

NOTIZIARIO N. 38 - 22 OTTOBRE 2021

INVITO

**CONFIMI INDUSTRIA E ICE:
“IMPATTO BREXIT SUI RAPPORTI COMMERCIALI UE”
WEBINAR – MARTEDÌ 26 OTTOBRE ORE 11.**

pag. 3

AFFARI GENERALI

- ◆ Certificazione verde COVID-19 e obbligo di possederla e di esibirla, su richiesta, ai fini dell'accesso sui luoghi di lavoro: nuove faq del Governo. pag. 5
- ◆ “Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili”: testo del d.l. 21/10/2021 n. 146. pag. 7
- ◆ L'Agenzia delle Entrate attenziona sulle false e-mail in circolazione: comunicato stampa del 19/10/2021. pag. 31

FORMAZIONE

sviluppo pmi



Fondo nuove competenze 2021.

pag. 32

- ◆ Tecnico per l'automazione industriale specializzato in manutenzione e programmazione PLC. pag. 33

SINDACALE E PREVIDENZIALE



DATORI DI LAVORO CHE OCCUPANO PIÙ DI 50 DIPENDENTI: IL NUOVO SERVIZIO INPS “GREENPASS50+” CONSENTE DI VERIFICARE IL POSSESSO DELLA CERTIFICAZIONE VERDE COVID-19.

pag. 35



NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO PREVISTE DAL D.L.21/10/2021 N. 146.

pag. 40

- ◆ Procedure relative al rilascio dei provvedimenti di maternità (interdizione anticipata e post partum): chiarimenti dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro. pag. 43
- ◆ Pagamento diretto dei trattamenti di integrazione salariale COVID-19 e modalità di invio - con “UniEmens-Cig” - dei relativi flussi: prorogato al 31/12/2021 il periodo transitorio in cui sarà possibile usare l’“SR41” e nuovi controlli in accoglienza illustrati dall'INPS. pag. 45
- ◆ Distacco transnazionale dei lavoratori somministrati: chiarimenti dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro. pag. 49
- ◆ TFR: indice di rivalutazione di settembre 2021. pag. 64

**CONFIMI INDUSTRIA E ICE
“IMPATTO BREXIT SUI RAPPORTI COMMERCIALI UE”
WEBINAR – MARTEDÌ 26 OTTOBRE ORE 11**

Secondo appuntamento organizzato da Confimi Industria e ICE riservato alle imprese associate per presentare le opportunità legate all'export e all'internazionalizzazione.

"Impatto Brexit sui rapporti commerciali UE" è il titolo del webinar in programma **martedì 26 ottobre dalle ore 11.00 alle ore 12:30**, come da programma allegato.

L'appuntamento sarà ospitato sulla piattaforma Teams al link <https://bit.ly/3DF2JGb>

Le aziende interessate a partecipare all'evento e a ricevere le credenziali per il collegamento, sono inviate a comunicarlo, entro lunedì 25 ottobre p.v., al seguente indirizzo email: info@confimi.it

WEBINAR CONFIMI INDUSTRIA & ICE

IMPATTO BREXIT SUI RAPPORTI COMMERCIALI UE-UK

MARTEDÌ 26 OTTOBRE ORE 11

Per partecipare contatta la tua territoriale di riferimento.

PROGRAMMA:

11.00 - Saluti istituzionali ICE - Confimi Industria

**11:10 - Intervento di Gabriella Migliore - Help Desk
Brexit ICE**

Disamina accordi di libero scambio

**Origine preferenziale delle merci e cumulo bilaterale
totale**

Accordi commerciali tra UK e paesi extraUE

**Controlli doganali e scenario fiscale con clausole
Incoterms**

Marchio UKCA e nuova etichetta energetica

**Brevi viaggi di lavoro in UK - trasferte del personale
commerciale e tecnico**

12.30 - Q&A

CERTIFICAZIONE VERDE COVID-19 E OBBLIGO DI POSSEDERLA E DI ESIBIRLA, SU RICHIESTA, AI FINI DELL'ACCESSO SUI LUOGHI DI LAVORO: NUOVE FAQ DEL GOVERNO

In merito all'obbligo di possedere e di esibire (su richiesta) la Certificazione Verde COVID-19 per accedere sui luoghi di lavoro, in vigore dal 15 ottobre 2021 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 36 e n. 35 del 2021), di seguito riportiamo le otto risposte alle domande più frequenti (FAQ), dalla n. 12 alla n. 19, pubblicate sul portale istituzionale del Governo dopo l'uscita di CONFIMI ROMAGNA NEWS 14/10/2021 n. 37 - nel quale sono state inserite le prime undici - e aggiornate alle ore 10 del 18 ottobre scorso.

12. Il green pass rilasciato in seguito all'effettuazione di un tampone deve essere valido per tutta la durata dell'orario lavorativo?

No. Il green pass deve essere valido nel momento in cui il lavoratore effettua il primo accesso quotidiano alla sede di servizio e può scadere durante l'orario di lavoro, senza la necessità di allontanamento del suo possessore.

13. L'obbligo di green pass sussiste anche in capo agli operatori del commercio sulle aree pubbliche la cui "sede lavorativa" è collocata all'aperto?

Sì. L'obbligo di green pass non è collegato al fatto che la sede in cui si presta servizio sia all'aperto o al chiuso.

14. Quali sono i soggetti titolati a controllare le aziende?

Le aziende potranno essere controllate dagli ispettori del lavoro e dalle aziende sanitarie locali, dei quali si avvalgono i prefetti.

15. I lavoratori di aziende straniere che, per motivi di servizio, devono accedere alla sede di aziende o pubbliche amministrazioni italiane, devono dimostrare il possesso del green pass? Nel caso degli autotrasportatori stranieri, se chi deve caricare/scaricare merce è sprovvisto di green pass, è possibile utilizzare il proprio personale per effettuare tali operazioni?

Il possesso del green pass è richiesto anche ai lavoratori stranieri ove debbano svolgere la propria attività lavorativa presso aziende o pubbliche amministrazioni italiane. È possibile utilizzare il personale dell'azienda italiana per le operazioni di carico/scarico.

16. I contratti temporanei previsti per le aziende fino a 15 dipendenti, che devono assumere lavoratori per sostituire quelli sprovvisti di green pass, sono soggetti alle norme generali per i contratti a termine (quindi anche a quelle sulla contribuzione)?

I contratti di lavoro stipulati per sostituire i lavoratori sprovvisti di green pass sono soggetti alla disciplina generale del contratto a tempo determinato e in particolare a quanto previsto degli artt. 19 ss. del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, e successive modifiche ed integrazioni.

17. Se per cinque giorni la badante non fornisce un green pass valido, il datore di lavoro può procedere alla sua sostituzione per 10 giorni, rinnovabili una volta? In caso affermativo, la badante da sostituire è convivente con il datore di lavoro (o con un suo familiare che beneficia della prestazione lavorativa), deve lasciare l'alloggio alla sostituta?

Se la badante non possiede il green pass non potrà accedere al luogo di lavoro. Resta impregiudicato il prevalente diritto della persona assistita di poter fruire senza soluzione di continuità della assistenza necessaria ricorrendo ad altro idoneo lavoratore. Se la badante è convivente con il datore di lavoro dovrà quindi abbandonare l'alloggio.

18. Il contratto collettivo nazionale prevede, per le badanti conviventi, che il datore di lavoro fornisca loro anche il vitto e l'alloggio o, in alternativa, una indennità sostitutiva. In caso di sospensione per mancanza di green pass, si sospendono anche le componenti vitto e alloggio? La badante dovrà quindi lasciare l'alloggio in cui vive abitualmente?

Il vitto e l'alloggio sono prestazioni in natura aventi natura retributiva sicché, alla luce della disciplina legale e della corrispettività del rapporto di lavoro domestico, è corretta la mancata attribuzione delle stesse in virtù della mancata esecuzione della controprestazione lavorativa.

19. Se la badante convivente, pur in possesso di green pass, risulta positiva, dove deve trascorrere la quarantena?

La normativa vigente prevede il divieto assoluto di allontanarsi dalla propria abitazione o dimora per le persone sottoposte alla misura della quarantena. Se la badante è convivente non potrà chiaramente allontanarsi dalla casa nella quale vive.

**“MISURE URGENTI IN MATERIA ECONOMICA E FISCALE, A TUTELA DEL LAVORO E PER
ESIGENZE INDIFFERIBILI”: TESTO DEL D.L. 21/10/2021 N. 146**

Il Governo ha approvato l'accluso decreto-legge 21/10/2021 n. 146, recante *“Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili”* e in vigore dal 22 ottobre 2021 (giorno successivo alla sua pubblicazione nella «Gazzetta Ufficiale» n. 252), del quale riportiamo qui sotto il comunicato stampa con cui ne ha illustrato i contenuti più significativi.

«SICUREZZA SUL LAVORO

Il decreto interviene con una serie di misure sul mondo del lavoro, a cominciare dalla sicurezza sui luoghi di lavoro: le norme approvate consentiranno infatti di intervenire con maggiore efficacia sulle imprese che non rispettano le misure di prevenzione o che utilizzano lavoratori in nero. L'obiettivo è quello di incentivare e semplificare l'attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di un maggiore coordinamento dei soggetti competenti a presidiare il rispetto delle disposizioni per assicurare la prevenzione. Pertanto il provvedimento interviene, in primo luogo, con modifiche al Decreto legislativo 81/2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Lavoro nero, più bassa la soglia per la sospensione dell'attività imprenditoriale

Cambiano anche le condizioni necessarie per l'adozione del provvedimento cautelare della sospensione dell'attività imprenditoriale interessata dalle violazioni: 10% e non più 20% del personale “in nero” presente sul luogo di lavoro. Non è più richiesta alcuna “recidiva” ai fini della adozione del provvedimento che scatterà subito a fronte di gravi violazioni prevenzionistiche. La nuova disciplina del provvedimento cautelare prevede altresì l'impossibilità, per l'impresa destinataria del provvedimento, di contrattare con la pubblica amministrazione per tutto il periodo di sospensione.

Violazione norme sicurezza, al via l'inasprimento delle sanzioni

Nel caso in cui vengano accertate gravi violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro, è prevista – come detto - la sospensione dell'attività, anche senza la necessità di una reiterazione degli illeciti.

Per poter riprendere l'attività produttiva è necessario non soltanto il ripristino delle regolari condizioni di lavoro, ma anche il pagamento di una somma aggiuntiva di importo variabile a seconda delle fattispecie di violazione. L'importo è raddoppiato se, nei cinque anni precedenti, la stessa impresa ha già avuto un provvedimento di sospensione.

Controlli, all'INL compiti di coordinamento

Sono estese le competenze di coordinamento all'INL - Ispettorato Nazionale del Lavoro - negli ambiti della salute e sicurezza del lavoro.

Più ispettori e più tecnologie

All'estensione delle competenze attribuite all'INL si accompagneranno un aumento dell'organico – è prevista l'assunzione di 1.024 unità – e un investimento in tecnologie di oltre 3,7 milioni di euro nel biennio 2022/2023 per dotare il nuovo personale ispettivo della strumentazione informatica necessaria a svolgere l'attività di vigilanza.

Previsto anche l'aumento del personale dell'Arma dei Carabinieri dedicato alle attività di vigilanza sull'applicazione delle norme in materia di diritto del lavoro, legislazione sociale e sicurezza sui luoghi di lavoro, che passerà dalle attuali 570 a 660 unità dal 1° gennaio 2022.

Rafforzamento SINP

Viene rafforzata la banca dati dell'INAIL, il Sistema Informativo Nazionale per la Prevenzione nei luoghi di lavoro (SINP), per il quale si punta a una definitiva messa a regime e a una maggiore condivisione delle informazioni in esso contenute. Gli organi di vigilanza sono tenuti ad alimentare un'apposita sezione della banca dati, dedicata alle sanzioni applicate nell'ambito dell'attività di vigilanza svolta nei luoghi di lavoro. Mentre l'INAIL dovrà rendere disponibili alle Aziende sanitarie locali e all'Ispettorato nazionale del lavoro i dati relativi alle aziende assicurate e agli infortuni denunciati.

FISCO

In considerazione degli effetti economici derivanti dall'emergenza Covid-19, sono adottate alcune norme volte a tutelare i contribuenti maggiormente in difficoltà. In particolare:

- È previsto il differimento del versamento delle rate delle definizioni agevolate dei carichi affidati alla riscossione (cosiddetti “rottamazione-ter” e “saldo e stralcio”) originariamente in scadenza a decorrere dal 2020. In particolare, potranno essere versate entro il 30 novembre 2021 le rate in scadenza nel 2020 e in scadenza dal 28 febbraio al 31 luglio 2021.
- Viene prolungato a 150 giorni dalla notifica, in luogo di 60, il termine per l'adempimento spontaneo delle cartelle di pagamento notificate dal primo settembre al 31 dicembre 2021. Fino allo scadere del termine dei 150 giorni non saranno dovuti interessi di mora e l'agente della riscossione non potrà agire per il recupero del debito.
- Per i piani di rateizzazione già in essere prima dell'inizio del periodo di sospensione della riscossione, viene esteso da 10 a 18 il numero delle rate che, se non pagate, determinano la decadenza dalla rateizzazione concessa.

Sono previsti alcuni correttivi alla disciplina al credito di imposta in Ricerca e Sviluppo al fine di superare alcune incertezze interpretative connesse all'originaria formulazione della misura. Inoltre sono previste semplificazioni della disciplina della patent box.

ALTRE NORME**Ecobonus auto elettriche**

È rifinanziato nell'anno 2021 il fondo per il rinnovo del parco auto.

Quarantena

È previsto il rifinanziamento per le misure adottate al fine dell'equiparazione della quarantena per Covid 19 alla malattia.

Congedi parentali

I lavoratori dipendenti o autonomi genitori di minori di 14 anni possono astenersi dal lavoro nel caso in cui sia sospesa l'attività didattica o educativa del figlio per tutta o in parte la durata dell'infezione o per la quarantena disposta dalle autorità competenti.

Alitalia

Sono state disposte misure di sostegno al reddito per i lavoratori di Alitalia in amministrazione straordinaria.

Cassa Integrazione COVID-19

Il decreto inoltre ha rifinanziato la Cassa Integrazione prevista per i datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi connessi all'emergenza COVID-19; a fronte dell'andamento delle richieste, sono stanziati, per il 2021, 200 milioni di euro per il Reddito di Cittadinanza.»

DECRETO-LEGGE 21 ottobre 2021, n. 146

Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili. (21G00157)

(GU n.252 del 21-10-2021)

Vigente al: 22-10-2021

Capo I

Misure urgenti in materia fiscale

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 77 e 87 della Costituzione;

Ritenuta la straordinaria necessita' ed urgenza di prevedere misure per esigenze fiscali e finanziarie indifferibili, nonche' a tutela del lavoro, della salute e della sicurezza anche nei luoghi di lavoro, anche tenuto conto degli effetti conseguenti all'emergenza epidemiologica da COVID-19;

Considerata l'urgenza di dare attuazione a obblighi internazionali assunti in particolare nei confronti della Repubblica di San Marino, della Santa Sede e del Consiglio d'Europa;

Vista la deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 15 ottobre 2021;

Sulla proposta del Presidente del Consiglio dei ministri, del Ministro dell'economia e delle finanze, del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, del Ministro degli affari esteri e della cooperazione internazionale, del Ministro dell'interno, del Ministro della difesa e del Ministro per le pari opportunita' e la famiglia;

E m a n a

il seguente decreto-legge:

Art. 1

Rimessione in termini per la Rottamazione-ter e saldo e stralcio

1. All'articolo 68 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, il comma 3 e' sostituito dal seguente: «3. Il versamento delle rate da corrispondere nell'anno 2020 e di quelle da corrispondere il 28 febbraio, il 31 marzo, il 31 maggio e il 31 luglio 2021 ai fini delle definizioni agevolate di cui agli articoli 3 e 5 del decreto-legge 23 ottobre 2018, n. 119, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2018, n. 136, all'articolo 16-bis del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e all'articolo 1, commi 190 e 193, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, e' considerato tempestivo e non determina l'inefficacia delle stesse definizioni se effettuato integralmente, con applicazione delle disposizioni dell'articolo 3, comma 14-bis, del citato decreto-legge n. 119 del 2018, entro il 30 novembre 2021.».

Art. 2

Estensione del termine di pagamento per le cartelle di pagamento

notificate nel periodo dal 1° settembre 2021 al 31 dicembre 2021

1. Con riferimento alle cartelle di pagamento notificate dall'agente della riscossione dal 1° settembre al 31 dicembre 2021, il termine per l'adempimento dell'obbligo risultante dal ruolo, previsto dall'articolo 25, comma 2, del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 602, e' fissato, ai fini di cui agli articoli 30 e 50, comma 1, dello stesso decreto, in centocinquanta giorni.

Art. 3

Estensione della rateazione per i piani di dilazione

1. All'articolo 68 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, al comma 2-ter, dopo le parole «rateazione,» sono inserite le seguenti: «rispettivamente, di diciotto e».

2. I debitori che, alla data di entrata in vigore del presente decreto, siano incorsi in decadenza da piani di dilazione di cui all'articolo 19 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 602, in essere alla data dell'8 marzo 2020 sono automaticamente riammessi ai medesimi piani, relativamente ai quali il termine di pagamento delle rate sospese ai sensi dell'articolo 68, commi 1, 2 e 2-bis, del decreto-legge n. 18 del 2020 e' fissato al 31 ottobre 2021, ferma restando l'applicazione a tali piani delle disposizioni del comma 1 del presente articolo.

3. Con riferimento ai carichi ricompresi nei piani di dilazione di cui al comma 2:

a) restano validi gli atti e i provvedimenti adottati e gli adempimenti svolti dall'agente della riscossione nel periodo dal 1° ottobre 2021 alla data di entrata in vigore del presente decreto e sono fatti salvi gli effetti prodottisi e i rapporti giuridici sorti sulla base dei medesimi;

b) restano acquisiti, relativamente ai versamenti delle rate sospese dei predetti piani eventualmente eseguiti nello stesso periodo, gli interessi di mora corrisposti ai sensi dell'articolo 30, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica n. 602 del 1973, nonché le sanzioni e le somme aggiuntive corrisposte ai sensi dell'articolo 27, comma 1, del decreto legislativo 26 febbraio 1999, n. 46.

Art. 4

Integrazione del contributo a favore di Agenzia delle entrate - Riscossione per il triennio 2020-2022

1. All'articolo 1 della legge 30 dicembre 2018, n. 145, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 326, le parole «450 milioni» sono sostituite dalle seguenti: «550 milioni» e le parole «112 milioni» sono sostituite dalle seguenti: «212 milioni»;

b) al comma 327, le parole «112 milioni» sono sostituite dalle seguenti: «212 milioni».

2. Alla compensazione degli effetti finanziari in termini di fabbisogno e indebitamento netto derivanti dal presente articolo, pari a 100 milioni di euro per l'anno 2021, si provvede ai sensi dell'articolo 17.

Art. 5

Disposizioni urgenti in materia fiscale

1. Le risorse del fondo istituito ai sensi dell'articolo 18, comma 2, del decreto-legge 23 ottobre 2018, n. 119, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2018, n. 136, pari complessivamente a 56.000.000 di euro a decorrere dal 2021, sono destinate:

a) per un ammontare complessivo annuo non superiore a 44.326.170 euro per l'anno 2021, a 44.790.000 euro per l'anno 2022 ed a

44.970.000 euro a decorrere dall'anno 2023, all'attribuzione dei premi di cui all'articolo 1, comma 542, della legge 11 dicembre 2016, n. 232;

b) per un ammontare pari a 11.673.830 euro per l'anno 2021, 11.210.000 euro per l'anno 2022 e a 11.030.000 euro a decorrere dall'anno 2023 per le spese amministrative e di comunicazione da attribuire alle amministrazioni che sostengono i relativi costi.

2. Il Ministro dell'economia e delle finanze e' autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio, anche in conto residui, provvedendo a rimodulare le predette risorse.

3. L'articolo 141, comma 1-ter, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, e' cosi' sostituito: «Per l'esercizio 2020, le spese di cui al comma 1-bis sono gestite, d'intesa con il dipartimento delle finanze, dal Dipartimento Dell'amministrazione generale, del personale e dei servizi del Ministero dell'economia e delle finanze.»

4. A decorrere dal 1° gennaio 2021, all'articolo 18, comma 2, del decreto-legge 23 ottobre 2018, n. 119, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2018, n. 136, le parole: «le spese amministrative» sono sostituite dalle seguenti: «l'attribuzione dei premi e le spese amministrative e di comunicazione».

