decreto legislativo 26 agosto 2016, n. 179 *Modifiche ed integrazioni al Codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, ai sensi dell'articolo 1 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*, ha disposto che al decreto legislativo n. 82 del 2005 sono apportate le seguenti modificazioni (...) la parola «cittadino», ovunque ricorra, si intende come «persona fisica» e le espressioni «chiunque» e «cittadini e imprese», ovunque ricorrano, si intendono come «soggetti giuridici».

<sup>4</sup> Decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, articolo 1, comma 1, lettera c): *Ai fini del presente codice si intende per (...) carta d'identità elettronica: il documento d'identità munito di elementi per l'identificazione fisica del titolare rilasciato su supporto informatico dalle amministrazioni comunali con la prevalente finalità di dimostrare l'identità anagrafica del suo titolare.*

<sup>5</sup> Decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, articolo 1, comma 1, lettera d): *Ai fini del presente codice si intende per (...) carta nazionale dei servizi: il documento rilasciato su supporto informatico per consentire l'accesso per via telematica ai servizi erogati dalle pubbliche amministrazioni.*

<sup>6</sup> Decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, articolo 64, comma 3-*bis*: *Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, è stabilita la data a decorrere dalla quale i soggetti di cui all'articolo 2, comma 2, lettere b) e c) utilizzano esclusivamente le identità digitali ai fini dell'identificazione degli utenti dei propri servizi on-line. Fatto salvo quanto previsto dal comma 2-nonies, a decorrere dal 28 febbraio 2021, i soggetti di cui all'articolo 2, comma 2, lettera a), utilizzano esclusivamente le identità digitali e la carta di identità elettronica ai fini dell'identificazione dei cittadini che accedono ai propri servizi in rete. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato per l'innovazione tecnologica e la digitalizzazione è stabilita la data a decorrere dalla quale i soggetti di cui all'articolo 2, comma 2, lettera a), utilizzano esclusivamente le identità digitali per consentire l'accesso delle imprese e dei professionisti ai propri servizi in rete.*

Si ricorda che l'autenticazione e l'accesso ai servizi in rete dell'Inail tramite SPID, CIE o CNS sono comunque già operativi da tempo, in coerenza con gli obiettivi dell'agenda digitale italiana ed europea e con le indicazioni dell'Agenzia per l'Italia digitale (AgID)<sup>7</sup>.

#### **A. Piano di progressiva transizione per l'autenticazione e l'accesso ai servizi in rete dell'Inail esclusivamente tramite SPID, CIE o CNS**

Per la transizione verso l'uso esclusivo di SPID, CIE e CNS sono previste diverse fasi in base alla categoria di utenti (cfr allegato).

1. La prima fase riguarda gli Istituti di patronato e di assistenza sociale di cui alla legge 30 marzo 2001, n. 152<sup>8</sup>, gli utenti legittimati ad accedere ai servizi dell'Inail ai sensi dell'articolo 1 della legge 11 gennaio 1979, n. 12<sup>9</sup> e i soggetti registrati nei seguenti gruppi/profili:
  - a) Agronomi e dottori forestali
  - b) Agrotecnici e agrotecnici laureati
  - c) Avvocati
  - d) CAF imprese
  - e) Centro servizi per il volontariato
  - f) Consorzi Società Cooperative
  - g) Consulenti del lavoro
  - h) Dottore commercialista ed esperti contabili
  - i) Periti agrari e periti agrari laureati
  - j) Raccomandatari marittimi
  - k) Servizi di associazione - Non società
  - l) Servizi di associazione - Società
  - m) Società capogruppo
  - n) Società tra professionisti (STP)
  - o) Tributaristi, revisori e altri professionisti per imprese senza dipendenti.

Dal **1° dicembre 2020** questi utenti e i loro delegati, compresi i Patronati zionali delegati dai Patronati nazionali, dovranno accedere ai servizi in rete e *online* dell'Inail **esclusivamente** tramite SPID, CIE e CNS.

Per tali categorie di utenti, l'obbligo riguarderà sia coloro che richiederanno per la prima volta l'abilitazione, sia i soggetti già in possesso di credenziali Inail. In quest'ultimo caso, le credenziali Inail già emesse non permetteranno più, dalla data indicata, di operare con i ruoli sopra elencati.

Per le restanti categorie di utenti, l'accesso ai servizi in rete dell'Inail continuerà a essere consentito con le credenziali già in uso.

Con riguardo ai consulenti del lavoro, si precisa che in virtù della convenzione siglata il 20 dicembre 2018 con il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei consulenti del lavoro, è stato

---

<sup>7</sup> Decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, articolo 14-*bis*.