5. All'articolo 36-bis, comma 5, del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 maggio 2021, n. 69, le parole «nella dichiarazione dei redditi relativa al periodo d'imposta nel quale e' stata sostenuta la spesa ovvero» sono soppresse.

6. All'articolo 2, comma 2, del decreto-legge 22 ottobre 2016, n. 193, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° dicembre 2016, n. 225, le parole da «e, fermo restando quanto» fino a «delle societa' da esse partecipate» sono soppresse.

7. I soggetti che alla data di entrata in vigore del presente decreto hanno utilizzato in compensazione il credito d'imposta per investimenti in attivita' di ricerca e sviluppo di cui all'articolo 3 del decreto-legge 23 dicembre 2013, n. 145, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 febbraio 2014, n. 9, maturato a decorrere dal periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2014 e fino al periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2019, possono effettuare il riversamento dell'importo del credito utilizzato, senza applicazione di sanzioni e interessi, alle condizioni e nei termini previsti nei commi seguenti.

8. La procedura di riversamento spontaneo di cui al comma 7 e' riservata ai soggetti che nei periodi d'imposta indicati al medesimo comma 7 abbiano realmente svolto, sostenendo le relative spese, attivita' in tutto o in parte non qualificabili come attivita' di ricerca e sviluppo ammissibili nell'accezione rilevante ai fini del credito d'imposta. Possono accedere alla procedura anche i soggetti che, in relazione al periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2016, hanno applicato il comma 1-bis dell'articolo 3 del citato decreto-legge n. 145 del 2013, in maniera non conforme a quanto dettato dalla disposizione d'interpretazione autentica recata dall'articolo 1, comma 72, della legge 30 dicembre 2018, n. 145. La procedura di riversamento spontaneo puo' essere utilizzata anche dai soggetti che abbiano commesso errori nella quantificazione o nell'individuazione delle spese ammissibili in violazione dei principi di pertinenza e congruita' nonche' nella determinazione della media storica di riferimento. L'accesso alla procedura e' in ogni caso escluso nei casi in cui il credito d'imposta utilizzato in compensazione sia il risultato di condotte fraudolente, di fattispecie oggettivamente o soggettivamente simulate, di false rappresentazioni della realta' basate sull'utilizzo di documenti falsi o di fatture che documentano operazioni inesistenti, nonche' nelle ipotesi in cui manchi la documentazione idonea a dimostrare il sostenimento delle spese ammissibili al credito d'imposta. I soggetti di cui al comma 7 decadono dalla procedura e le somme gia' versate si considerano acquisite a titolo di acconto sugli importi dovuti nel caso in cui gli Uffici, nell'esercizio dei poteri di cui all'articolo 31 e seguenti del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, dopo la comunicazione di cui al comma 9 del presente articolo, accertino condotte fraudolente.

9. I soggetti che intendono avvalersi della procedura di riversamento spontaneo del credito d'imposta di cui al comma 7 devono inviare apposita richiesta all'Agenzia delle entrate entro il 30 settembre 2022, specificando il periodo o i periodi d'imposta di maturazione del credito d'imposta per cui e' presentata la richiesta, gli importi del credito oggetto di riversamento spontaneo e tutti gli altri dati ed elementi richiesti in relazione alle attivita' e alle spese ammissibili. Il contenuto e le modalita' di trasmissione del modello di comunicazione per la richiesta di applicazione della procedura sono definite con provvedimento del direttore dell'Agenzia delle entrate da adottare entro il 31 maggio 2022.

10. L'importo del credito utilizzato in compensazione indicato nella comunicazione inviata all'Agenzia delle entrate deve essere riversato entro il 16 dicembre 2022. Il versamento puo' essere effettuato in tre rate di pari importo, di cui la prima da corrispondere entro il 16 dicembre 2022 e le successive entro il 16 dicembre 2023 e il 16 dicembre 2024. In caso di pagamento rateale sono dovuti, a decorrere dal 17 dicembre 2022, gli interessi calcolati al tasso legale. Il riversamento degli importi dovuti e' effettuato senza avvalersi della compensazione di cui all'articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241.

11. La procedura prevista dai commi da 7 a 10 si perfeziona con l'integrale versamento di quanto dovuto ai sensi dei medesimi commi. In caso di riversamento rateale, il mancato pagamento di una delle rate entro la scadenza prevista comporta il mancato perfezionamento della procedura, l'iscrizione a ruolo dei residui importi dovuti, nonche' l'applicazione di una sanzione pari al 30 per cento degli stessi e degli interessi nella misura prevista dall'articolo 20 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 602, con decorrenza dalla data del 17 dicembre 2022. In esito al corretto perfezionamento della procedura di riversamento e' esclusa la punibilita' per il delitto di cui all'articolo 10-quater del decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74.

12. La procedura di cui ai commi da 7 a 10 non puo' essere utilizzata per il riversamento dei crediti il cui utilizzo in compensazione sia gia' stato accertato con un atto di recupero crediti, ovvero con altri provvedimenti impositivi, divenuti definitivi alla data di entrata in vigore del presente decreto. Nel caso in cui l'utilizzo del credito d'imposta sia gia' stato constatato con un atto istruttorio, ovvero accertato con un atto di recupero crediti, ovvero con un provvedimento impositivo, non ancora divenuti definitivi alla data di entrata in vigore del presente decreto, il riversamento deve obbligatoriamente riguardare l'intero importo del credito oggetto di recupero, accertamento o constatazione, senza applicazione di sanzioni e interessi e senza possibilita' di applicare la rateazione di cui al comma 10.

13. All'articolo 1 del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 maggio 2021, n. 69, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 13, la lettera h) e' sostituita dalle seguenti:

«h) commi da 1 a 9 del presente articolo e articoli 1-ter, 5, 6, commi 5 e 6, e 6-sexies del presente decreto;

h-bis) articoli 1 e 4 del decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 luglio 2021, n. 106.»;

b) al comma 16, dopo le parole: «Ministro dell'economia e delle finanze» sono inserite le seguenti: «, sentita la Conferenza Stato - citta' ed autonomie locali,».

14. All'articolo 3, comma 3, lettera a), del decreto del Presidente della Repubblica 22 luglio 1998, n. 322, dopo le parole «e dei consulenti del lavoro» sono inserite le seguenti: «, nonche' gli iscritti nel registro dei revisori legali».

15. Alle minori entrate derivanti dai commi da 7 a 12, valutati in 35,6 milioni di euro per ciascuno degli anni dal 2022 al 2029, si provvede ai sensi dell'articolo 17.

Art. 6

Semplificazione della disciplina del patent box

1. I soggetti titolari di reddito d'impresa possono optare per l'applicazione delle disposizioni di cui al presente articolo. L'opzione ha durata per cinque periodi d'imposta ed e' irrevocabile e rinnovabile.

2. I soggetti di cui all'articolo 73, comma 1, lettera d), del testo unico delle imposte sui redditi, approvato con il decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, possono esercitare l'opzione di cui al comma 1 a condizione di essere residenti in Paesi con i quali sia in vigore un accordo per evitare la doppia imposizione e con i quali lo scambio di informazioni sia effettivo.

3. Ai fini delle imposte sui redditi, i costi di ricerca e sviluppo sostenuti dai soggetti indicati al comma 1 in relazione a software protetto da copyright, brevetti industriali, marchi d'impresa, disegni e modelli, nonche' processi, formule e informazioni relativi a esperienze acquisite nel campo industriale, commerciale o scientifico giuridicamente tutelabili, che siano dagli stessi soggetti utilizzati direttamente o indirettamente nello svolgimento della propria attivita' d'impresa, sono maggiorati del 90 per cento. Con provvedimento del direttore dell'Agenzia delle entrate sono definite le modalita' di esercizio dell'opzione di cui al comma 1.

4. Le disposizioni dei commi 1, 2 e 3 si applicano a condizione che i soggetti che esercitano l'opzione di cui al comma 1 svolgano le attivita' di ricerca e sviluppo, anche mediante contratti di ricerca stipulati con societa' diverse da quelle che direttamente o indirettamente controllano l'impresa, ne sono controllate o sono controllate dalla stessa societa' che controlla l'impresa ovvero con universita' o enti di ricerca e organismi equiparati, finalizzate alla creazione e allo sviluppo dei beni di cui al comma 3.

5. L'esercizio dell'opzione di cui al comma 1 rileva anche ai fini della determinazione del valore della produzione netta di cui al decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446.

6. I soggetti di cui al comma 1 che intendano beneficiare della maggiore deducibilita' dei costi ai fini fiscali di cui al presente articolo possono indicare le informazioni necessarie alla determinazione della predetta maggiorazione in idonea documentazione predisposta secondo quanto previsto da un provvedimento del direttore dell'Agenzia delle entrate. In caso di rettifica della maggiorazione determinata dai soggetti indicati al comma 1, da cui derivi una maggiore imposta o una differenza del credito, la sanzione di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 18 dicembre 1997, n. 471, non si applica qualora, nel corso di accessi, ispezioni, verifiche o altra attivita' istruttoria, il contribuente consegni all'Amministrazione finanziaria la documentazione indicata nel medesimo provvedimento del direttore dell'Agenzia delle entrate idonea a consentire il riscontro della corretta maggiorazione. Il contribuente che detiene la documentazione prevista dal provvedimento del direttore dell'Agenzia delle entrate ne da' comunicazione all'Amministrazione finanziaria nella dichiarazione relativa al periodo di imposta per il quale beneficia dell'agevolazione. In assenza della comunicazione attestante il possesso della documentazione idonea, in caso di rettifica della maggiorazione, si applica la sanzione di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 18 dicembre 1997, n. 471.

7. Con provvedimento del direttore dell'Agenzia delle entrate sono adottate le disposizioni attuative del presente articolo.

8. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano alle opzioni esercitate a decorrere dalla data dell'entrata in vigore del presente decreto.

9. I soggetti che esercitano l'opzione di cui al comma 1 non possono fruire, per l'intera durata della predetta opzione e in relazione ai medesimi costi, del credito d'imposta per le attivita' di ricerca e sviluppo di cui ai commi da 198 a 206 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160.

10. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono abrogati i commi da 37 a 45 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, e l'articolo 4 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58. I soggetti di cui al comma 1 che abbiano esercitato

opzione ai sensi dell'articolo 1, commi da 37 a 45, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, in data antecedente a quella di entrata in vigore del presente decreto possono scegliere, in alternativa al regime opzionato, di aderire al regime agevolativo di cui al presente articolo, previa comunicazione da inviarsi secondo le modalita' stabilite con provvedimento del direttore dell'Agenzia delle entrate. Sono esclusi dalla previsione di cui al secondo periodo coloro che abbiano presentato istanza di accesso alla procedura di cui all'articolo 31-ter del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, ovvero presentato istanza di rinnovo, e abbiano sottoscritto un accordo preventivo con l'Agenzia delle entrate a conclusione di dette procedure, nonche' i soggetti che abbiano aderito al regime di cui all'articolo 4 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58. I soggetti che abbiano presentato istanza di accesso alla procedura di cui al predetto articolo 31-ter del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, ovvero istanza di rinnovo dei termini dell'accordo gia' sottoscritto e che non avendo ancora sottoscritto un accordo vogliano aderire al regime agevolativo di cui al presente articolo, comunicano, secondo le modalita' stabilite con provvedimento del direttore dell'Agenzia delle entrate, la volonta' di rinunciare alla procedura di accordo preventivo o di rinnovo della stessa.

Art. 7

Rifinanziamento Fondo automotive

1. La dotazione del fondo di cui all'articolo 1, comma 1041, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, e' incrementata di 100 milioni di euro per l'anno 2021, da destinare secondo la seguente ripartizione, che costituisce limite di spesa:

a) 65 milioni di euro ai contributi per l'acquisto, anche in locazione finanziaria, di autoveicoli con emissioni comprese nella fascia 0-60 grammi (g) di anidride carbonica (CO₂) per chilometro (Km), di cui all'articolo 1, comma 1031, della legge n. 145 del 2018;

b) 20 milioni di euro ai contributi per l'acquisto, anche in locazione finanziaria, di veicoli commerciali di categoria N1 nuovi di fabbrica o autoveicoli speciali di categoria M1 nuovi di fabbrica, di cui all'articolo 1, comma 657, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, di cui euro 15 milioni riservati ai veicoli esclusivamente elettrici;

c) 10 milioni di euro ai contributi per l'acquisto, anche in locazione finanziaria, di autoveicoli con emissioni comprese nella fascia 61-135 grammi (g) di anidride carbonica (CO₂) per chilometro (Km), di cui all'articolo 1, comma 654, della legge n. 178 del 2020;

d) 5 milioni di euro ai contributi di cui all'articolo 73-quinquies, comma 2, lettera d), del decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 luglio 2021, n. 106.

2. Agli oneri derivanti dall'attuazione del presente articolo, pari a 100 milioni di euro, si provvede ai sensi dell'articolo 17.

Capo II

Misure urgenti in materia di lavoro

Art. 8

Modifiche all'articolo 26 del decreto-legge 17 marzo 2020 n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27

1. All'articolo 26 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1 le parole «Il periodo trascorso» sono sostituite dalle seguenti: «Fino al 31 dicembre 2021, il periodo trascorso»;

b) al comma 5, il primo periodo e' sostituito dal seguente: «Dal 31 gennaio 2020 fino al 31 dicembre 2021 gli oneri a carico dell'INPS

connessi con le tutele di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati dallo Stato nel limite massimo di spesa di 663,1 milioni di euro per l'anno 2020 e di 976,7 milioni di euro per l'anno 2021, dando priorit  agli eventi cronologicamente anteriori.»;

c) dopo il comma 7 e' aggiunto il seguente:

«7-bis. Dal 31 gennaio 2020 fino al 31 dicembre 2021 per le tutele di cui al presente articolo, i datori di lavoro del settore privato con obbligo previdenziale presso le Gestioni dell'INPS, esclusi i datori di lavoro domestico, hanno diritto a un rimborso forfettario per gli oneri sostenuti relativi ai propri lavoratori dipendenti non aventi diritto all'assicurazione economica di malattia presso l'INPS. Per ciascun anno solare, il rimborso e' riconosciuto al datore di lavoro una tantum per ogni singolo lavoratore ed e' previsto solo nei casi in cui la prestazione lavorativa, durante l'evento, non possa essere svolta in modalita' agile. Il rimborso e' erogato dall'INPS, per un importo pari a euro 600,00 per lavoratore, previa presentazione da parte del datore di lavoro di apposita domanda telematica corredata da dichiarazione attestante i periodi riferiti alle tutele di cui al presente articolo da trasmettere nelle modalita' ed entro i termini che saranno indicati dall'INPS. L'INPS, nell'effettuare i controlli a campione, ai sensi dell'articolo 71 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, sulle dichiarazioni prodotte dai datori di lavoro, e' autorizzato all'acquisizione e al trattamento dei dati sensibili contenuti nelle certificazioni mediche e nella documentazione sanitaria dei lavoratori interessati. Il beneficio di cui al presente comma e' riconosciuto nel limite massimo di spesa complessivo pari a 188,3 milioni di euro per l'anno 2021 dando priorit  agli eventi cronologicamente anteriori. L'INPS procede al monitoraggio dei limiti di spesa di cui al presente comma sulla base delle domande ricevute dai datori di lavoro e, qualora venga raggiunto il limite di spesa, non si procede ad ulteriori rimborsi.».

2. All'articolo 1 della legge 30 dicembre 2020, n. 178, il comma 482 e' abrogato.

3. All'onere derivante dal comma 1, pari a 1.165 milioni di euro per l'anno 2021, si provvede, quanto a 396 milioni di euro per l'anno 2021, mediante utilizzo delle risorse rivenienti dall'abrogazione delle disposizioni di cui al comma 2 e, quanto a 769 milioni di euro per l'anno 2021, ai sensi dell'articolo 17.

Art. 9

Congedi parentali

1. Il lavoratore dipendente genitore di figlio convivente minore di anni quattordici, alternativamente all'altro genitore, puo' astenersi dal lavoro per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata della sospensione dell'attivita' didattica o educativa in presenza del figlio, alla durata dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio, nonche' alla durata della quarantena del figlio disposta dal Dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto. Il beneficio di cui al primo periodo e' riconosciuto ai genitori di figli con disabilit  in situazione di gravita' accertata ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, a prescindere dall'eta' del figlio, per la durata dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio, nonche' per la durata della quarantena del figlio ovvero nel caso in cui sia stata disposta la sospensione dell'attivita' didattica o educativa in presenza o il figlio frequenti centri diurni a carattere assistenziale dei quali sia stata disposta la chiusura. Il congedo di cui al presente comma puo' essere fruito in forma giornaliera od oraria.

2. Per i periodi di astensione fruiti ai sensi del comma 1, e' riconosciuta in luogo della retribuzione, nel limite di spesa di cui al comma 7, un'indennita' pari al 50 per cento della retribuzione stessa, calcolata secondo quanto previsto dall'articolo 23 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternita' e della paternita', di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ad eccezione del comma 2 del medesimo articolo

23. I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa.

3. Gli eventuali periodi di congedo parentale di cui agli articoli 32 e 33 del testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, fruiti dai genitori a decorrere dall'inizio dell'anno scolastico 2021/2022 fino alla data di entrata in vigore del presente decreto, durante i periodi di sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio ovvero di sospensione delle attività dei centri diurni a carattere assistenziale dei quali sia stata disposta la chiusura, di durata dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio, di durata della quarantena del figlio, possono essere convertiti a domanda nel congedo di cui al comma 1 con diritto all'indennità di cui al comma 2 e non sono computati né indennizzati a titolo di congedo parentale.

4. In caso di figli di età compresa fra 14 e 16 anni, uno dei genitori, alternativamente all'altro, ha diritto, al ricorrere delle condizioni di cui al comma 1, primo periodo, di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

5. Per i giorni in cui un genitore fruisce del congedo di cui ai commi 1 e 4 oppure non svolge alcuna attività lavorativa o è sospeso dal lavoro, l'altro genitore non può fruire del medesimo congedo, salvo che sia genitore anche di altri figli minori di anni quattordici avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di alcuna delle stesse misure.

6. I genitori lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, hanno diritto a fruire, per le ragioni di cui al comma 1 e per il periodo di cui al comma 9 e nel limite di spesa di cui al comma 7, per i figli conviventi minori di anni quattordici, fatto salvo quanto previsto al comma 5, di uno specifico congedo, per il quale è riconosciuta una indennità, per ciascuna giornata indennizzabile, pari al 50 per cento di 1/365 del reddito individuato secondo la base di calcolo utilizzata ai fini della determinazione dell'indennità di maternità. La medesima indennità è estesa ai genitori lavoratori autonomi iscritti all'INPS ed è commisurata, per ciascuna giornata indennizzabile, al 50 per cento della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge, a seconda della tipologia di lavoro autonomo svolto.

7. I benefici di cui ai commi da 1 a 6 sono riconosciuti nel limite di spesa di 29,3 milioni di euro per l'anno 2021. Le modalità operative per accedere ai benefici di cui al presente articolo sono stabilite dall'INPS. Sulla base delle domande pervenute, l'INPS provvede al monitoraggio comunicandone le risultanze al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. L'INPS provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa di cui al presente comma. Qualora dal predetto monitoraggio emerga il raggiungimento, anche in via prospettica, del limite di spesa, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande.

8. Al fine di garantire la sostituzione del personale docente, educativo, amministrativo, tecnico ed ausiliario delle istituzioni scolastiche che usufruisce dei benefici di cui al presente articolo, è autorizzata la spesa di 7,6 milioni di euro per l'anno 2021.

9. Le misure di cui al presente articolo si applicano fino al 31 dicembre 2021.

10. Agli oneri derivanti del presente articolo, pari a 36,9 milioni di euro per l'anno 2021, si provvede ai sensi dell'articolo 17.

Art. 10

Integrazione salariale per i lavoratori di Alitalia in amministrazione straordinaria

1. Al fine di garantire la continuità del sostegno al reddito dei lavoratori coinvolti dall'attuazione del programma della procedura di amministrazione straordinaria di cui all'articolo 79, comma 4-bis, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, il trattamento di integrazione salariale di cui all'articolo 7, comma 10-ter, del

decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, può essere concesso ai lavoratori dipendenti di Alitalia Sai e Alitalia Cityliner in amministrazione straordinaria per una durata complessiva di 12 mesi. Il predetto trattamento può proseguire anche successivamente alla conclusione dell'attività del commissario e in ogni caso non oltre il 31 dicembre 2022. La proroga dei trattamenti di cui al presente comma è riconosciuta nel limite di 63,5 milioni di euro per l'anno 2022.