<sup>8</sup> Legge 30 marzo 2001, n. 152: Nuova disciplina per gli istituti di patronato e di assistenza sociale.

<sup>9</sup> Legge 11 gennaio 1979, n. 12: Norme per l'ordinamento della professione di consulente del lavoro.

attivato lo scambio in cooperazione applicativa delle informazioni relative agli iscritti agli albi provinciali.

L'Inail accede quindi direttamente, nel rispetto e nei limiti delle finalità istituzionali perseguite, ai dati in possesso del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei consulenti del lavoro relativi all'iscrizione, alla sospensione, alla cancellazione e alla radiazione dei professionisti e provvede all'automatica abilitazione del consulente del lavoro nell'apposito gruppo, nel momento in cui il professionista effettua l'accesso al portale Inail. Sotto questo aspetto nulla cambia.

2. Dal **28 febbraio 2021** non saranno più rilasciate **nuove** credenziali Inail a nessuna categoria di utenti.

I nuovi soggetti che richiederanno a qualunque titolo l'abilitazione ai servizi *online* Inail dovranno utilizzare come esclusiva modalità di accesso SPID, CIE e CNS.

Anche in questa fase, per i soggetti già registrati e non appartenenti alle categorie indicate nella fase 1, rimarranno valide le credenziali precedentemente rilasciate fino a nuova data stabilita da Inail e comunque non oltre il termine del 30 settembre 2021 come previsto dalle disposizioni di legge.

3. La terza fase programmata **dal 1° marzo 2021** riguarda gli utenti registrati nel profilo Amministrazioni statali in gestione per conto dello Stato.

Gli utenti appartenenti a tale categoria, **sia nuovi che già registrati**, dal 1° marzo 2021 dovranno accedere ai servizi in rete e *online* dell'Inail esclusivamente tramite SPID, CIE e CNS.

4. In base all'andamento del piano di transizione, l'Istituto si riserva la possibilità di individuare nel **mele di maggio 2021** una o più ulteriori fasi che riguarderanno le altre categorie di utenti.

5. A seguito del completamento delle fasi di transizione, dal **1° ottobre 2021** sarà operativo esclusivamente l'accesso con SPID, CIE e CNS per tutti gli utenti.

In prossimità della scadenza delle singole date sopra indicate, si procederà, laddove necessario, alla diffusione di specifiche note operative o circolari.

### **Informazioni e assistenza agli utenti**

Tutte le informazioni circa le iniziative intraprese dall'Istituto per la transizione verso l'utilizzo obbligatorio di SPID, CIE e CNS saranno oggetto di specifiche campagne informative sul portale istituzionale [www.inail.it](http://www.inail.it) e sui canali di comunicazione *social* istituzionali.

Per eventuali richieste di assistenza è possibile rivolgersi al *Contact center* Inail raggiungibile esclusivamente al numero 06.6001 dal lunedì al venerdì dalle ore 9 alle ore 18 o in alternativa al servizio *online* "Inail risponde" disponibile nella sezione "Supporto" del portale [www.inail.it](http://www.inail.it).

Il Direttore generale  
f.to Giuseppe Lucibello

### **Allegati: 1**

## **COMUNICATO 2/2020**

### **ACCESSO AI SERVIZI ONLINE DELL'INAIL**

#### **CIRCOLARE INAIL 36 DEL 19 OTTOBRE 2020**

Si ricorda che i seguenti gruppi/profilo di utenti dal **01/12/2020** potranno accedere ai servizi online dell'Istituto **ESCLUSIVAMENTE** tramite SPID (sistema pubblico per la gestione dell'identità digitale), CIE (carta di identità elettronica) e CNS (carta nazionale dei servizi):

- **Istituti di Patronato e loro delegati**
- **Agronomi e dottori forestali e loro delegati**
- **Agrotecnici e agrotecnici laureati e loro delegati**
- **Avvocati e loro delegati**
- **CAF imprese e loro delegati**
- **Centro servizi per il volontariato**
- **Consorzi Società Cooperative e loro delegati**
- **Consulenti del lavoro**
- **Dottore commercialista ed esperti contabili e loro delegati**
- **Periti agrari e periti agrari laureati e loro delegati**
- **Raccomandatari marittimi**
- **Servizi di associazione - Non società e loro delegati**
- **Servizi di associazione – Società e loro delegati**

- **Società capogruppo e loro delegati**
- **Società tra professionisti (STP) e loro delegati**
- **Tributaristi, revisori e altri professionisti per imprese senza dipendenti e loro delegati.**

**La modifica per l'accesso ai servizi online riguarda i nuovi utenti e quelli già registrati.**

**Per ulteriori dettagli si rimanda alla Circolare Inail 36/2020.**

**Cordiali saluti**

**LA DIREZIONE**