2. Il Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale di cui al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali n. 95269 del 7 aprile 2016, è incrementato di 212,2 milioni di euro per l'anno 2022 destinati all'integrazione del trattamento di cui al comma 1.

3. Agli oneri derivanti dal presente articolo, pari a 275,7 milioni di euro per l'anno 2022, si provvede ai sensi dell'articolo 17.

Art. 11

Ulteriori disposizioni in materia di trattamenti di integrazione salariale

1. I datori di lavoro di cui all'articolo 8, comma 2, del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 maggio 2021, n. 69, che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 possono presentare, per i lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del presente decreto, domanda di assegno ordinario e di cassa integrazione salariale in deroga di cui agli articoli 19, 21, 22 e 22-quater del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, per una durata massima di tredici settimane nel periodo tra il 1° ottobre e il 31 dicembre 2021, secondo le modalità previste al comma 4. Per i trattamenti concessi ai sensi del presente comma non è dovuto alcun contributo addizionale. I trattamenti di cui al presente comma sono concessi nel limite massimo di spesa pari a 657,9 milioni di euro per l'anno 2021, ripartito in 304,3 milioni di euro per i trattamenti di assegno ordinario e in 353,6 milioni di euro per i trattamenti di cassa integrazione in deroga. L'INPS provvede al monitoraggio del limite di spesa di cui al presente comma. Qualora dal predetto monitoraggio emerga che è stato raggiunto anche in via prospettica il limite di spesa, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande.

2. I datori di lavoro di cui all'articolo 50-bis, comma 2, del decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 luglio 2021, n. 106, che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 possono presentare, per i lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del presente decreto, domanda di trattamento ordinario di integrazione salariale di cui agli articoli 19 e 20 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, per una durata massima di nove settimane nel periodo tra il 1° ottobre e il 31 dicembre 2021, secondo le modalità previste al comma 4. Per i trattamenti concessi ai sensi del presente comma non è dovuto alcun contributo addizionale. I trattamenti di cui al presente comma sono concessi nel limite massimo di spesa pari a 140,5 milioni di euro per l'anno 2021. L'INPS provvede al monitoraggio del limite di spesa di cui al presente comma. Qualora dal predetto monitoraggio emerga che è stato raggiunto anche in via prospettica il limite di spesa, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande.

3. Le tredici settimane dei trattamenti di cui al comma 1 sono riconosciute ai datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato il periodo di ventotto settimane di cui all'articolo 8, comma 2, del decreto-legge n. 41 del 2021, decorso il periodo autorizzato. Le nove settimane di cui al comma 2 sono riconosciute ai datori di lavoro di cui all'articolo 50-bis, comma 2 del decreto-legge n. 73 del 2021, decorso il periodo autorizzato.

4. Le domande di accesso ai trattamenti di cui al presente articolo

sono 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.

5. In caso di pagamento diretto delle prestazioni di cui al presente articolo da parte dell'INPS, ferma restando la possibilità di ricorrere all'anticipazione di cui all'articolo 22-quater, comma 4, del decreto-legge n. 18 del 2020, il datore di lavoro è tenuto a 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, oppure, 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 alla data di 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.

6. 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. Le risorse di cui all'articolo 8, comma 7, del decreto-legge n. 41 del 2021, sono rideterminate in 844 milioni di euro a valere sulle quali è garantita anche l'erogazione dell'assegno ordinario di cui al comma 1 e le risorse dell'articolo 1, comma 303, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, sono rideterminate in 700 milioni di euro. I Fondi erogano l'assegno ordinario nel limite delle risorse indicate al secondo periodo.

7. Ai datori di lavoro che presentano domanda di integrazione salariale ai sensi dei commi 1, 2 e 6 resta precluso l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, per la durata della fruizione del trattamento di integrazione salariale. Ai medesimi soggetti di cui al primo periodo resta, altresì, preclusa nel medesimo periodo, 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.

8. Le sospensioni e le preclusioni di cui al comma 7 non si applicano nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa oppure dalla cessazione definitiva dell'attività di impresa conseguente 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 complesso di beni o attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile o 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. A detti lavoratori è comunque riconosciuto il trattamento di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22. Sono altresì esclusi dal divieto i licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa o 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.

9. Il limite di spesa di cui all'articolo 50-bis, comma 2, del decreto-legge n. 73 del 2021, è incrementato di 80 milioni di euro per l'anno 2021.

10. Il limite di spesa di cui all'articolo 40-bis, comma 1, del decreto-legge n. 73 del 2021, è rideterminato in 106 milioni di euro per l'anno 2021.

11. Il limite delle minori entrate contributive di cui all'articolo 41, comma 10, del decreto-legge n. 73 del 2021, è rideterminato in

216 milioni di euro per l'anno 2021 e a 108 milioni di euro per l'anno 2022.

12. Agli oneri derivanti dai commi 1, 2 e 9, pari a 878,4 milioni di euro per l'anno 2021 e alle minori entrate derivanti dal comma 11 valutate in 11,4 milioni di euro per l'anno 2023 si provvede:

a) quanto a 456 milioni di euro per l'anno 2021 mediante le economie derivanti dal comma 6;

b) quanto a 245 milioni di euro per l'anno 2021 mediante le economie derivanti dal comma 10;

c) quanto a 177,4 milioni di euro per l'anno 2021 mediante quota delle maggiori entrate derivanti dal comma 11 per tale anno;

d) quanto a 11,4 milioni di euro per l'anno 2023 ai sensi dell'articolo 17.

13. L'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 12, comma 1, del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, e' incrementata di 200 milioni di euro per l'anno 2021.

14. Agli oneri derivanti dal comma 13 si provvede ai sensi dell'articolo 17.

15. All'articolo 31, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, il quinto periodo e' soppresso.

16. All'articolo 1 della legge 30 dicembre 2018, n. 145, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) dopo il comma 251-bis, e' aggiunto il seguente: «251-ter. Ai lavoratori di cui all'articolo 251-bis che, a norma del medesimo comma, nell'anno 2020 abbiano presentato richiesta per la concessione dell'indennita' di cui al comma 251, la stessa indennita' puo' essere concessa in continuita' fino al 31 dicembre 2021.»;

b) al comma 253, le parole «dei commi 251 e 251-bis», sono sostituite dalle seguenti: «dei commi 251, 251-bis e 251-ter».

17. I benefici di cui al comma 16 sono concessi nel limite di 1,39 milioni di euro per l'anno 2021. Agli oneri derivanti dal primo periodo del presente comma si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 58-bis, comma 5, del decreto-legge 26 ottobre 2019, n. 124, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 2019, n. 157.

Art. 12

Disposizioni in materia di mobilita' del personale

1. All'articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1, quarto periodo, dopo le parole: «servizio sanitario nazionale», sono inserite le seguenti: «e degli enti locali con un numero di dipendenti a tempo indeterminato non superiore a 100»;

b) al comma 1.1. il primo periodo e' soppresso.

Capo III

Rafforzamento della disciplina in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Art. 13

Disposizioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. Al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 7, dopo il comma 1, e' aggiunto il seguente:

«1-bis. Il comitato regionale si riunisce almeno due volte l'anno e puo' essere convocato anche su richiesta dell'ufficio territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro.»;

b) all'articolo 8:

1) al comma 1:

1.1. le parole «e per indirizzare» sono sostituite dalle seguenti: «e per programmare e valutare, anche ai fini del coordinamento informativo statistico e informatico dei dati

dell'amministrazione statale, regionale e locale»;

1.2. le parole: «negli attuali» sono sostituite dalla seguente: «nei»;

1.3 e' aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Gli organi di vigilanza alimentano un'apposita sezione del Sistema informativo dedicata alle sanzioni irrogate nell'ambito della vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.»;

2) al comma 2:

2.1. le parole «Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali» sono sostituite dalle seguenti: «Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dal Ministero della salute»;

2.2. dopo le parole «dal Ministero dell'interno» sono inserite le seguenti: «dal Dipartimento della Presidenza del Consiglio dei ministri competente per la trasformazione digitale»;

2.3. le parole: «dall'IPSEMA e dall'ISPESL», sono sostituite dalle seguenti: «dall'INPS e dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro»;

2.4. dopo il primo periodo, e' inserito il seguente: «Ulteriori amministrazioni potranno essere individuate con decreti adottati ai sensi del comma 4.»;

3) il comma 3 e' sostituito dal seguente: «3. L'INAIL garantisce le funzioni occorrenti alla gestione tecnica ed informatica del SINP e al suo sviluppo, nel rispetto di quanto disciplinato dal regolamento (UE) 2016/679 e dal decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101, e, a tale fine, e' titolare del trattamento dei dati secondo quanto previsto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196. L'INAIL rende disponibili ai Dipartimenti di prevenzione delle Aziende sanitarie locali, per l'ambito territoriale di competenza, e all'Ispettorato nazionale del lavoro i dati relativi alle aziende assicurate, agli infortuni denunciati, ivi compresi quelli sotto la soglia di indennizzabilita', e alle malattie professionali denunciate.»;

4) al comma 4, primo periodo, le parole da «Ministro del lavoro» fino a «pubblica amministrazione» sono sostituite dalle seguenti: «Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro della salute, di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e con il Ministro per l'innovazione tecnologica e la transizione digitale» e le parole «da adottarsi entro 180 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, vengono definite» sono sostituite dalle seguenti: «sono definiti i criteri e»;

5) dopo il comma 4 e' inserito il seguente: «4-bis. Per l'attivita' di coordinamento e sviluppo del SINP, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, acquisito il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, da adottarsi entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, e' ridefinita la composizione del Tavolo tecnico per lo sviluppo e il coordinamento del sistema informativo nazionale per la prevenzione (SINP), istituito ai sensi dell'articolo 5 del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro della salute 25 maggio 2016, n. 183.»;

6) il comma 5 e' sostituito dal seguente: «5. La partecipazione delle parti sociali al Sistema informativo avviene attraverso la periodica consultazione in ordine ai flussi informativi di cui al comma 6.»;

c) all'articolo 13:

1) al comma 1, dopo le parole «e' svolta dalla azienda sanitaria locale competente per territorio» sono aggiunte le seguenti: «, dall'Ispettorato nazionale del lavoro»;

2) il comma 2 e' abrogato;

3) il comma 4 e' sostituito dal seguente: «4. La vigilanza di cui al presente articolo e' esercitata nel rispetto del coordinamento di cui agli articoli 5 e 7. A livello provinciale, nell'ambito della programmazione regionale realizzata ai sensi dell'articolo 7, le aziende sanitarie locali e l'Ispettorato nazionale del lavoro promuovono e coordinano sul piano operativo l'attivita' di vigilanza esercitata da tutti gli organi di cui al presente articolo. Sono adottate le conseguenti modifiche al decreto del Presidente del

Consiglio dei ministri del 21 dicembre 2007.»;

4) al comma 6:

4.1. dopo le parole «L'importo delle somme che l'ASL» sono inserite le seguenti: «e l'Ispettorato nazionale del lavoro»;

4.2. le parole «l'apposito capitolo regionale» sono sostituite dalle seguenti: «rispettivamente, l'apposito capitolo regionale e il bilancio dell'Ispettorato nazionale del lavoro»;

4.3. dopo le parole «svolta dai dipartimenti di prevenzione delle AA.SS.LL.», sono inserite le seguenti: «e dall'Ispettorato»;

5) dopo il comma 7 e' aggiunto il seguente: «7-bis. L'Ispettorato nazionale del lavoro e' tenuto a presentare, entro il 30 giugno di ogni anno al Ministro del lavoro e delle politiche sociali per la trasmissione al Parlamento, una relazione analitica sull'attivita' svolta in materia di prevenzione e contrasto del lavoro irregolare e che dia conto dei risultati conseguiti nei diversi settori produttivi e delle prospettive di sviluppo, programmazione ed efficacia dell'attivita' di vigilanza nei luoghi di lavoro.»;

d) l'articolo 14 e' sostituito dal seguente:

«Art. 14 (Provvedimenti degli organi di vigilanza per il contrasto del lavoro irregolare e per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori). - 1. Ferme restando le attribuzioni previste dagli articoli 20 e 21, del decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758, al fine di far cessare il pericolo per la tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori, nonche' di contrastare il lavoro irregolare, l'Ispettorato nazionale del lavoro adotta un provvedimento di sospensione, quando riscontra che almeno il 10 per cento dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro risulti occupato, al momento dell'accesso ispettivo, senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro nonche', a prescindere dal settore di intervento, in caso di gravi violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro di cui all'Allegato I. Il provvedimento di sospensione e' adottato in relazione alla parte dell'attivita' imprenditoriale interessata dalle violazioni o, alternativamente, dell'attivita' lavorativa prestata dai lavoratori interessati dalle violazioni di cui ai numeri 3 e 6 dell'Allegato I. Unitamente al provvedimento di sospensione l'Ispettorato nazionale del lavoro puo' imporre specifiche misure atte a far cessare il pericolo per la sicurezza o per la salute dei lavoratori durante il lavoro.

2. Per tutto il periodo di sospensione e' fatto divieto all'impresa di contrattare con la pubblica amministrazione. A tal fine il provvedimento di sospensione e' comunicato all'Autorita' Nazionale Anticorruzione (ANAC), al Ministero delle infrastrutture e della mobilita' sostenibili, per gli aspetti di rispettiva competenza al fine dell'adozione da parte del Ministero delle infrastrutture e della mobilita' sostenibili del provvedimento interdittivo.

3. L'Ispettorato nazionale del lavoro adotta i provvedimenti di cui al comma 1 per il tramite del proprio personale ispettivo nell'immediatezza degli accertamenti nonche', su segnalazione di altre amministrazioni, entro sette giorni dal ricevimento del relativo verbale.

4. I provvedimenti di cui al comma 1, per le ipotesi di lavoro irregolare, non trovano applicazione nel caso in cui il lavoratore risulti l'unico occupato dall'impresa. In ogni caso di sospensione, gli effetti della stessa possono essere fatti decorrere dalle ore dodici del giorno lavorativo successivo ovvero dalla cessazione dell'attivita' lavorativa in corso che non puo' essere interrotta, salvo che non si riscontrino situazioni di pericolo imminente o di grave rischio per la salute dei lavoratori o dei terzi o per la pubblica incolumita'.

5. Ai provvedimenti del presente articolo si applicano le disposizioni di cui all'articolo 3 della legge 7 agosto 1990, n. 241.

6. Limitatamente ai provvedimenti adottati in occasione dell'accertamento delle violazioni in materia di prevenzione incendi, provvede il Comando provinciale dei vigili del fuoco territorialmente competente. Ove gli organi di vigilanza o le altre amministrazioni pubbliche rilevino possibili violazioni in materia di prevenzione incendi, ne danno segnalazione al competente Comando provinciale dei

vigili del fuoco, il quale procede ai sensi delle disposizioni del decreto legislativo 8 marzo 2006, n. 139.

7. In materia di prevenzione incendi, in ragione della competenza esclusiva del Corpo nazionale dei vigili del fuoco prevista dall'articolo 46, trovano applicazione le disposizioni di cui agli articoli 16, 19 e 20 del decreto legislativo 8 marzo 2006, n. 139.

8. I poteri di cui al comma 1 spettano anche ai servizi ispettivi delle aziende sanitarie locali nell'ambito di accertamenti in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro.

9. E' condizione per la revoca del provvedimento da parte dell'amministrazione che lo ha adottato:

a) la regolarizzazione dei lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria anche sotto il profilo degli adempimenti in materia di salute e sicurezza;

b) l'accertamento del ripristino delle regolari condizioni di lavoro nelle ipotesi di violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;

c) la rimozione delle conseguenze pericolose delle violazioni nelle ipotesi di cui all'Allegato I;

d) nelle ipotesi di lavoro irregolare, il pagamento di una somma aggiuntiva pari a 2.500 euro fino a cinque lavoratori irregolari e pari a 5.000 euro qualora siano impiegati piu' di cinque lavoratori irregolari;

e) nelle ipotesi di cui all'Allegato I, il pagamento di una somma aggiuntiva di importo pari a quanto indicato nello stesso Allegato I con riferimento a ciascuna fattispecie.

10. Le somme aggiuntive di cui alle lettere d) ed e) sono raddoppiate nelle ipotesi in cui, nei cinque anni precedenti alla adozione del provvedimento, la medesima impresa sia stata destinataria di un provvedimento di sospensione.

11. Su istanza di parte, fermo restando il rispetto delle condizioni di cui al comma 9, la revoca e' altresì concessa subordinatamente al pagamento del venti per cento della somma aggiuntiva dovuta. L'importo residuo, maggiorato del cinque per cento, e' versato entro sei mesi dalla data di presentazione dell'istanza di revoca. In caso di mancato versamento o di versamento parziale dell'importo residuo entro detto termine, il provvedimento di accoglimento dell'istanza di cui al presente comma costituisce titolo esecutivo per l'importo non versato.

12. E' comunque fatta salva l'applicazione delle sanzioni penali, civili e amministrative vigenti.

13. Ferma restando la destinazione della percentuale prevista dall'articolo 14, comma 1, lettera d), del decreto-legge 23 dicembre 2013, n. 145, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 febbraio 2014, n. 9, l'importo delle somme aggiuntive di cui al comma 9, lettere d) ed e), integra, in funzione dell'amministrazione che ha adottato i provvedimenti di cui al comma 1, il bilancio dell'Ispettorato nazionale del lavoro o l'apposito capitolo regionale ed e' utilizzato per finanziare l'attivita' di prevenzione nei luoghi di lavoro svolta dall'Ispettorato nazionale del lavoro o dai dipartimenti di prevenzione delle AA.SS.LL.

14. Avverso i provvedimenti di cui al comma 1 adottati per l'impiego di lavoratori senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro e' ammesso ricorso, entro 30 giorni, all'Ispettorato interregionale del lavoro territorialmente competente, il quale si pronuncia nel termine di 30 giorni dalla notifica del ricorso. Decorso inutilmente tale ultimo termine il ricorso si intende accolto.

15. Il datore di lavoro che non ottempera al provvedimento di sospensione di cui al presente articolo e' punito con l'arresto fino a sei mesi nelle ipotesi di sospensione per le violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro nelle ipotesi di sospensione per lavoro irregolare.

16. L'emissione del decreto di archiviazione per l'estinzione delle contravvenzioni, accertate ai sensi del comma 1, a seguito della conclusione della procedura di prescrizione prevista dagli articoli 20 e 21, del decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758,

comporta la decadenza dei provvedimenti di cui al comma 1 fermo restando, ai fini della verifica dell'ottemperanza alla prescrizione, anche il pagamento delle somme aggiuntive di cui al comma 9, lettera d).»;

e) all'articolo 51:

1) dopo il comma 1 e' inserito il seguente: «1-bis. Il Ministero del lavoro istituisce il repertorio degli organismi paritetici, previa definizione dei criteri identificativi, entro 180 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto.»;

2) il comma 8-bis e' sostituito dai seguenti:

«8-bis. Gli organismi paritetici comunicano annualmente all'Ispettorato nazionale del lavoro e all'INAIL i dati relativi:

a) alle imprese che hanno aderito al sistema degli organismi paritetici e a quelle che hanno svolto l'attivita' di formazione organizzata dagli stessi organismi;

b) ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali;

c) al rilascio delle asseverazioni di cui al comma 3-bis.

8-ter. I dati di cui al comma 8-bis sono utilizzati ai fini della individuazione di criteri di priorita' nella programmazione della vigilanza e di criteri di premialita' nell'ambito della determinazione degli oneri assicurativi da parte dell'INAIL.»;

f) all'articolo 99, dopo il comma 1, e' inserito il seguente:

«1-bis. Le comunicazioni di cui al comma 1 alimentano una apposita banca dati istituita presso l'Ispettorato nazionale del lavoro, ferma l'interoperabilita' con le banche dati esistenti. Con decreto del direttore dell'Ispettorato nazionale del lavoro sono individuate le modalita' tecniche, la data di effettivo avvio dell'alimentazione della banca dati e le modalita' di condivisione delle informazioni con le Pubbliche Amministrazioni interessate.»;

g) l'Allegato I e' sostituito dall'Allegato I al presente decreto.

2. In funzione dell'ampliamento delle competenze di cui al comma 1, lettera c), numero 1), l'Ispettorato nazionale del lavoro e' autorizzato, per il biennio 2021-2022, a bandire procedure concorsuali pubbliche e, conseguentemente, ad assumere con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, in aggiunta alle facolta' assunzionali previste a legislazione vigente e con corrispondente incremento della vigente dotazione organica, un contingente di personale ispettivo pari a 1.024 unita' da inquadrare nell'Area terza, posizione economica F1, del CCNL comparto Funzioni Centrali. A tal fine e' autorizzata la spesa di euro 22.164.286 per il 2022 e di euro 44.328.571 a decorrere dal 2023 in relazione alle assunzioni di cui al presente comma, nonche' di euro 9.106.800 per il 2022 e di euro 6.456.800 a decorrere dal 2023 per le spese di funzionamento connesse alle medesime assunzioni, nonche' di euro 1.500.000 per il 2022 in relazione alle spese relative allo svolgimento e alla gestione dei concorsi pubblici.

3. Al fine di rafforzare l'attivita' di vigilanza sull'applicazione delle norme in materia di diritto del lavoro, legislazione sociale e sicurezza sui luoghi di lavoro, il contingente di personale dell'Arma dei carabinieri di cui all'articolo 826, comma 1, del codice dell'ordinamento militare di cui al decreto legislativo 15 marzo 2010, n. 66, e' incrementato di 90 unita' in soprannumero rispetto all'organico attuale a decorrere dal 1° gennaio 2022.

4. All'articolo 826, comma 1, del codice dell'ordinamento militare di cui al decreto legislativo 15 marzo 2010, n. 66, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'alinea, le parole: «570 unita'» sono sostituite dalle seguenti: «660 unita'»;

b) alla lettera b), il numero «6» e' sostituito dal seguente: «8»;

c) la lettera c) e' abrogata;

d) la lettera d) e' sostituita dalla seguente: «d) ispettori: 246»;

e) la lettera f) e' sostituita dalla seguente: «f) appuntati e carabinieri: 229».

5. Al fine di ripianare i propri livelli di forza organica, l'Arma dei carabinieri e' autorizzata ad assumere, in deroga alle ordinarie

facolta' assunzionali, un corrispondente numero di unita' di personale, ripartite in 45 unita' del ruolo ispettori e in 45 unita' del ruolo appuntati e carabinieri, a decorrere dal 1° settembre 2022. A tal fine e' autorizzata la spesa di euro 658.288 per l'anno 2022, euro 3.756.018 per l'anno 2023, euro 4.328.623 per l'anno 2024, euro 4.544.998 per l'anno 2025, euro 4.595.330 per l'anno 2026, euro 4.668.246 per l'anno 2027, euro 4.713.412 per ciascuno degli anni dal 2028 al 2031, euro 4.766.424 per l'anno 2032 e euro 4.846.170 annui a decorrere dall'anno 2033.

6. Agli oneri derivanti dal presente articolo, pari a 45.329.374 euro per l'anno 2022, 64.941.389 euro per l'anno 2023, 65.513.994 euro per l'anno 2024, 65.730.369 euro per l'anno 2025, 65.780.701 euro per l'anno 2026, 65.853.617 euro per l'anno 2027, 65.898.783 euro per ciascuno degli anni dal 2028 al 2031, 65.951.795 euro per l'anno 2032 e 66.031.541 euro annui a decorrere dall'anno 2033, si provvede ai sensi dell'art. 17.

Capo IV

Misure finanziarie urgenti

Art. 14

Disposizioni urgenti per l'adempimento di obblighi europei e internazionali e per la liquidazione degli enti dipendenti dal Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale

1. Al fine di assicurare la prosecuzione senza soluzione di continuita' delle trasmissioni della San Marino RTV S.p.A., il Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale e' autorizzato a erogare, ad integrazione del contributo di cui all'Accordo di collaborazione in materia radiotelevisiva fra il Governo della Repubblica italiana e il Governo della Repubblica di San Marino, con Allegato, fatto a Roma il 5 marzo 2008, ratificato e reso esecutivo ai sensi della legge 29 settembre 2015, n. 164, un contributo addizionale a favore della Repubblica di San Marino pari a 2.019.431 euro per l'anno 2021, a 1.613.431 euro per l'anno 2022, a 1.651.431 euro per l'anno 2023, a 1.702.431 euro per l'anno 2024, a 1.769.431 euro per l'anno 2025 e a 1.839.431 euro a decorrere dall'anno 2026. L'erogazione del contributo addizionale e' condizionata all'effettiva messa a disposizione, entro il 31 dicembre 2021, a favore dell'Italia dei canali 7, 26, 30, 51, 12B e 12C, assegnati alla Repubblica di San Marino ai sensi dell'Accordo di Ginevra 2006 dell'Unione internazionale delle telecomunicazioni. Per l'attuazione delle disposizioni di cui al presente comma e' autorizzata la spesa di 2.019.431 euro per l'anno 2021, di 1.613.431 euro per l'anno 2022, di 1.651.431 euro per l'anno 2023, di 1.702.431 euro per l'anno 2024, di 1.769.431 euro per l'anno 2025 e di 1.839.431 euro a decorrere dall'anno 2026.

2. Per gli adempimenti connessi alla presidenza italiana del Consiglio d'Europa e in attuazione dello Statuto della predetta organizzazione, firmato a Londra il 5 maggio 1949, ratificato e reso esecutivo ai sensi della legge 23 luglio 1949, n. 433, e' autorizzata la spesa di euro 0,2 milioni per l'anno 2021 e di euro 1,5 milioni per l'anno 2022.

3. Agli oneri derivanti dai commi 1 e 2, pari a euro 2.219.431 euro per l'anno 2021, 3.113.431 euro per l'anno 2022 e per 1.839.431 euro a decorrere dall'anno 2023, si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento del fondo speciale di parte corrente iscritto, ai fini del bilancio triennale 2021-2023, nell'ambito del programma «Fondi di riserva e speciali» della missione «Fondi da ripartire» dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per l'anno 2021, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale.

4. I debiti derivanti da rapporti di lavoro, anche atipici o occasionali, con l'Istituto italiano per l'Africa e l'Oriente sono posti in capo al Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale e le corrispondenti poste sono cancellate dallo stato passivo della liquidazione del predetto Istituto. Per le finalita' di

cui al primo periodo e' autorizzata la spesa di euro 2 milioni per l'anno 2021. Ai relativi oneri, pari a 2 milioni di euro per l'anno 2021, si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento del fondo speciale di parte corrente iscritto, ai fini del bilancio triennale 2021-2023, nell'ambito del programma «Fondi di riserva e speciali» della missione «Fondi da ripartire» dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per l'anno 2021, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale.

5. Al codice dell'ordinamento militare, di cui al decreto legislativo 15 marzo 2010, n. 66, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 1611, dopo il comma 2 e' inserito il seguente:

«2-bis. Le promozioni da attribuire ai primi cappellani militari capo avvengono nei casi in cui vi sia una vacanza nell'organico dei secondi cappellani militari capo, come fissato dall'articolo 1546, comma 1, lett. a).»;

b) all'articolo 2259, dopo il comma 3 sono inseriti i seguenti:

«3-bis. Fino al collocamento in congedo dei terzi cappellani militari capo in servizio al 22 maggio 2021 e al raggiungimento del numero complessivo di unita' dei secondi cappellani militari capo fissato dall'articolo 1546, comma 1, lettera a), le immissioni dei cappellani militari sono determinate nel limite dell'onere finanziario complessivo teorico a regime.

3-ter. A decorrere dal 22 maggio 2021 e fino al raggiungimento del numero complessivo di unita' dei secondi cappellani militari capo, fissato dall'articolo 1546, comma 1, lettera a), non ha luogo l'avanzamento dei primi cappellani militari capo.

3-quater. A decorrere dal 22 maggio 2021 cessano le promozioni a terzo cappellano militare capo.

3-quinquies. A decorrere dal 22 maggio 2021 ai cappellani militari non sono attribuite le maggiorazioni delle indennita' di impiego operativo di cui alla legge 23 marzo 1983, n. 78, a esclusione di quelle di cui all'articolo 4, e delle indennita' per servizio d'istituto di cui alla legge 23 dicembre 1970, n. 1054, e successive modificazioni. Ai cappellani militari in servizio alla data del 21 maggio 2021, che percepiscono l'indennita' di impiego operativo ovvero l'indennita' per servizio di istituto superiore, di importo superiore all'indennita' di cui all'articolo 2 della legge 23 marzo 1983, n. 78, la differenza e' attribuita sotto forma di assegno ad personam riassorbibile con i futuri incrementi dell'indennita' di impiego operativo di base.».

6. All'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 6 agosto 2021, n. 111, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 settembre 2021, n. 133, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) le parole «15 ottobre 2021» sono sostituite dalle seguenti «31 dicembre 2021»;

b) dopo le parole «9-quater», sono aggiunte le seguenti «9-quinquies, 9-sexies e 9-septies».

Art. 15

Proroga «Strade sicure» e misure urgenti per il presidio del territorio in occasione del vertice G-20

1. Al fine di garantire e sostenere la prosecuzione, da parte delle Forze armate, dello svolgimento dei maggiori compiti connessi al contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2, l'incremento delle 753 unita' di personale di cui all'articolo 22, comma 1, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, e' ulteriormente prorogato fino al 31 dicembre 2021.

2. Per l'attuazione delle disposizioni del comma 1 e' autorizzata, per l'anno 2021, la spesa complessiva di euro 5.080.080, di cui euro 1.250.010 per il pagamento delle prestazioni di lavoro straordinario ed euro 3.830.070 per gli altri oneri connessi all'impiego del personale.

3. Al fine di potenziare i dispositivi della cornice di sicurezza connessi allo svolgimento del vertice dei Capi di Stato e di Governo

dei Paesi appartenenti al G-20, il contingente di personale delle Forze armate di cui all'articolo 1, comma 1023, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, e' incrementato di ulteriori 400 unita'. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 7-bis, commi 1, 2 e 3, del decreto-legge 23 maggio 2008, n. 92, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 luglio 2008, n. 125.

4. Per l'attuazione del comma 3, e' autorizzata la spesa di euro 309.159 per l'anno 2021 per il personale di cui al comma 74 dell'articolo 24 del decreto-legge 1° luglio 2009, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 agosto 2009, n. 102. Il Ministro dell'economia e delle finanze e' autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

5. Al fine di assicurare la necessaria cornice di sicurezza marittima e aerea per lo svolgimento del vertice dei Capi di Stato e di Governo dei Paesi appartenenti al G-20, attraverso l'impiego, di assetti aeronavali della Difesa, e' autorizzata la spesa di euro 1.659.477.

6. Agli oneri derivanti dal presente articolo, pari a euro 7.048.716 per l'anno 2021, si provvede ai sensi dell'articolo 17.

Capo V

Disposizioni finanziarie e finali

Art. 16

Misure urgenti per l'anticipo di spese nell'anno corrente, nonche' per la finanza regionale e il riparto del Fondo di solidarieta' comunale

1. L'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1, comma 86, della legge 23 dicembre 2005, n. 266, e' incrementata di 1.300 milioni di euro nell'anno 2021.

2. Le risorse destinate nell'anno 2021 al contratto di programma di Ferrovie dello Stato italiane Spa, ai sensi dell'articolo 1, commi 95 e 98, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, sono incrementate di 200 milioni di euro.

3. Per il potenziamento della componente aeronavale del Corpo delle capitanerie di porto, l'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1, comma 1039, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e' incrementata di 20 milioni di euro per l'anno 2021.

4. In attuazione dell'accordo tra il Ministro dell'economia e delle finanze e la regione Sardegna in materia di finanza pubblica per gli anni 2022 e successivi e' attribuito alla regione per l'anno 2021 l'importo di 66,6 milioni di euro, a valere sulle risorse di cui all'articolo 1, comma 806, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, da destinare alla compensazione degli svantaggi strutturali derivanti dalla condizione di insularita'.

5. In attuazione dell'accordo sottoscritto tra il Ministro dell'economia e delle finanze e il Presidente della regione Friuli Venezia Giulia in materia di finanza pubblica per gli anni 2022 e successivi, e' attribuito alla regione per l'anno 2021 l'importo di 66,6 milioni di euro, a valere sulle risorse di cui all'articolo 1, comma 806, della legge 30 dicembre 2020, n. 178. Il predetto importo puo' essere compensato con il contributo alla finanza pubblica per l'anno 2021.

6. In attuazione dell'accordo tra il Ministro dell'economia e delle finanze e la regione Sicilia in materia di finanza pubblica per gli anni 2022 e successivi per l'anno 2021 e' attribuito alla regione l'importo di 66,8 milioni di euro, a valere sulle risorse di cui dall'articolo 1, comma 806, della legge 30 dicembre 2020, n. 178.

7. In attuazione dell'accordo tra il Ministro dell'economia e delle finanze, la regione Trentino Alto Adige e le province autonome di Trento e Bolzano in materia di finanza pubblica per gli anni 2022 e successivi, la somma spettante, a titolo definitivo, a ciascuna provincia autonoma con riferimento alle entrate erariali derivanti dalla raccolta dei giochi con vincita in denaro di natura non tributaria per gli anni antecedenti all'anno 2022 e' pari a 50 milioni di euro da erogare nell'anno 2021.

8. L'attribuzione delle risorse di cui ai commi da 4 a 7 e'

subordinata all'effettiva sottoscrizione degli Accordi ivi richiamati.

9. Al fine di accelerare il completamento dei programmi di ammodernamento e rinnovamento destinati alla difesa nazionale di cui agli articoli 536 e seguenti del decreto legislativo 15 marzo 2010, n. 66, per l'anno 2021 e' autorizzata la spesa di euro 340 milioni. Il Ministero della difesa provvede alla rimodulazione delle consegne e dei relativi cronoprogramma.

10. In attuazione delle sentenze del Consiglio di Stato n. 05854/2021 e n. 05855/2021 del 12 agosto 2021, e' riconosciuto ai comuni ricorrenti un contributo del complessivo importo di euro 62.924.215 da assegnare secondo gli importi indicati nella Tabella 1 allegata al presente decreto.

11. Agli oneri derivanti dal presente articolo si provvede ai sensi dell'articolo 17.

Art. 17

Disposizioni finanziarie

1. Il Fondo assegno universale e servizi alla famiglia all'articolo 1, comma 339, della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e' incrementato di 6.000 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2022. Ai relativi oneri si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo di cui al dell'articolo 1, comma 2, della legge 30 dicembre 2020, n. 178.

2. Il fondo di cui all'articolo 1, comma 700, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, e' incrementato di 187 milioni per l'anno 2021 al fine di far fronte alle esigenze derivanti dagli interventi urgenti previsti dall'articolo 25, comma 2, lettera d), del codice della protezione civile, di cui al decreto legislativo 2 gennaio 2018, n. 1.

3. Agli oneri derivanti dagli articoli 2, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 15, 16 e dal comma 2 del presente articolo, determinati in 3.369.272.932 euro per l'anno 2021, 356.629.374 euro per l'anno 2022, 111.941.389 euro per l'anno 2023, 101.113.994 euro per l'anno 2024, 101.330.369 euro per l'anno 2025, 101.380.701 euro per l'anno 2026, 101.453.617 euro per l'anno 2027, 101.498.783 euro per ciascuno degli anni 2028 e 2029, 65.898.783 euro per ciascuno degli anni 2030 e 2031, 65.951.795 euro per l'anno 2032 e 66.031.541 euro annui a decorrere dall'anno 2033, che aumentano, in termini di saldo netto da finanziare di cassa in 3.457.272.932 euro per l'anno 2021, si provvede:

a) quanto a 187 milioni di euro per l'anno 2021, mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 44, del decreto legislativo 2 gennaio 2018, n. 1, come incrementato dall'articolo 40, comma 3, del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 maggio 2021, n. 69;

b) quanto a 1.600 milioni di euro per l'anno 2021, mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 26, comma 10 del decreto-legge del 19 maggio 2020, n. 34 convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77.

c) quanto a 400 milioni di euro per l'anno 2021, mediante corrispondente utilizzo delle somme versate all'entrata del bilancio dello Stato ai sensi dell'articolo 148, comma 1, della legge 23 dicembre 2000, n. 388, che, alla data del 15 ottobre 2021, non sono state riassegnate ai pertinenti programmi e che sono acquisite per detto importo all'erario;

d) quanto a 200 milioni di euro per l'anno 2021, mediante corrispondente utilizzo del fondo speciale per la riassegnazione dei residui passivi perenti della spesa di parte corrente, di cui all'articolo 27, comma 1, della legge 31 dicembre 2009, n. 196;

e) quanto a 550 milioni di euro per l'anno 2021, mediante corrispondente utilizzo del fondo speciale per la riassegnazione dei residui passivi perenti della spesa in conto capitale, di cui all'articolo 27, comma 1, della legge 31 dicembre 2009, n. 196;

f) quanto a 26 milioni di euro per l'anno 2021, mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1, comma 203, della legge 11 dicembre 2016, n. 232;

g) quanto a 44 milioni di euro per l'anno 2021, mediante utilizzo

degli importi di cui all'articolo 7 del decreto legislativo 21 aprile 2011, n. 67;

h) quanto a 55,9 milioni di euro per l'anno 2021, mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 2, comma 8, primo periodo, del decreto-legge 13 marzo 2021, n. 30, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 maggio 2021, n. 61;

i) quanto a 115 milioni di euro per l'anno 2021, mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 12, comma 4, del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 21 maggio 2021, n. 69 relativi ai benefici di cui al comma 2 del medesimo articolo.

l) quanto a 10 milioni di euro per ciascuno degli anni 2022 e 2023 mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1, comma 1039, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, come rifinanziato dall'articolo 1, comma 1072, della legge 27 dicembre 2017, n. 205;

m) quanto a 90 milioni di euro per l'anno 2021, 165 milioni per l'anno 2022, mediante corrispondente riduzione delle risorse iscritte nell'ambito del programma «Oneri finanziari relativi alla gestione della tesoreria, azione 1-Interessi sui conti di tesoreria» della missione «Politiche economico-finanziarie e di bilancio e tutela della finanza» dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per l'anno 2021;

n) quanto a euro 1.500.000 per l'anno 2022, mediante corrispondente riduzione delle proiezioni dello stanziamento del fondo speciale di conto capitale iscritto, ai fini del bilancio triennale 2021-2023, nell'ambito del programma «Fondi di riserva e speciali» della missione «Fondi da ripartire» dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per l'anno 2021, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al Ministero del lavoro e delle politiche sociali;

o) quanto a euro 25.804.000 per l'anno 2022, euro 34.304.000 annui a decorrere dall'anno 2023, mediante corrispondente riduzione delle proiezioni dello stanziamento del fondo speciale di parte corrente iscritto, ai fini del bilancio triennale 2021-2023, nell'ambito del programma «Fondi di riserva e speciali» della missione «Fondi da ripartire» dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per l'anno 2021, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al Ministero del lavoro e delle politiche sociali;

p) quanto a 4,2 milioni di euro per l'anno 2022, 1,4 milioni di euro per l'anno 2023, 51.526.369 euro per l'anno 2025, 51.576.701 euro per l'anno 2026, 51.649.617 euro per l'anno 2027, 51.694.783 euro per ciascuno degli anni 2028 e 2029, 16.094.783 euro per ciascuno degli anni 2030 e 2031, 16.147.795 euro per l'anno 2032 e 16.227.541 euro annui a decorrere dall'anno 2033, mediante corrispondente riduzione del Fondo per interventi strutturali di politica economica di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto-legge 29 novembre 2004, n. 282 convertito, con modificazioni, dalla legge 27 dicembre 2004, n. 307;

q) quanto a 15,5 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2025, mediante corrispondente riduzione del Fondo per far fronte ad esigenze indifferibili di cui all'articolo 1, comma 200, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

r) quanto a 192,2 milioni di euro per l'anno 2021 e 173,7 milioni di euro per l'anno 2022, 70 milioni di euro per l'anno 2023 e 96,7 milioni di euro per l'anno 2024 e, in termini di indebitamento netto e fabbisogno, a 254,235 milioni di euro per l'anno 2021 e 298,369 milioni di euro per l'anno 2022, 93,321 milioni di euro per l'anno 2023 e 120,299 milioni di euro per l'anno 2024, mediante utilizzo di quota parte delle maggiori entrate e minori spese derivanti dagli articoli 9, comma 8, 11, comma 11, 13, commi 3 e 4.

4. Ai fini dell'immediata attuazione delle disposizioni recate dal presente decreto, il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio. Il Ministero dell'economia e delle finanze, ove necessario, può disporre il ricorso ad anticipazioni di

tesoreria, la cui regolarizzazione e' effettuata con l'emissione di ordini di pagamento sui pertinenti capitoli di spesa.

Art. 18

Entrata in vigore

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana e sara' presentato alle Camere per la conversione in legge.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sara' inserito nella Raccolta Ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addi' 21 ottobre 2021

MATTARELLA

Draghi, Presidente del Consiglio
dei ministri

Franco, Ministro dell'economia e
delle finanze

Orlando, Ministro del lavoro e
delle politiche sociali

Di Maio, Ministro degli affari
esteri e della cooperazione
internazionale

Lamorgese, Ministro dell'interno

Guerini, Ministro della difesa

Bonetti, Ministro per le pari
opportunità e la famiglia

Visto, il Guardasigilli: Cartabia

Allegato I
(articolo 13, comma 1, lett.g)

Sostituisce l'Allegato I al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81

"ALLEGATO I
(articolo 14, comma 1)

Fattispecie di violazione ai fini dell'adozione
dei provvedimenti di cui all'articolo 14

Parte di provvedimento in formato grafico

Tabella 1
(articolo 16, comma 10)

Parte di provvedimento in formato grafico

**L'AGENZIA DELLE ENTRATE ATTENZIONA SULLE FALSE E-MAIL IN CIRCOLAZIONE:
COMUNICATO STAMPA DEL 19/10/2021**

Con un comunicato stampa del 19 ottobre scorso, l'Amministrazione finanziaria informa che «Da qualche giorno **circolano in rete false e-mail**, inviate da un indirizzo di posta elettronica apparentemente riconducibile dall'Agenzia delle Entrate e con la firma del direttore, **in cui si invitano i destinatari a recarsi presso “la banca o un ufficio fiscale” portando con sé la stampa del file allegato.**

Si tratta di e-mail non inviate dall'Agenzia delle Entrate, che cercano di trarre in inganno i cittadini inoltrando file malevoli che possono danneggiare il computer o sottrarre informazioni personali.

La raccomandazione dell'Agenzia, che – è il caso di ricordare – non invia mai questo tipo di comunicazioni, è di cestinare l'e-mail senza aprire alcun allegato. In caso di dubbi è possibile consultare la sezione “[Focus sul phishing](#)” disponibile sul sito istituzionale dell'Agenzia delle Entrate, dove periodicamente vengono riportati gli [avvisi](#) relativi alle ultime e-mail-truffa in circolazione. Inoltre, è sempre possibile contattare il call center al numero 800.909696 per chiedere conferma dell'effettivo invio da parte dell'Agenzia della e-mail ricevuta.»

FONDO NUOVE COMPETENZE
(in attesa dell'uscita del prossimo "Avviso")

CHE COS'E'	Il Fondo Nuove competenze è un fondo pubblico cofinanziato dal Fondo sociale europeo, nato per contrastare gli effetti economici dell'epidemia Covid-19 (di cui si è trattato anche su CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 14, n. 11, n. 8 del 2021, n. 47, n. 44 del 2020). E' stato istituito dal decreto legge "Rilancio" (art. 88 del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, modificato dall'art. 4 del decreto legge 14 agosto 2020, n. 104) e con un primo Avviso, chiuso per esaurimento risorse, ha finanziato i progetti ammissibili presentati entro il 25 maggio 2021. La Commissione Ue ha poi assegnato all'Italia 4,7 miliardi di euro nell'ambito del programma React-Eu e di queste 1 miliardo di euro saranno destinati al rifinanziamento del FNC.
COSA FINANZIA	Il Fondo Nuove Competenze permette alle imprese di adeguare le competenze dei lavoratori, destinando parte dell'orario di lavoro alla formazione. Il Fondo, grazie ai contributi dello Stato e del Fse - Pon Spao gestito da Anpal, rimborsa le ore di retribuzione del personale in formazione per un massimo di 250 ore a persona.
CRITERI PER PARTECIPARE	- Predisposizione di un accordo collettivo sindacale per la riconversione parziale dell'orario di lavoro dei dipendenti in ore di formazione. - Definizione di percorsi formativi finalizzati ad accrescere le competenze dei lavoratori nel medesimo ruolo o in un ruolo diverso.
DURATA DEL PIANO	A far data dall'approvazione, l'Azienda ha 120 gg di tempo per svolgere le attività formative previste dal progetto.
FINANZIAMENTO PREVISTO	Il finanziamento rimborsa il costo orario del dipendente in base alle ore di formazione effettivamente svolte e risultanti dai documenti di gestione (registro e LUL).
COSTI AMMISSIBILI	Costo dei dipendenti in formazione.
TERMINI DI PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE	In attesa dell'uscita del prossimo bando si raccolgono le adesioni secondo la modulistica che Sviluppo PMI fornirà alle Aziende interessate.
PER INFORMAZIONI	Valentina Balzano vbalzano@sviluppopmi.com ; Monica Morelli mmorelli@sviluppopmi.com ; Tel . 0544-280280

ISTRUZIONE E FORMAZIONE TECNICA SUPERIORE

OFFERTA FORMATIVA 2021/2022

Tecnico per l'automazione industriale specializzato in manutenzione e programmazione PLC Ravenna

Specializzazione tecnica nazionale	Tecniche di installazione e manutenzione di impianti civili e industriali
Descrizione del profilo	Il tecnico per l'automazione industriale possiede competenze che sono sintesi di quelle proprie dei settori meccanico, elettrico, elettronico ed informatico. La preparazione culturale di base e la formazione tecnico-scientifica gli consentono di intervenire sia in fase di progettazione che di gestione diretta di macchine ed impianti automatizzati, così come di verificare la conformità del prodotto rispetto agli standard attesi, intervenendo, in caso di anomalie, con correttivi nella produzione e/o nella progettazione. La capacità di operare con le diverse tecnologie dell'automazione industriale e la flessibilità dei ruoli ricoperti consentono la possibilità di impiego in settori organizzativi e produttivi diversificati.
Contenuti del percorso	Accoglienza ed orientamento, sicurezza sul lavoro, diritto e doveri dei lavoratori, organizzazione aziendale, lingua inglese, elementi di algebra e studi di funzione, elementi di informatica industriale, elementi di disegno meccanico e progettazione assistita, elettronica ed elettrotecnica di base, trasduttori e dispositivi di comando, motion control, controllori programmabili ed interfacciamento ai sistemi flessibili di produzione, robotica industriale, malfunzionamento HD e SW, progettazione elettrica, oleodinamica e pneumatica, HMI, visita guidata transnazionalità.
Sede di svolgimento	Ravenna, Via Maestri del Lavoro 42/F, Fornace Zarattini, presso Sviluppo PMI Srl Ravenna, Via Umago 18, presso Istituto Statale Professionale Olivetti Callegari
Durata e periodo di svolgimento	800 ore di cui 240 di stage Novembre 2021 – luglio 2022
Numero partecipanti	20
Attestato rilasciato	Al termine del percorso, previo superamento dell'esame finale, sarà rilasciato un Certificato di specializzazione tecnica superiore in Tecniche di installazione e manutenzione di impianti civili e industriali
Destinatari e requisiti d'accesso	Giovani e adulti, non occupati o occupati, residenti o domiciliati in Regione Emilia Romagna, in possesso del diploma di istruzione secondaria superiore. L'accesso è consentito anche a coloro che sono stati ammessi al quinto anno dei percorsi liceali e a coloro che sono in possesso del diploma professionale conseguito in esito ai percorsi di quarto anno di Istruzione e Formazione Professionale (Operatore meccanico, Operatore alla riparazione dei veicoli a motore, Operatore del montaggio e della manutenzione di imbarcazioni da diporto). Inoltre, possono accedere anche persone che non sono in possesso del diploma, previo accertamento delle competenze acquisite in precedenti percorsi di istruzione, formazione e lavoro. I partecipanti devono dimostrare di possedere le seguenti conoscenze e competenze

	di base, trasversali e tecnico professionali: Competenze di Base: conoscenza della lingua inglese livello A2; conoscenza sull'utilizzo del pc sulla gestione dei software applicativi più tradizionali; Conoscenza del disegno tecnico CAD-AUTOCAD. Competenze Tecnico-Professionali: basi di elettronica ed elettrotecnica; basi di componentistica meccanica. Competenze Trasversali: capacità comunicative; capacità di lavoro in team; capacità di problem solving.
Data iscrizione	Entro il 04/11/2021
Criteri di selezione	L'ammissione alla selezione verrà effettuata sulla verifica dei requisiti formali e sostanziali di accesso sopra indicati. I requisiti oggettivi saranno verificati al momento del ricevimento della domanda di partecipazione. I requisiti di base e tecnico-professionali verranno valutati mediante la somministrazione di test. Il superamento dei test porterà alla fase di selezione vera e propria dove verranno sondate anche le competenze trasversali tramite una prova di gruppo ed un colloquio individuale motivazionale. La valutazione complessiva delle prove produrrà una graduatoria finale che verrà utilizzata per individuare i 20 partecipanti ammessi al corso. In caso di ritiro di alcuni di essi si seguirà l'ordine di punteggio della graduatoria. In base agli esiti della graduatoria si attribuirà un punteggio aggiuntivo (5 punti) per le persone non occupate, salvo comunque aver raggiunto il punteggio minimo di 60/100 sugli altri requisiti.
Ente di formazione	Sviluppo PMI srl, Via Maestri del Lavoro 42/f, 48124 Fornace Zarattini (Ravenna)
Soggetti che partecipano alla progettazione e realizzazione del percorso	
Scuola capofila Istituto Statale Professionale Olivetti Callegari – Via Umago 18, Ravenna	
Imprese: Alpi Spa, ATI Mariani Srl, ATL Group Spa; Biesse Sistemi Srl, B&B Silos Impianti Srl; C&C Group Srl, Cemi Spa, Cogeim Srl, Eurocompany Srl, Fratelli Righini Srl, IPM Srl, Minipan Srl, Righini Meccanica Srl, Nordelettrica Impianti Srl, Prima Folder Srl, qb Studio Srl, Resta Srl, Righi Elettroservizi Srl; Sica Spa, Simmetria Sas; Surgital Spa; Teco Impianti Srl, Vulcaflex Spa;	
Università Alma Mater Studiorum - Scuola di ingegneria e architettura, Bologna	
Contatti	Referente: Tiziana Coppi Pieri Tel. 0544.280280 E-mail: formazione@sviluppopmi.com Sito Web: www.sviluppopmi.com
Riferimenti	Operazione Rif. PA 2021-15938/RER approvato dalla Regione Emilia Romagna con DGR 1263/2021 del 2 agosto 2021. cofinanziata con risorse del Fondo Sociale Europeo e della Regione Emilia-Romagna POR 2014-2020.

DATORI DI LAVORO CHE OCCUPANO PIÙ DI 50 DIPENDENTI: IL NUOVO SERVIZIO INPS “GREENPASS50+” CONSENTE DI VERIFICARE IL POSSESSO DELLA CERTIFICAZIONE VERDE COVID-19

Dal 15 ottobre al 31 dicembre 2021, a chiunque svolga «una attività lavorativa nel settore privato è fatto obbligo, ai fini dell'accesso ai luoghi in cui la predetta attività è svolta, di possedere e di esibire, su richiesta, la certificazione verde COVID-19», ex art. 9-septies, comma 1, del d.l. n. 52/2021 - convertito, con modificazioni, dalla legge n. 87/2021-, vigente dal 22 settembre scorso a seguito del suo inserimento nell'ordinamento giuridico da parte del d.l. 21/9/2021 n. 127 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 35 e n. 36 del 2021).

Il DPCM 12/10/2021 e il relativo allegato H hanno illustrato le modalità per il controllo automatizzato del possesso del Green Pass (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 37/2021); in particolare, l'art. 13, comma 10, così recita: «il Ministero della salute rende disponibili ai datori di lavoro specifiche funzionalità, descritte nell'allegato H, che consentono una verifica quotidiana e automatizzata del possesso delle certificazioni verdi in corso di validità del personale effettivamente in servizio, di cui è previsto l'accesso ai luoghi di lavoro, senza rivelare le ulteriori informazioni conservate, o comunque trattate, nell'ambito della (piattaforma nazionale per l'emissione, il rilascio e la verifica dei Green Pass, N.d.R.) PN-DGC».

Di conseguenza, con l'accluso messaggio 21/10/2021 n. 3589, l'INPS ha comunicato la **disponibilità, sul proprio sito web, per i datori di lavoro privati** (e pubblici non aderenti a NoiPA^(*)) **con più di 50 dipendenti**, del nuovo servizio “Greenpass50+”, che “consente la verifica asincrona del Certificato verde Covid-19 con riferimento all'elenco di codici fiscali dei propri dipendenti, noti all'Istituto al momento della richiesta”, e illustrato come attivarlo.

(*) Il sistema NoiPA è stato realizzato dal Dipartimento dell'Amministrazione Generale del personale e dei servizi (DAG), del ministero dell'Economia e delle Finanze per la gestione degli stipendi del personale centrale e periferico della Pubblica Amministrazione.

Direzione Centrale Tecnologia, Informatica e Innovazione
Direzione Centrale Benessere Organizzativo Sicurezza e Logistica

Roma, 21-10-2021

Messaggio n. 3589

OGGETTO: Servizio verifica Certificazione verde Covid-19 (*greenpass*) ai sensi del Decreto Presidente Consiglio dei ministri 12 ottobre 2021 – Modifiche al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 17 giugno 2021, recante: «Disposizioni attuative dell'articolo 9, comma 10, del decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, recante "Misure urgenti per la graduale ripresa delle attività economiche e sociali nel rispetto delle esigenze di contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19". Procedura "Greenpass50+"

Con il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 12 ottobre 2021, pubblicato nella G.U. n. 246 del 14 ottobre 2021, sono state compiutamente definiti i dettagli tecnici e le modalità di utilizzo delle soluzioni informatiche per la verifica automatizzata delle Certificazioni verdi COVID-19, da realizzare tramite diverse modalità di integrazione con la Piattaforma Nazionale DGC (PN-DGC) di cui all'articolo 1, comma 1, lettera a) del DPCM 17 giugno 2021.

A tale scopo, l'articolo 13, comma 10, del D.P.C.M. 17 giugno 2021 stabilisce che *"il Ministero della salute rende disponibili ai datori di lavoro specifiche funzionalità, descritte nell'allegato H, che consentono una verifica quotidiana e automatizzata del possesso delle certificazioni verdi in corso di validità del personale effettivamente in servizio, di cui è previsto l'accesso ai luoghi di lavoro, senza rivelare le ulteriori informazioni conservate, o comunque trattate, nell'ambito della PN-DGC"*.

In particolare, per tutti i datori di lavoro con più di 50 dipendenti, sia privati che pubblici non aderenti a NoiPA, è stato previsto un nuovo servizio pubblicato sul Portale istituzionale dell'Istituto "Greenpass50+", che interroga la PN-DGC come intermediario e consente la verifica asincrona del Certificato verde Covid-19 con riferimento all'elenco di codici fiscali dei propri dipendenti, noti all'Istituto al momento della richiesta.

In base al paragrafo 3.2 dell'Allegato H al D.P.C.M. 12 ottobre 2021, le attività di verifica devono essere *"effettuate esclusivamente nei confronti del personale effettivamente in servizio per cui è previsto l'accesso al luogo di lavoro nel giorno in cui è effettuata la verifica, escludendo i dipendenti assenti per specifiche causali (es. ferie, malattie, permessi) o che svolgano la prestazione lavorativa in modalità agile"*.

Nel caso in cui, all'esito di tali verifiche, l'interessato non risulti in possesso di una Certificazione verde COVID-19 in corso di validità e quindi il sistema di rilevazione delle presenze non consenta l'accesso, lo stesso ha comunque *"diritto di richiedere che la verifica della propria Certificazione verde COVID-19 sia nuovamente effettuata al momento dell'accesso al luogo di lavoro mediante l'applicazione mobile descritta nell'Allegato B, paragrafo 4"* del Decreto (VerificaC19) (art. 13, comma 15, del D.P.C.M. 17 giugno 2021).

Pertanto, sul proprio sito internet, l'INPS mette a disposizione dei datori di lavoro, con più di 50 dipendenti, sia privati che pubblici non aderenti a NoiPA, il summenzionato servizio che prevede 3 distinte fasi:

- la prima, di accreditamento, in cui i datori del lavoro, potranno accreditare l'azienda al servizio di verifica del green-pass ed indicare i c.d. "Verificatori", che verificheranno il possesso del green-pass;
- la seconda, elaborativa, in cui l'INPS accede alla Piattaforma Nazionale-DGC per il recupero dell'informazione del possesso del green-pass da parte dei dipendenti delle aziende che hanno aderito al servizio;
- la terza, di verifica, in cui i "Verificatori" accederanno al servizio per la verifica del possesso del green-pass dei dipendenti delle aziende accreditate, dopo aver selezionato i nominativi per i quali verificare il possesso del green-pass.

In dettaglio:

1. Fase di accreditamento: i datori di lavoro, anche mediante gli intermediari delegati, accreditano l'azienda e specificano i codici fiscali dei soggetti, c.d. "Verificatori", che dovranno procedere alla verifica del possesso del green-pass dei propri dipendenti, selezionandoli dall'elenco messo a disposizione all'interno dell'applicazione. L'azienda, a seconda della relativa gestione di appartenenza, sarà identificata:
 1. dalla posizione contributiva, c.d. matricola aziendale, per la gestione dipendenti privati
 2. dal CIDA, per la gestione agricola
 3. dal codice fiscale dell'Ente e progressivo, per la gestione dipendenti pubblici

Durante la fase di accreditamento (on-line), dove possibile, saranno effettuati i seguenti controlli: il dimensionamento dell'azienda, con riferimento al numero dei dipendenti (deve superare i 50 dipendenti), e, per i datori pubblici, l'essere o meno in carico a NoiPA per i servizi stipendiali.

Il controllo del dimensionamento dell'azienda, con riferimento al numero dei dipendenti,

quando non possibile in fase di accreditamento, sarà effettuato durante la fase di elaborazione iniziale e se il numero dei dipendenti dovesse risultare minore o uguale a 50, l'accreditamento sarà revocato d'ufficio.

In un rilascio successivo, a breve, sarà data la possibilità ai datori di lavoro di associare ad ogni verificatore un insieme definito di codici fiscali dei lavoratori per i quali verificare il possesso del green-pass.

I datori di lavoro, o loro intermediari, potranno identificarsi ed autenticarsi al servizio di accreditamento, secondo le modalità in essere: SPID/CIE/CNS/PIN.

2. Fase elaborativa: automaticamente l'INPS effettuerà di norma, ogni giorno, i seguenti passi elaborativi:

1. eliminerà tutti i dati recuperati dalla Piattaforma Nazionale-DGC il giorno precedente
2. analizzerà tutte le aziende che risultano essere accreditate al momento dell'elaborazione e controllerà, in fase iniziale, il dimensionamento delle stesse, con riferimento al numero dei dipendenti, dove non è stato possibile farlo on-line, e, per le aziende il cui numero dei dipendenti è superiore a 50, ne individuerà i dipendenti, con riferimento alle denunce individuali trasmesse dalle medesime aziende, tramite i flussi UNIFORMS, e presenti nei sistemi dell'Istituto al momento dell'elaborazione, con riferimento alla matricola aziendale per i dipendenti privati, al CIDA per i dipendenti della gestione agricola, al codice fiscale e al progressivo della sede di servizio per i dipendenti pubblici
3. interrogherà per i dipendenti, individuati al punto precedente 2.b, la Piattaforma Nazionale-DGC, al fine di recuperare l'informazione sul possesso del green-pass
4. i dati recuperati saranno memorizzati nei sistemi dell'Istituto per 24 ore, trascorse le quali saranno cancellati e saranno ripetuti i passi da 2.a a 2.c
5. durante tale fase, che di norma sarà eseguita dalle ore 20.00 alle ore 23.59 di ogni giorno, il sistema di verifica potrebbe non essere attivo.

3. Fase di verifica: i "Verificatori", accreditati durante la fase 1, accedono al servizio di verifica, e dopo aver selezionato le aziende per le quali sono stati accreditati, visualizzano l'elenco di tutti dipendenti dell'azienda (senza visualizzare l'esito del green-pass), per i quali l'Istituto ha acquisito l'esito della verifica del possesso del green-pass presso la PN-DGC.

I "Verificatori" selezionano solo il personale effettivamente in servizio, di cui è previsto l'accesso ai luoghi di lavoro ovvero escludono gli assenti dal servizio e i dipendenti in lavoro agile, e, **esclusivamente** per le posizioni selezionate, possono verificare il possesso del green-pass.

Durante la fase 2 elaborativa, i "Verificatori" non potranno accedere al servizio di verifica, in caso di tentativo di accesso visualizzeranno un apposito messaggio informativo che avvisa degli orari di disponibilità del servizio.

I "Verificatori" potranno identificarsi ed autenticarsi al servizio di verifica utilizzando credenziali SPID/CIE/CNS (Profilo cittadino).

All'interno della procedura è presente una guida all'utilizzo dell'applicazione.

L'INPS, come riportato nel punto 2.b, individuerà i dipendenti di un datore di lavoro in base alle denunce individuali trasmesse dalle medesime aziende, tramite i flussi UNIFORMS, e presenti nei sistemi dell'Istituto al momento dell'elaborazione, prendendo il dato più recente.

Il servizio "Greenpass50+" è accessibile sul sito dell'Istituto:

- mediante la funzione di ricerca, digitando "Greenpass50+",
- al percorso raggiungibile sul sito istituzionale www.inps.it: > Prestazioni e Servizi > Servizi, nell'elenco alfabetico dei servizi alla lettera "G",
- al percorso raggiungibile sul sito istituzionale www.inps.it: > Prestazioni e Servizi > Prestazioni, all'interno della scheda prestazione "Accesso ai servizi per aziende e consulenti", nell'elenco alfabetico alla lettera "A".

Il presente messaggio viene adottato d'intesa con il Ministero della salute e con Sogei.

Il Direttore Generale
Gabriella Di Michele

NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO PREVISTE DAL D.L.21/10/2021 N. 146

Di seguito anticipiamo i contenuti delle novità in materia di lavoro previste dal d.l. 21/10/2021 n. 146, pubblicato in altra parte di questo notiziario e in vigore dal 22 ottobre scorso, che saranno oggetto di approfondimento in occasione dell'uscita dei prossimi notiziari.

NUOVE SETTIMANE DI AMMORTIZZATORI SOCIALI PER EVENTI RICONDUCIBILI ALL'EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA DA COVID-19 (art. 11 del d.l. n. 146/2021)

I datori di lavoro operanti nei **settori non industriali** (es., terziario, turismo e artigianato) che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, possono presentare, per i lavoratori in forza al **22 ottobre 2021**, domanda di **assegno ordinario** - erogato dal FIS e dai fondi di solidarietà bilaterali - e di cassa integrazione salariale in **deroga**, per una durata massima di **tredici settimane** nel periodo **tra l'1 ottobre e il 31 dicembre 2021**.

L'accesso al nuovo periodo di ammortizzatore sociale è tuttavia consentito ai soli datori di lavoro già autorizzati a fruire di tutte le 28 settimane di assegno ordinario/cassa integrazione in deroga di cui all'art. 8, comma 2, del d.l. n. 41/2021 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 13/2021), "decorso il periodo autorizzato".

Le aziende industriali operanti nei settori tessili, di confezione di articoli di abbigliamento, in pelle e pelliccia e di fabbricazione di articoli in pelle e simili, che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, possono presentare, per i lavoratori in forza al **22 ottobre 2021**, domanda di **trattamento ordinario di integrazione salariale (Cigo) ex d.lgs. n. 148/2015** per una durata massima di **nove settimane** nel periodo **tra l'1 ottobre e il 31 dicembre 2021**. Il nuovo periodo di cassa integrazione potrà essere richiesto una volta decorso quello precedentemente autorizzato in base al decreto-legge 73/2021 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 21/2021), a prescindere dalla relativa durata di quest'ultimo.

In caso di effettivo ricorso agli ammortizzatori sociali sopra indicati:

- a) **non è dovuto alcun contributo addizionale;**
- b) **per tutta la durata della loro fruizione, è precluso l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo** ex artt. 4, 5 e 24 della legge n. 223/1991, **nonché la facoltà di recedere dal contratto per licenziamento per giustificato motivo oggettivo** ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604/1966.

CONGEDI PARENTALI (art. 9 del d.l. n. 146/2021)

Fino al 31 dicembre 2021 (non più, quindi, fino al 30 giugno scorso - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 29/2021), il lavoratore dipendente genitore di figlio convivente minore di anni quattordici,

alternativamente all'altro genitore, può astenersi dal lavoro per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata:

- della sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio;
- dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio;
- della quarantena del figlio disposta dal Dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto.

Il suddetto beneficio è riconosciuto anche ai genitori di figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992 a prescindere dall'età del figlio, per la durata:

- dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio;
- della quarantena del figlio ovvero nel caso in cui sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza o il figlio frequenti centri diurni a carattere assistenziale dei quali sia stata disposta la chiusura.

Il congedo può essere fruito in forma giornaliera o oraria.

Per i periodi di congedo è riconosciuta, in luogo della retribuzione, un'indennità pari al 50 per cento della retribuzione stessa.

I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa.

Gli eventuali periodi di congedo parentale (astensione facoltativa) fruiti dai genitori a decorrere dall'inizio dell'anno scolastico 2021/2022 fino al 22 ottobre 2021, *“durante i periodi di sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio ovvero di sospensione delle attività dei centri diurni a carattere assistenziale dei quali sia stata disposta la chiusura, di durata dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio, di durata della quarantena del figlio”*, possono essere convertiti, a domanda, nel congedo di cui si tratta e non sono computati né indennizzati a titolo di congedo parentale.

In caso di figli di età compresa fra 14 e 16 anni, uno dei genitori, alternativamente all'altro, ha diritto, al ricorrere delle condizioni sopra indicate, di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Per i giorni in cui un genitore fruisce del congedo oppure non svolge alcuna attività lavorativa o è sospeso dal lavoro, l'altro genitore non può fruire del medesimo congedo, salvo che sia genitore anche di altri figli minori di anni quattordici avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di alcuna delle stesse misure.

I genitori lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata INPS di cui all'art. 2, comma 26, della legge n. 335/1995, hanno diritto a fruire, per le ragioni sopra indicate, per i figli conviventi minori di anni quattordici, di uno specifico congedo, per il quale è riconosciuta una indennità, per ciascuna giornata indennizzabile, pari al 50 per cento di 1/365 del reddito individuato secondo la base di calcolo utilizzata ai fini della determinazione dell'indennità di maternità. La medesima indennità è estesa ai genitori lavoratori autonomi iscritti all'INPS ed è commisurata, per ciascuna giornata indennizzabile, al 50 per cento della retribuzione convenzionale

giornaliera stabilita annualmente dalla legge, a seconda della tipologia di lavoro autonomo svolto.

I benefici sopra indicati sono riconosciuti nel limite di spesa di 29,3 milioni di euro per l'anno 2021. Le modalità operative per accedervi sono stabilite dall'INPS

EQUIPARAZIONE, A FINI ECONOMICI, DELLA QUARANTENA ALLA MALATTIA (art. 8 del d.l. n. 146/2021)
--

La norma di cui all'art. 26 del d.l. n. 18/2020 - che, agli effetti retributivi, equipara la quarantena alla malattia (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 11/2020) - è stata rifinanziata anche per il 2021.

Dal 31 gennaio 2020 al 31 dicembre 2021, i datori di lavoro del settore privato iscritti alle gestioni dell'INPS (con esclusione dei datori di lavoro domestico), hanno diritto a un rimborso forfettario una tantum per gli oneri sostenuti relativi ai propri lavoratori dipendenti «*non aventi diritto all'assicurazione economica di malattia presso l'INPS*». Il rimborso una tantum è pari a euro 600 per lavoratore - previa presentazione da parte del datore di lavoro di apposita domanda - ed è previsto solo nei casi in cui la prestazione lavorativa, durante l'evento, non possa essere svolta in modalità agile. Il rimborso sarà erogato dall'Istituto di previdenza.

CONTRASTO AL LAVORO IRREGOLARE (art. 13 del d.l. n. 146/2021)
--

Qualora in sede di accesso ispettivo emerga la presenza sul luogo di lavoro di una quota di **lavoratori irregolari pari almeno al 10%** (non più al 20%), viene adottato il **provvedimento di sospensione dell'attività economica aziendale**, a prescindere dal settore di intervento.

PROCEDURE RELATIVE AL RILASCIO DEI PROVVEDIMENTI DI MATERNITÀ (INTERDIZIONE ANTICIPATA E POST PARTUM): CHIARIMENTI DELL'ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO

Con la nota 13/10/2021 n. 1550, a fronte dei chiarimenti richiestigli in merito alle procedure di rilascio dei provvedimenti di interdizione anticipata e post partum di cui al D.Lgs. n. 151/2001, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (di seguito "INL") ha diramato le precisazioni sotto riportate.

In particolare, circa una **prima questione** che attiene alla necessità di individuare la **data di decorrenza dell'interdizione** nei casi cui all'art. 17, comma 2, lettere b) e c), del D.Lgs. n. 151/2001 – ***“quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino” e “quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni”*** – è stato domandato se la stessa debba coincidere con quella dell'istanza ovvero con quella del provvedimento autorizzatorio rilasciato dall'Ispettorato territoriale del lavoro (di seguito "Ispettorato"). **Su tale punto l'INL**, dopo aver ricordato che l'art. 18, commi 7 e 8, del D.P.R. n. 1026/1976 – tuttora vigente in forza della disposizione contenuta nell'art. 87 del D.Lgs. n. 151/2001 – **individua nel provvedimento emanato dall'Ispettorato, entro 7 giorni dalla ricezione della documentazione, il presupposto necessario per l'astensione dal lavoro, ne fa derivare che «l'astensione decorrerà dalla data di adozione del provvedimento stesso»**. Trattasi del resto di una indicazione già formalizzata in più occasioni dal ministero del Lavoro e delle Politiche sociali (v. interpelli 1/6/2006 n. 97, 28/11/2006 n. 6584, lettera circolare 17/4/2008 n. 5249 – API INDUSTRIA NOTIZIE n. 13 del 2008). **La disciplina contempla una sola ipotesi in cui l'Ispettorato può disporre l'immediata decorrenza dell'astensione dal lavoro ed è quella prevista dall'art. 18 del D.P.R. n. 1026/1976 secondo il quale “ferma restando la facoltà di successivi accertamenti, l'Ispettorato del lavoro può disporre immediatamente l'astensione dal lavoro allorquando il datore di lavoro, anche tramite la lavoratrice (...), produca una dichiarazione di quest'ultimo nella quale risulti in modo chiaro, sulla base di elementi tecnici attinenti all'organizzazione aziendale, la impossibilità di adibirla ad altre mansioni”**.

Con riferimento a un **secondo quesito** l'INL, dopo aver rinviato «anzitutto alla nota prot. n. 553 del 2 aprile u.s.» (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 15/2021) con cui è stato chiarito che **il principio contenuto nell'art. 16, comma 1 lett. d), del D.Lgs. n. 151/2001 - «secondo cui i giorni antecedenti la data presunta del parto non goduti a titolo di astensione obbligatoria vanno aggiunti al periodo di congedo da fruire dopo il parto, trova applicazione anche nelle ipotesi di interdizione fino al settimo mese dopo il parto e pertanto i giorni di congedo obbligatorio ante partum non fruiti si aggiungono al termine della fruizione dei sette mesi decorrenti dalla data effettiva del parto»** - sostiene che **in tal senso**, anche in relazione ai provvedimenti disposti ex art. 7, comma 6, del D.Lgs. n. 151/2001 (quando cioè la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni), **«deve essere indicata la data effettiva del parto dalla quale decorrono i sette mesi di interdizione post partum ai quali sommare i giorni non goduti a causa del parto**

prematurato. Del resto, nel “Modello INL 11 richiesta di interdizione anticipata / post partum per lavoratrici madri addette a lavori vietati o pregiudizievoli alla salute della donna o del bambino” è già prevista l’indicazione della data presunta del parto nonché l’allegazione del certificato/autocertificazione di avvenuto parto, dai quali è possibile desumere i giorni di interdizione ante partum non goduti.»

PAGAMENTO DIRETTO DEI TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE COVID-19 E MODALITÀ DI INVIO - CON “UNIEMENS-CIG” - DEI RELATIVI FLUSSI: PROROGATO AL 31/12/2021 IL PERIODO TRANSITORIO IN CUI SARA’ POSSIBILE USARE L’“SR41” E NUOVI CONTROLLI IN ACCOGLIENZA ILLUSTRATI DALL’INPS

L’art. 8, comma 5, del d.l. 22/3/2021 n. 41^(*) (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 13/2021) - convertito, con modificazioni, nella legge 21/5/2021 n. 69 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 21/2021) - ha previsto l’utilizzo di “UniEmens-Cig” come modalità di invio dei flussi di **pagamento diretto** dei trattamenti di integrazione salariale (CIGO, CIGD e ASO) connessi all’emergenza epidemiologica da COVID-19; le relative indicazioni operative sono state fornite dall’INPS con la circolare 14/4/2021 n. 62 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 16/2021).

Il nuovo sistema riguarda la trasmissione dei dati necessari al calcolo e alla liquidazione diretta delle integrazioni salariali da parte dell’INPS o al saldo delle anticipazioni delle stesse, nonché all’accredito della relativa contribuzione figurativa, per gli eventi di sospensione o riduzione dell’attività lavorativa decorrenti dall’1 aprile 2021 (con l’esclusione di quelli del settore agricolo, per i quali, di conseguenza, rimangono in vigore le modalità di invio tramite il modello “SR43” semplificato).

L’INPS inoltre, con il messaggio 19/10/2021 n. 3556, ha:

- **comunicato la proroga fino al 31 dicembre 2021 del periodo transitorio** - il cui termine era stabilito per il 30 settembre u.s. - **durante il quale sarà possibile scegliere se trasmettere i dati di cui si tratta tramite “UniEmens-Cig” o con il modello “SR41”** (di cui si prevede, con l’innovazione normativa, il superamento) e diramato le sotto riportate indicazioni operative per la sua conclusione;
- illustrato come segue i nuovi controlli in accoglienza introdotti sia per l’invio di flussi “UniEmens-Cig” che dei flussi Uniemens ordinari con eventi di integrazione salariale gestiti con il sistema del Ticket.

Proroga del periodo transitorio

Con la circolare n. 62/2021, al fine di consentire una fase di graduale transizione verso le nuove modalità di trasmissione dei dati relativi ai trattamenti di integrazione salariale con causale “COVID-19” a pagamento diretto, è stata prevista una prima fase transitoria, di durata semestrale, in cui l’invio dei dati può essere effettuato o con il nuovo flusso telematico “UniEmens-Cig” o con il modello “SR41”.

La scelta viene operata dal datore di lavoro al momento dell’invio del primo flusso di pagamento relativo a periodi decorrenti da “aprile 2021”.

^(*) **Art. 8, comma 5, del d.l. n. 41/2021**

Per le domande di trattamenti di integrazione salariale di cui al presente articolo riferite a sospensioni o riduzioni dell’attività lavorativa, la trasmissione dei dati necessari al calcolo e alla liquidazione diretta delle integrazioni salariali da parte dell’INPS o al saldo delle anticipazioni delle stesse, nonché all’accredito della relativa contribuzione figurativa, è effettuata con il flusso telematico denominato «UniEmens-Cig».

Alla luce delle segnalazioni pervenute finora dalle strutture territoriali dell'Istituto, nonché delle esigenze rappresentate da alcune aziende e intermediari, **è stato ritenuto opportuno prorogare il periodo transitorio di coesistenza di entrambi i sistemi fino al 31 dicembre 2021.**

Di conseguenza, le richieste di pagamento afferenti a domande di integrazione salariale **presentate dall'1 gennaio 2022** e aventi a oggetto **periodi di integrazione salariale decorrenti da "gennaio 2022"**, potranno essere inviate solo con il nuovo flusso telematico **"UniEmens-Cig"**.

Per le richieste di pagamento diretto afferenti a **domande presentate entro il 31 dicembre 2021** o, se presentate in data successiva, che hanno a oggetto **periodi di integrazione salariale con decorrenza anteriore all'1 gennaio 2022**, i datori di lavoro possono continuare a scegliere se utilizzare il nuovo flusso telematico **"UniEmens-Cig"** o il modello **"SR41"**.

Si evidenzia che il sistema **"SR41"** dovrà necessariamente essere utilizzato fino alla fine del periodo autorizzato dai datori di lavoro che, alla data dell'1 gennaio 2022, avessero già inviato richieste di pagamento con il sistema **"SR41"**.

In ogni caso, restano esclusi dall'ambito di applicazione del nuovo sistema **"UniEmens-Cig"** i trattamenti di integrazione salariale del settore agricolo, per i quali rimangono in vigore le modalità di trasmissione dei dati tramite il modello **"SR43"** semplificato.

Altresì, restano escluse dal nuovo sistema le richieste di pagamento diretto dell'indennità di mancato avviamento al lavoro per i lavoratori del settore portuale di cui all'art. 3, comma 2, della legge n. 92/2012, per le quali deve continuare a essere utilizzato il modello **"SR41"** semplificato.

Controlli in accoglienza flusso Uniemens e flusso "UniEmens-CIG"

Nello specifico i controlli di accoglienza introdotti riguardano i seguenti elementi:

- <OrarioContr> - Orario contrattuale;
- <OreDalInt> - Ore da integrare;
- <PercPartTime>/<PercPartTimeMese> - Percentuale part-time;
- <NumMens> - Numero mensilità;
- <RetrTeo> - Retribuzione mensile;
- <OreLavMens> - Ore lavorabili mensili.

Qui di seguito si illustrano più nel dettaglio i controlli introdotti.

Orario contrattuale

Tale controllo verifica che l'orario indicato in <OrarioContr> sia compreso tra 1 e 48 ore; non sono, quindi, ammessi valori che esprimono orari contrattuali settimanali inferiori a 1 ora (valore minimo 100) e maggiori di 48 ore (valore massimo 4800).

Inoltre, a maggiore garanzia della correttezza del dato inserito, viene richiesta una conferma nel caso in cui l'orario indicato sia inferiore alle 35 ore (pari a 3500) o maggiore di 40 (pari a 4000).

Mentre, dunque, il mancato superamento del primo controllo impedisce l'invio del flusso, il secondo genera un mero *warning* che può essere superato tramite la conferma del dato inserito.

Ore da integrare

In fase di compilazione dell'elemento <OreDalInt> viene verificato che il numero di ore inserito non sia maggiore di quelle indicate nell'elemento <OreLavMens>.

Se il dato non è congruo, il flusso non può essere inviato.

Controllo sulla percentuale part-time

Il controllo verifica che l'elemento <PercPartTime> esprima un valore compreso tra 1% e 99%, impedendo l'invio del flusso ove il valore si collochi al di fuori di tale intervallo, a eccezione dei casi in cui sia valorizzato anche l'elemento <PercPartTimeMese>.

Viene invece richiesta una conferma nel caso in cui il valore inserito esprima un part-time inferiore al 10% o superiore al 90%.

Numero mensilità

Il controllo verifica che il valore inserito nell'elemento <NumMens> esprima un numero di mensilità compreso tra un minimo di 12 e un massimo di 16 (valore minimo 12000 - valore massimo 16000), estremi inclusi.

In presenza di valori che si pongono al di fuori di questo intervallo viene impedito l'invio del flusso.

Retribuzione mensile

Il controllo verifica che il valore inserito nell'elemento <RetrTeo> sia compreso tra 250 e 4500; ove inferiore o maggiore rispetto all'intervallo indicato viene chiesto di confermare il dato inserito.

Ore lavorabili mensili

Il controllo verifica che il valore inserito nell'elemento <OreLavMens> non sia inferiore al prodotto tra il numero minimo di settimane presenti in un mese, pari a 4, e l'orario contrattuale settimanale riparametrato con la percentuale di part-time, ove indicata.

Il mancato superamento del controllo, che si attiva solo in presenza di mesi interamente lavorati, vale a dire di flussi in cui l'elemento <NumGgServ> non è inferiore al numero dei giorni del mese, impedisce l'invio del flusso.

Parimenti, il flusso non può essere inviato se le ore lavorabili indicate esprimono un valore superiore al prodotto tra 5 e l'orario contrattuale indicato.

Nel caso in cui il numero dei giorni riportati nell'elemento <NumGgServ> è inferiore al numero dei giorni del mese, viene richiesto di confermare il dato se il valore espresso nell'elemento <OreLavMens> risulta inferiore al prodotto tra il numero minimo di settimane presenti in un mese, pari a 4, e l'orario contrattuale settimanale riparametrato con la percentuale di part-time, rapportato al numero dei giorni di servizio.

Parimenti viene richiesta una conferma del dato, nel caso in cui il valore indicato nell'elemento <OreLavMens> è maggiore del prodotto tra 4,7 settimane e l'orario contrattuale settimanale riparametrato con la percentuale di part-time.

Categorie integrabili

Non sarà possibile l'invio dei flussi per le seguenti qualifiche in quanto escluse dal campo di applicazione delle integrazioni salariali: Q1=9-A-I-S-T-U-V-Z.

Controlli logici

I c.d. controlli logici verificano le risultanze di calcoli effettuati sulla base dei valori inseriti in alcuni degli elementi sopra richiamati.

In particolare, nel caso in cui il risultato del rapporto tra le ore lavorabili mensili e il divisore orario contrattuale non sia ricompreso nell'intervallo 0,9 - 1,1, viene chiesto di verificare la correttezza dei dati inseriti negli elementi <OreLavMens> e <DivisoreOrarioContr> e confermare l'esito del calcolo.

Viene, inoltre, verificato che il valore della “retribuzione oraria”, calcolata dividendo la Retribuzione teorica, riparametrata su 12 mensilità, per le ore lavorabili mensili, non presenti dati anomali, considerata la qualifica (Q1) del lavoratore, secondo i cluster qui di seguito riportati:

- Tra 7 e 35 se Q1= E-F-G-H-L-M-N;
- Tra 10 e 25 se Q1= Q-3-P;
- Tra 5 e 20 se Q1= 7-8-2-R-C-1-4-W-D;
- Tra 4 e 12 se Q1= 5-6-B.

Nel caso in cui il valore della retribuzione oraria si ponga al di fuori degli intervalli sopra indicati per classi di qualifica, viene chiesto di verificare la correttezza dei dati inseriti negli elementi <RetribTeoricaMese> e <OreLavMens> e confermare l'esito del calcolo.

**DISTACCO TRANSNAZIONALE DEI LAVORATORI SOMMINISTRATI: CHIARIMENTI
DELL'ISPettorato NAZIONALE DEL LAVORO**

Il d.lgs. 15/9/2020 n. 122 ha recepito la direttiva europea 28/6/2018 n. 957, che ha cambiato la direttiva 96/71/CE sul distacco transnazionale dei lavoratori; a decorrere del 30 settembre 2020, giorno della sua entrata in vigore, tale decreto legislativo ha apportato modifiche al d.lgs. 17/7/2016 n. 136 (disponibile al link https://www.normattiva.it/atto/vediMenuHTML?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2016-07-21&atto.codiceRedazionale=16G00152¤tSearch=ricerca_avanzata_aggiornamenti) - che già regolamentava compiutamente la materia - in particolare per quanto riguarda la previsione di una disciplina specifica per le ipotesi di doppi distacchi o distacchi a catena di lavoratori somministrati, un rafforzamento del nucleo delle tutele già previste dalla legislazione vigente per i lavoratori distaccati, nonché l'ampliamento del livello di tutele per i lavoratori coinvolti in distacchi di lunga durata.

Di conseguenza, con l'acclusa circolare 19/10/2021 n. 2, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro segnala le novità riguardanti le nuove fattispecie di illecito che presidiano il corretto adempimento degli obblighi informativi e amministrativi connessi al citato distacco a catena e a tutte le altre disposizioni che possano avere ricadute sull'attività di vigilanza.

Per l'INL - giova anticiparlo - i **distacchi a catena di lavoratori** si verificano:

- 1) **in ingresso**, quando il lavoratore viene inviato in Italia in esecuzione di una prestazione di servizi di somministrazione intercorrente tra un'agenzia con sede in un altro Stato dell'Unione europea e l'impresa utilizzatrice con sede fuori dal nostro Paese; questa impresa stipula, poi, un ulteriore e diverso rapporto commerciale (appalto, subappalto, distacco infragruppo) con un'impresa avente sede in Italia (impresa destinataria della prestazione lavorativa);
- 2) **in uscita**, quando il lavoratore viene inviato in Italia per poi essere distaccato presso un'altra impresa avente sede in un altro Stato Ue.

La circolare n. 2/2021 precisa:

- che riguardo a entrambe le suddette ipotesi: sulla base della nuova disciplina, il lavoratore è considerato dipendente dell'agenzia di somministrazione con la quale intercorre il rapporto di lavoro iniziale. Ciò comporta che, nonostante il lavoratore sia interessato da ulteriori invii presso diversi operatori economici aventi sede in altri Stati membri, il soggetto responsabile del trattamento economico e normativo e degli adempimenti formali va individuato in ogni caso nell'agenzia di somministrazione (datore di lavoro), sulla quale ricadono i relativi obblighi (comunicazione distacco transnazionale, nomina referenti in Italia, obbligo di applicazione delle condizioni di lavoro e occupazione più favorevoli). In questo modo, si centralizza sull'agenzia di somministrazione il compito di governare tutto il fenomeno;
- che la nuova normativa si applica solo alle agenzie di somministrazione stabilite in un Paese Ue, restando escluse tutte le imprese di fornitura di manodopera aventi sede altrove;
- gli indicatori da utilizzare per valutare la liceità del distacco transnazionale; chiarisce che deve essere accertata l'effettiva presenza sul mercato dell'impresa utilizzatrice (o intermedia), e la genuinità del rapporto commerciale intercorrente tra questa e

l'impresa che accoglie il lavoratore; ribadisce che il secondo anello della catena non può consistere in una ulteriore somministrazione di lavoratori. Tale divieto trova ragion d'essere nei principi generali del nostro ordinamento, sulla base dei quali solo l'agenzia può agire come datore di lavoro del soggetto somministrato. A fronte di tale assetto, l'utilizzatore intermedio non può nuovamente somministrare il lavoratore, nemmeno qualora sia in possesso della necessaria autorizzazione ministeriale; può invece inviarlo presso terzi sulla base di contratti validi, come l'appalto, a condizioni che tali strumenti non siano usati in modo fraudolento (CONFIMI ROMAGNA NEWS 15/2018).

CIRCOLARE N. ____/2021



Direzione generale

Ispettorati interregionali e territoriali del lavoro

Comando Carabinieri per la Tutela del Lavoro

INPS

Direzione centrale entrate

INAIL

Direzione centrale rapporto assicurativo

e p.c.

Direzione centrale tutela, sicurezza e vigilanza del lavoro

Provincia Autonoma di Bolzano

Provincia Autonoma di Trento

Ispettorato regionale del lavoro di Palermo

Oggetto: D.Lgs. n. 122/2020 di recepimento della Direttiva 2018/957 in materia di distacco transnazionale di lavoratori.

Il D.Lgs. n. 122/2020 pubblicato in G.U. in data 15 settembre 2020 ha recepito la Direttiva europea n. 957 del 28 giugno 2018 che è intervenuta a modificare la Direttiva 96/71/CE in materia di distacco transnazionale dei lavoratori. Il decreto di recepimento, a sua volta, ha interpolato il D.Lgs. n. 136/2016 che già disciplinava compiutamente la materia (gli articoli citati nel proseguo della presente circolare fanno riferimento al testo del D.Lgs. n. 136/2016 come novellato dal D.Lgs. n. 122/2020, ove non sia specificata una diversa fonte normativa).

Le principali modifiche contemplate dalla novella riguardano la previsione di una disciplina specifica per le ipotesi di doppi distacchi o distacchi a catena (di seguito solo distacco a catena) di lavoratori somministrati, un rafforzamento del nucleo delle tutele già previste dalla legislazione vigente per i lavoratori distaccati, nonché l'ampliamento del livello di tutele per i lavoratori coinvolti in distacchi di lunga durata.

Le disposizioni introdotte con il D.Lgs. n. 122/2020 hanno trovato applicazione a decorrere dal 30 settembre 2020, data di entrata in vigore del decreto.

Tanto premesso, d'intesa con l'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali che si è espresso già con nota prot. n. 7305 del 6 agosto u.s., si segnalano le novità introdotte con particolare riguardo alle nuove fattispecie di illecito che presidiano il corretto adempimento degli obblighi informativi e amministrativi connessi alla fattispecie del distacco a catena e a tutte le altre disposizioni che possano avere ricadute sull'attività

di vigilanza.

1. Ambito di applicazione: c.d. doppio distacco o distacco a catena (art. 1, comma 2-bis)

La Direttiva europea ha inteso disciplinare le ipotesi in cui i lavoratori somministrati da una agenzia ad una impresa utilizzatrice avente sede nel medesimo o in un altro Stato membro siano inviati a rendere la prestazione lavorativa presso un'altra impresa – c.d. destinataria – avente sede in un ulteriore Stato membro.

Le fattispecie disciplinate restano, pertanto, circoscritte ai distacchi che originano da una prestazione di servizi di somministrazione di lavoratori.

Il legislatore interno, nel recepire tali modifiche, è intervenuto sull'art. 1, introducendo il comma 2-bis che descrive la fattispecie del distacco a catena.

Si rammenta, infatti, che l'art. 1, comma 2, disciplina l'ipotesi in cui il lavoratore sia distaccato in Italia in esecuzione di una prestazione di servizi di somministrazione (*rectius* contratto di somministrazione) intercorrente tra due soggetti, ovvero l'agenzia estera (impresa distaccante), avente sede in uno altro Stato membro e l'impresa utilizzatrice (soggetto distaccatario) avente sede in Italia.

L'agenzia straniera può somministrare in Italia senza particolari formalità, salvo la necessità che sia abilitata in virtù di un provvedimento, ove previsto dalla normativa dello Stato di stabilimento, equivalente all'autorizzazione di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 276/2003, rilasciato dalle competenti autorità dello Stato di provenienza (sul punto si rinvia a quanto già indicato in circ. n. 1/2017 e nelle Linee Guida distacco prot. n. 622 del 1° agosto 2019).

1.1. Distacco a catena in ingresso (art. 1, comma 2-bis primo periodo)

Le modifiche introdotte riguardano l'ipotesi in cui i lavoratori somministrati vengano impiegati in Italia **su richiesta di una impresa utilizzatrice avente sede in uno Stato membro (di seguito SM) diverso dall'Italia che intrattiene il rapporto commerciale con l'agenzia di somministrazione avente sede nello stesso SM della utilizzatrice o in altro SM.**

L'impiego del lavoratore in Italia avviene invece in esecuzione di un ulteriore e diverso rapporto commerciale che l'impresa utilizzatrice intrattiene con una impresa avente sede in Italia (impresa destinataria della prestazione lavorativa) che non può, a sua volta, consistere nella somministrazione di manodopera per il divieto di doppia somministrazione.

Il lavoratore somministrato può essere inviato in Italia fin dal primo momento o anche in seguito ad un periodo di lavoro prestato presso l'impresa utilizzatrice estera.

La fattispecie sin qui illustrata, disciplinata all'art. 1, comma 2-bis primo periodo, consiste in un **distacco a catena in ingresso in Italia** e presuppone i seguenti requisiti:

- il distacco deve originare necessariamente da una prestazione di servizi di somministrazione di lavoro (primo anello della catena);
- l'agenzia di somministrazione e l'impresa utilizzatrice possono aver sede presso lo stesso Stato membro o in Stati membri differenti, in ogni caso diversi dall'Italia;
- il rapporto commerciale in virtù del quale il lavoratore fa il proprio ingresso in Italia (secondo anello della catena) non può essere una somministrazione di manodopera, ma deve trattarsi di un rapporto commerciale di diversa natura, rientrando nella più vasta accezione di prestazione transnazionale di servizi (cfr. in proposito Linee guida INL citate) che può consistere, ad esempio, in un contratto di appalto/subappalto oppure in un distacco infragruppo o presso filiale dell'impresa utilizzatrice, con sede in Italia.

1.2 Distacco a catena in uscita (art. 1, comma 2-bis secondo periodo).

Il secondo periodo del comma 2-bis fa invece riferimento alle fattispecie del **distacco a catena in uscita dall'Italia** in cui l'impresa con sede in Italia, utilizzatrice di lavoratori somministrati da agenzia stabilita in uno Stato membro, invia gli stessi presso un terzo e differente Stato membro in esecuzione di una prestazione di servizi che, anche in tal caso, non può consistere in un ulteriore contratto commerciale di somministrazione di lavoro.

Benché tale fattispecie sia descritta nell'art. 1 dedicato al campo di applicazione del decreto di recepimento, la complessiva disciplina contenuta in tale decreto non ha ad oggetto le ipotesi di distacco in uscita (c.d. distacchi out) dall'Italia. I distacchi in uscita, infatti, soggiacciono alla normativa del paese in cui la prestazione lavorativa è resa. Le uniche disposizioni precettive di interesse inserite nel decreto n. 136 inerenti tali fattispecie sono quelle che impongono obblighi informativi a carico dell'impresa utilizzatrice con sede in Italia nei confronti dell'agenzia di somministrazione ai sensi dei commi 1 e 2 dell'art. 10-bis (vedi infra).

È altresì opportuno evidenziare che laddove, nel corso di una attività di vigilanza, si rilevi la violazione del divieto della "doppia somministrazione" di cui all'art. 1, comma 2 -bis, secondo periodo, si dovrà informare della circostanza l'autorità competente del paese presso il quale il lavoratore risulta inviato, ai fini delle relative valutazioni in ordine alla natura fraudolenta del distacco.

1.3 Disposizioni comuni ad entrambe le fattispecie

Per una migliore comprensione della casistica oggetto dell'intervento normativo, si riepiloga schematicamente quanto sopra nei seguenti termini:

a) **Distacco a catena in entrata** ex art. 1, comma 2-bis, primo periodo:

- **primo anello della catena:** il lavoratore è distaccato da una agenzia di somministrazione (impresa A) ad una impresa utilizzatrice (impresa B) aventi sede in uno stesso Stato membro o in Stati membri diversi, in ogni caso differenti dall'Italia;
- **secondo anello della catena:** il lavoratore è inviato in Italia in virtù di un rapporto commerciale intercorrente tra l'impresa utilizzatrice straniera (B) e una impresa destinataria della prestazione di servizi avente sede in Italia (impresa destinataria C): tale rapporto commerciale non può consistere a sua volta in una somministrazione di lavoratori, ma può integrare un contratto di appalto o un distacco infragruppo o presso filiale dell'impresa utilizzatrice (B) avente sede in Italia.

b) **Distacco a catena in uscita** ex art. 1, comma 2-bis, secondo periodo:

- **primo anello della catena:** il distacco del lavoratore in Italia avviene in esecuzione di una prestazione di servizi di somministrazione tra una agenzia di somministrazione distaccante (impresa A) con sede in uno SM diverso dall'Italia e una impresa utilizzatrice (impresa B) avente sede in Italia;
- **secondo anello della catena:** l'impresa utilizzatrice avente sede in Italia (impresa B) invia il lavoratore distaccato presso un'altra impresa avente sede in altro SM (impresa destinataria C) in ragione di un rapporto commerciale diverso dalla somministrazione di manodopera, ad es. appalto o distacco infragruppo.

Riguardo ad entrambe le ipotesi (primo e secondo periodo, comma 2-bis) la nuova norma, in aderenza alla Direttiva, chiarisce **che il lavoratore è considerato distaccato dall'agenzia di somministrazione con la quale intercorre il rapporto di lavoro.**

Ciò comporta che, nonostante il lavoratore sia interessato da ulteriori invii presso diversi operatori economici aventi sede in altri SM, il soggetto distaccante responsabile del trattamento economico e normativo e degli adempimenti formali va individuato in ogni caso nell'agenzia di somministrazione (datore di lavoro), sulla quale ricadono i relativi obblighi (obbligo comunicazione distacco, nomina referenti in Italia, obbligo di applicazione delle condizioni di lavoro e occupazione più favorevoli).

Tale impostazione assume un peculiare rilievo, atteso che è indicativa del chiaro intento del legislatore comunitario di far sì che l'agenzia di somministrazione governi e sia responsabile di tutti i successivi eventuali impieghi dei propri lavoratori dipendenti presso SM diversi, effettuati su richiesta dell'impresa utilizzatrice.

Va, inoltre, evidenziato che la disciplina introdotta, così come avviene nelle ipotesi di somministrazione "bilaterale" di cui al comma 2, trova applicazione solo alle agenzie di somministrazione **stabilite in un paese UE, restando escluse tutte le imprese di fornitura di manodopera aventi sede in Paesi extra UE**. Peraltro, nelle ipotesi di distacco a catena **anche l'impresa utilizzatrice deve avere sede in uno Stato membro** che, si ribadisce, deve essere diverso dall'Italia.

2. Adempimenti formali relativi alla fattispecie del distacco a catena e regime sanzionatorio (artt. 10, 10 bis e 12)

A presidio della disciplina del distacco a catena, sono stati introdotti nuovi obblighi informativi e sono stati adeguati gli obblighi di comunicazione che gravano sull'agenzia di somministrazione straniera. La violazione dei suddetti obblighi comporta l'applicazione delle sanzioni previste all'art. 12.

2.1 Obblighi amministrativi di comunicazione aventi ad oggetto i dati identificativi del distacco e la sua durata.

L'invio in Italia del lavoratore somministrato, ai sensi dell'art. 1, comma 2-bis primo periodo, deve essere comunicato dall'agenzia di somministrazione straniera **entro le ore ventiquattro del giorno antecedente l'invio mediante l'utilizzo del Modello UNI – Distacco UE** disponibile sulla piattaforma dedicata.

Per la violazione del richiamato obbligo trova applicazione la sanzione amministrativa pecuniaria da 150 a 500 euro per ogni lavoratore interessato, prevista all'art. 12, comma 1.

In tali casi la comunicazione dovrà recare anche i *"dati identificativi dell'impresa utilizzatrice"* – situata in uno SM diverso dal nostro Paese – *"che invia lavoratori in Italia"* ai sensi della nuova lettera i-bis) introdotta al comma 1 dell'art.10.

Con D.M. 6 agosto 2021 attualmente all'esame degli organi di controllo è stato approvato il nuovo modello di comunicazione che entrerà in vigore a decorrere dalla data di pubblicazione del D.M. nella sezione "pubblicità legale" del sito istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (si segnala che il testo del D.M. risulta già consultabile al seguente link <https://www.lavoro.gov.it/notizie/pagine/comunicazione-preventiva-e-distacco-di-lunga-durata-online-il-decreto-ministeriale-170-del-6-agosto-2021.aspx/>).

Si rammenta che analogamente sono posti a carico dell'agenzia di somministrazione, in qualità di impresa distaccante, anche gli ulteriori obblighi previsti all'art. 10, commi 3 e 4, concernenti la conservazione della documentazione concernente il rapporto di lavoro e la nomina dei referenti.

Pertanto, **nei confronti dei lavoratori somministrati, l'impresa utilizzatrice "intermedia" non deve assolvere ad alcun obbligo ai sensi dell'art. 10**. Sarà tenuta, invece, all'adempimento dell'obbligo di comunicazione solo in relazione ai propri dipendenti che siano distaccati nell'ambito dello stesso rapporto commerciale intrattenuto con l'impresa destinataria stabilita in Italia (si pensi ad un contratto di appalto ove siano impiegati sia lavoratori somministrati sia dipendenti dell'impresa appaltatrice straniera).

2.2 Impresa utilizzatrice straniera (art. 10-bis, comma 3).

Per consentire all'agenzia di somministrazione di adempiere all'obbligo di comunicazione nei termini prescritti dalla norma, l'articolo 10-bis, comma 3, pone a carico dell'impresa utilizzatrice l'obbligo di comunicare all'agenzia di somministrazione straniera, prima dell'invio del lavoratore, i dati, previsti alle lettere b), c), d) ed f) dell'art. 10, comma 1, ovvero:

- numero e generalità dei lavoratori distaccati in Italia;

- data inizio e fine distacco;
- luogo di svolgimento della prestazione di servizi;
- tipologia dei servizi.

L'impresa utilizzatrice straniera deve consegnare copia all'impresa italiana, destinataria finale della prestazione, della informativa resa all'agenzia di somministrazione e della sua trasmissione, affinché la stessa possa esibirla agli organi di controllo (10-bis, comma 3, secondo periodo).

La violazione ad opera dell'impresa utilizzatrice di tale obbligo di consegna è punita ai sensi dell'art. 12, comma 3 ter, con la sanzione da 180 a 600 euro per ciascun lavoratore interessato.

È di tutta evidenza che il riscontrato adempimento di tale obbligo informativo da parte dell'impresa utilizzatrice rende più semplice la prova della responsabilità in capo all'agenzia di somministrazione in caso di violazione dell'obbligo di preventiva comunicazione del distacco, prova comunque desumibile da ogni altro utile documento o informazione acquisiti in occasione delle attività di controllo.

Si rammenta tuttavia come l'intento del legislatore comunitario e della conseguente normativa di recepimento sia quello di enfatizzare la responsabilità dell'agenzia di somministrazione che, in qualità di datore di lavoro, resta l'unico formale soggetto distaccante ed è pertanto sempre tenuto a conoscere, presidiando i rispettivi passaggi, la destinazione dei propri dipendenti.

In considerazione della *ratio* della norma, la contestazione del comportamento illecito e l'applicazione delle relative sanzioni potranno essere legate anche semplicemente al riscontrato comportamento negligente dell'agenzia di somministrazione che non abbia esercitato le proprie prerogative datoriali.

2.3 Distacco a catena in uscita: impresa utilizzatrice avente sede in Italia (art. 10-bis, comma 2)

L'art. 10-bis, comma 2, introduce a carico dell'impresa utilizzatrice italiana che invia i lavoratori presso altra impresa avente sede in un diverso SM (art. 1, comma 2 - bis secondo periodo, c.d. distacco in uscita) l'obbligo di informare *“senza ritardo”* l'agenzia di somministrazione straniera che il medesimo personale sarà inviato presso altra impresa non ubicata nel nostro Paese.

La violazione di tale obbligo comporta l'applicazione della sanzione amministrativa da un minimo di 180 euro a un massimo di 600 euro per ciascun lavoratore interessato ex art. 12, comma 3-ter.

2.4 Obblighi informativi concernenti le condizioni di lavoro e di occupazione (art. 10-bis, comma 1)

Impresa utilizzatrice italiana

L'art. 10-bis, comma 1, regola gli obblighi informativi che gravano sulle imprese utilizzatrici aventi sede in Italia nei confronti dell'agenzia del lavoro straniera, sia in caso di somministrazione transnazionale *“bilaterale”* sia in caso di c.d. distacco a catena in entrata.

In particolare, si fa riferimento alle ipotesi di:

- somministrazione di lavoratori da parte di una agenzia per il lavoro stabilita in un altro stato membro presso una impresa utilizzatrice con sede o unità produttiva in Italia (distacco ex art. 1, comma 2);
- invio in Italia, nell'ambito di una fattispecie di c.d. distacco a catena in entrata, di lavoratori somministrati da parte di una impresa utilizzatrice – intermedia – con sede in uno SM comunque diverso dall'Italia (art. 1, comma 2-bis, primo periodo).

In entrambi i casi, la norma dispone l'obbligo per l'impresa italiana di comunicare all'agenzia di somministrazione straniera, da cui dipendono i lavoratori distaccati, le condizioni di lavoro e di occupazione da applicare ai sensi dell'art. 4, comma 3, che a sua volta richiama l'art. 35, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015 secondo cui *“per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti*

di pari livello dell'utilizzatore" (cfr. infra, condizioni di lavoro e di occupazione).

Per l'intera durata della prestazione di servizi e fino a due anni dalla sua cessazione l'impresa italiana è tenuta a conservare copia dell'informativa tradotta in lingua italiana e della relativa trasmissione per l'esibizione agli organi di vigilanza.

La mancata esibizione agli organi di vigilanza della copia della suddetta informativa e della relativa trasmissione espone l'impresa italiana alla sanzione amministrativa da un minimo di 500 euro a un massimo di 1.500 euro di cui all'art. 12, comma 3-bis.

In proposito si rammenta che, nelle ipotesi di distacco a catena, la conoscenza da parte dell'impresa italiana della provenienza dei lavoratori somministrati è assicurata mediante la consegna, da parte dell'impresa utilizzatrice, della copia dell'informativa inviata all'agenzia di somministrazione straniera ai sensi dell'art. 10-bis, comma 3. Resta, tuttavia, salva la possibilità per il personale ispettivo di desumere tale prova da qualsiasi altro elemento di fatto raccolto in sede di accertamento.

3. Verifica degli elementi di liceità nell'ipotesi di distacco a catena e regime sanzionatorio

3.1 Valutazione degli elementi di liceità

La novella del D.Lgs. n. 136/2016 non è intervenuta sul testo dell'art. 3 che elenca gli elementi, riferiti rispettivamente all'impresa distaccante (datore di lavoro) e al lavoratore distaccato, rispetto ai quali va valutata la liceità del distacco.

In relazione all'impresa gli elementi di cui al comma 2 dell'art. 3 trovano applicazione **anche nel caso di distacco a catena** e vanno indagati, innanzitutto, nei confronti dell'**agenzia di somministrazione** che resta, quale datore di lavoro formalmente l'unica impresa distaccante. In proposito, è opportuno rinviare a quanto chiarito nelle Linee Guida distacco già citate circa la valutazione degli elementi di liceità in riferimento alle agenzie di somministrazione.

Analoga indagine si ritiene debba essere condotta nei confronti dell'**impresa utilizzatrice** (o intermedia) estera. Benché quest'ultima non sia formalmente l'impresa distaccante, è tuttavia su sua disposizione che i lavoratori, in esecuzione di un rapporto commerciale dalla stessa intrattenuto con un operatore con sede in Italia, rendono prestazioni lavorative nel nostro paese. Pertanto, è indubbio che la verifica volta ad accertare, in particolare, l'effettiva presenza sul mercato dell'impresa utilizzatrice assume notevole rilevanza nel contrasto ad eventuali meccanismi fraudolenti che potrebbero essere, al contrario, "schermati" dalla condizione di liceità dell'agenzia di somministrazione distaccante.

La verifica avrà ad oggetto non solo gli elementi di cui al citato comma 2 dell'art. 3 tra cui assume peculiare rilievo l'effettività dell'attività imprenditoriale, ma anche l'analisi del rapporto commerciale intercorrente tra l'impresa intermedia e la destinataria italiana. Come prescritto dall'art. 1, comma 2-bis primo periodo, infatti, il "secondo anello della catena" non può consistere in una ulteriore somministrazione di lavoratori. Tale esclusione trova ragion d'essere nei principi del nostro ordinamento che presuppongono che l'agenzia sia il datore di lavoro del soggetto somministrato; tale circostanza preclude all'utilizzatore la possibilità di somministrare a sua volta il medesimo lavoratore anche qualora sia in possesso della necessaria autorizzazione ministeriale. Ne consegue che, nelle ipotesi di distacchi a catena, l'ingresso dei lavoratori in Italia per effetto di un ulteriore rapporto commerciale di somministrazione deve considerarsi illecito. Sul punto occorre ribadire che non basta evidenziare che l'impresa estera svolga attività di somministrazione quanto, piuttosto, che lo specifico rapporto commerciale in virtù del quale l'ingresso del lavoratore sia avvenuto, consista in una somministrazione di manodopera.

Ne deriva inoltre che, **nelle sole ipotesi dei distacchi a catena**, assumerà rilevanza, in relazione a rapporti commerciali qualificati formalmente come appalti, l'indagine in ordine alla loro genuinità secondo i criteri riferibili all'art. 29 del D.Lgs. n. 276/2003: infatti, ove l'operazione commerciale sia di fatto riconducibile ad una mera

somministrazione di manodopera, la stessa risulterà essere contraria a norma imperativa. Ai fini di tale controllo potrà risultare sufficiente la verifica sull'eventuale natura fittizia dell'impresa appaltatrice (e/o sulla irrilevanza della sua presenza sul mercato) effettuata ai sensi del comma 2 dell'art. 3, così come la verifica in ordine alla forza lavoro in organico il cui numero esiguo potrebbe sistematicamente comportare il ricorso alla manodopera fornita da agenzie di somministrazione.

Allo stesso fine, dovrà essere condotta l'indagine sugli indici di cui al comma 3 dell'art. 3 riferiti al lavoratore distaccato.

Assume infatti rilevanza *“la circostanza che il lavoratore eserciti abitualmente, ai sensi del regolamento (CE) n. 593/2008 (Roma I), la propria attività nello Stato membro da cui è stato distaccato”* (cfr. comma 3 lett. b.). Nei distacchi a catena, l'indagine va condotta in riferimento al paese di stabilimento dell'agenzia di somministrazione dalla quale il lavoratore dipende, risultando evidentemente distonica l'eventuale presenza abituale del lavoratore nel paese di stabilimento dell'impresa utilizzatrice (al riguardo, tuttavia, va considerato che l'agenzia di somministrazione e l'impresa utilizzatrice possono anche essere stabilite nello stesso SM, diverso dall'Italia) o addirittura in Italia, paese di destinazione della prestazione lavorativa.

In relazione a tale elemento, appare del tutto prioritario, in fase di controllo, stabilire quale sia il paese di provenienza dei lavoratori distaccati, individuando i rispettivi datori di lavoro. Ciò in quanto nell'esecuzione di un appalto, potrebbero essere coinvolti sia lavoratori somministrati sia lavoratori dipendenti dell'appaltatore. A tal fine, appare assolutamente necessario acquisire i certificati “A1” che attestano l'iscrizione del lavoratore al sistema previdenziale del paese di provenienza. Sotto tale aspetto, tuttavia, va considerato che l'acquisizione della documentazione necessaria potrebbe essere resa più complessa dalla circostanza che l'obbligo di nomina del referente che conservi la documentazione inerente i lavoratori somministrati non grava sull'impresa utilizzatrice intermedia (a ciò obbligata in relazione esclusivamente ai propri dipendenti diretti ove distaccati in esecuzione ad esempio di un appalto) bensì sull'agenzia di somministrazione che resta formalmente il soggetto distaccante.

Le attività di verifica di cui sopra presuppongono che gli Stati membri diano seguito correttamente alle procedure di cooperazione amministrativa e di assistenza reciproca attraverso il tempestivo riscontro delle richieste formulate mediante la piattaforma IMI per le quali si rinvia alla nota INL prot. n. 4818 del 30 dicembre 2020.

A tale ultimo riguardo, si segnala la disposizione introdotta per dare effettività agli obblighi di cooperazione al nuovo comma 9- *bis*, secondo periodo, dell'art. 8 a norma del quale *“(...) in caso di omissioni o ritardi persistenti a rendere le informazioni necessarie da parte dell'autorità competente dello Stato membro dal quale il lavoratore è distaccato, l'Ispettorato nazionale del lavoro informa tempestivamente la Commissione europea”*.

Si ritiene che l'informativa vada effettuata, sempreché si sia in presenza di reiterate omissioni o ritardi, anche nel caso in cui le informazioni siano state richieste all'autorità competente del paese in cui ha sede l'impresa utilizzatrice intermedia nelle ipotesi di distacco a catena.

3.2 Responsabilità per condotte illecite

Rispetto a quanto sin qui rappresentato appare necessario fornire prime indicazioni con riguardo alla responsabilità in ordine ai comportamenti illeciti eventualmente riscontrati.

La Direttiva n. 957/2018 si muove nel senso di enfatizzare la responsabilità dell'agenzia di somministrazione nei distacchi a catena individuandola come unico formale soggetto distaccante anche in relazione ai successivi invii presso un paese terzo.

Analogamente, la circostanza che l'impresa destinataria che non sia parte del rapporto commerciale di somministrazione, sia tenuta a comunicare all'agenzia di somministrazione le condizioni di lavoro e occupazione vigenti nel proprio paese di stabilimento, impone alla stessa un peculiare onere di diligenza nell'assumere i

necessari elementi informativi in ordine alla provenienza dei lavoratori inviati in esecuzione del rapporto commerciale che intrattiene con il contraente straniero.

Fermo restando che gli indici di liceità vanno valutati nel loro complesso si ritiene, quindi, che la riscontrata natura fraudolenta del distacco a catena – che viene comunque trattato dal legislatore europeo in termini unitari – quand’anche attinenti ad elementi riferibili alla sola agenzia di somministrazione distaccante o alla sola impresa utilizzatrice intermedia, vada addebitata, con l’applicazione delle previste sanzioni, **a tutti i soggetti coinvolti** (agenzia di somministrazione, impresa intermedia, impresa destinataria) e comportamenti, a carico dell’impresa avente sede in Italia, le ulteriori conseguenze in ordine all’imputazione dei lavoratori distaccati ai sensi del comma 5 dell’art. 3.

A tale ultimo proposito va precisato che, in presenza di certificati A1, l’imputazione del rapporto di lavoro al datore di lavoro di fatto consentirà l’applicazione di tutte le condizioni contrattuali, a qualunque livello siano poste. Si tratta infatti di un’estensione determinata dall’operatività di un meccanismo sanzionatorio specifico. Ciò nell’impossibilità di una imputazione in senso tecnico del rapporto di lavoro all’utilizzatore, dal momento che il rapporto previdenziale resta incardinato nello Stato in cui è stabilita l’agenzia di somministrazione fino all’esperimento vittorioso della procedura di disconoscimento dei certificati A1 da tale Stato rilasciati. In caso di assenza dell’A1 sarà, invece, possibile procedere direttamente anche all’iscrizione del lavoratore alla gestione dipendenti dell’INPS (cfr. circ. n. 1/2017 e Linee guida distacco).

4. Condizioni di lavoro e occupazione (artt. 2 e 4)

Al lavoratore straniero distaccato in Italia sono garantite, nelle materie che costituiscono il c.d. “nocciolo duro” della protezione dei lavoratori distaccati, *“le medesime condizioni di lavoro e di occupazione previste (...) per lavoratori che effettuano prestazioni lavorative subordinate analoghe nel luogo in cui si svolge il distacco”* (art. 4, comma 1). L’art. 2, comma 1 lett. e), identifica tali condizioni in quelle *“disciplinate da disposizioni normative e dai contratti collettivi di cui all’art. 51 del d.lgs. n. 81 del 2015, con esclusione dei contratti aziendali”*. Tale previsione opera in relazione al *“rapporto di lavoro tra le imprese di cui all’articolo 1, commi 1 e 4”*, ovvero nei casi di prestazione di servizi di appalto o di distacco infragruppo non inserita in un c.d. distacco a catena.

Si evidenzia, tuttavia, che l’elenco delle condizioni di lavoro e occupazione di cui si compone il c.d. “nocciolo duro”, per cui si prevede l’applicazione della legge dello Stato membro ospitante, in tal caso l’Italia, è stato ampliato, conformemente alla Direttiva.

4.1 Distacchi ai sensi dell’art. 1, commi 1 e 4-

In adempimento dell’art. 3, par. 1, lett. c) della Direttiva 2018/957, la nozione di *“tariffe minime salariali”* è stata sostituita con quella più generica di **“retribuzione”**, ai sensi del novellato art. 4, comma 1 lett. c).

Il riferimento ai contratti collettivi impone di individuare la retribuzione spettante ai lavoratori distaccati considerando le sole clausole del contratto capaci di acquisire generale vincolatività per le imprese con sede in Italia e quindi a quanto è ritenuto coperto dal rinvio all’art. 36 Cost. sui requisiti di proporzionalità e sufficienza della retribuzione. A tale riguardo appare opportuno fare riferimento agli elementi della retribuzione già individuati con circolare INL n. 1/2017 nonché ogni elemento retributivo previsto dal contratto collettivo nazionale e territoriale del settore di riferimento avente carattere fisso e continuativo.

In proposito si evidenzia che il nuovo comma 1-*bis* dell’art. 4 chiarisce che devono essere considerate parte della retribuzione le indennità riconosciute al lavoratore per il distacco che non siano versate a titolo di rimborso delle spese sostenute con l’ulteriore avvertenza che, laddove la normativa del Paese di stabilimento dell’impresa distaccante non distingue tra le somme erogate quali siano versate a titolo di indennità di distacco e quali a titolo di rimborso spese, tutte le somme saranno considerate corrisposte a titolo di rimborso e come tali non verranno valutate ai fini della comparazione con il trattamento retributivo interno.

4.2 Distacchi per somministrazione lavoro ivi compreso il distacco a catena

Per l'ipotesi di una prestazione di servizi che si concreti in una somministrazione di lavoratori, invece, il comma 3 dell'art. 4 prevede che *“si applicano le disposizioni di cui all'articolo 35, comma 1, del decreto legislativo n. 81 del 2015”* e cioè il generale e omnicomprensivo principio della parità di trattamento, ai sensi del quale *“per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore”*. In tali casi – quindi in una somministrazione transnazionale oppure **nel caso di distacco a catena e cioè nelle ipotesi di cui ai commi 2 e 2-bis** – il riferimento sarà a tutte le condizioni economiche e normative applicabili.

In tali fattispecie quindi non opera la parità del c.d. “nocciolo duro” garantito, ma il trattamento applicabile ha la più ampia latitudine possibile e coincide con quello assicurato ai lavoratori nazionali c.d. “comparabili”, anche nella circostanza che i lavoratori distaccati siano stati somministrati ad un'azienda estera e successivamente inviati in Italia in esecuzione di un contratto di appalto in casi di distacco a catena (secondo il comma 2-bis dell'art. 1, infatti, *“in tal caso i lavoratori sono considerati distaccati in Italia dall'agenzia di somministrazione con la quale intercorre il rapporto di lavoro”*). Di conseguenza si applicheranno ai lavoratori distaccati le condizioni normative ed economiche stabilite dalla legge e dai contratti collettivi applicati dall'azienda nazionale, utilizzatrice delle prestazioni, ferma restando la preconditione per la praticabilità della parità di trattamento e cioè la comparabilità delle mansioni.

Tale ultima precisazione impone un distinguo per il caso in cui, a seguito di distacco a catena, i lavoratori distaccati in Italia eseguano un appalto, poiché in tale circostanza potrebbe non essere praticabile la comparazione delle mansioni svolte dai lavoratori distaccati a quelle presenti nella declaratoria del CCNL applicato dall'utilizzatore-committente italiano. In tali casi, si richiederà particolare cura nell'individuazione del CCNL applicabile ai lavoratori in questione considerato che, in mancanza di corrispondenza fra profili simili o comunque comparabili, lo stesso dovrà necessariamente essere quello applicato in Italia per il settore di appartenenza dell'appaltatore e non quello applicato dal committente.

4.3 Distacco di lunga durata

Nell'ipotesi del c.d. distacco *“di lunga durata”*, e cioè nel caso di lavoratori distaccati per oltre 12 mesi sul territorio italiano (oppure oltre 18 mesi in caso di notifica motivata al Ministero del lavoro e delle politiche sociali) la nuova versione della Direttiva 96/71, recepita sul punto dall'art. 4-bis, assicura la parità di trattamento rispetto a *“tutte le condizioni di lavoro e occupazione (...) stabilite [anche] dai contratti collettivi”* (art. 3, par. 1-bis). Il rinvio, oltre alle disposizioni normative nazionali vigenti nello Stato ospite è, come di consueto, quello ai *“contratti collettivi nazionali e territoriali stipulati da organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”* che si considereranno integralmente richiamati, tranne che per alcune eccezioni espresse e cioè, in particolare, *“a) le procedure e le condizioni per la conclusione e la cessazione del contratto di lavoro; b) le clausole di non concorrenza; c) la previdenza integrativa di categoria”*, che rimangono pertanto regolate dallo Stato d'origine.

Tale conseguenza non pone particolari problemi in caso di distacchi ex art. 1, commi 2 e 2-bis, per i quali si determinerà l'applicazione dei contratti collettivi, come detto, nei più ampi termini possibili, ma richiede una precisazione per i distacchi di cui all'art. 1, commi 1 e 4. Per tali casi, il legislatore prevede che il contratto di riferimento – ovvero quello del settore di appartenenza del distaccante – venga applicato integralmente, *“oltre”* la selezione delle materie di cui all'art. 4, comma 1 e al netto delle rammentate eccezioni di legge.

Si ricorda, infine, quanto sopra precisato in ordine all'applicazione piena del contratto collettivo applicato dall'impresa utilizzatrice della prestazione lavorativa avente sede in Italia in tutti i casi in cui si proceda al

disconoscimento della genuinità del distacco con imputazione dei lavoratori alla medesima impresa.

Va inoltre segnalato che il potere di diffida accertativa, in conseguenza delle modifiche introdotte dal D.L. n. 76/2020 (conv. da L. n. 120/2020), è esercitato anche nei confronti dell'impresa avente sede in Italia che *"utilizza la prestazione lavorativa"* al pari di quanto precisato nella circ. n. 6 del 5 ottobre 2020.

4.4 Ulteriori condizioni di lavoro e occupazione: condizioni alloggio, spese e congedi

Si segnalano le seguenti ulteriori modifiche:

- lettera b): la sostituzione del termine *"ferie"* con il termine *"congedi annuali retribuiti"* tesa a ricomprendere ulteriori istituti nella comparazione;
- la lettera h) dell'art. 4, comma 1, che fa riferimento a condizioni di alloggio adeguate ove siano fornite dall'impresa distaccante ai lavoratori distaccati. L'adeguatezza andrà misurata da un punto di vista igienico, di ampiezza, salubrità e più generale idoneità dei locali, avuto come standard quello della sistemazione dignitosa. La verifica di condizioni non dignitose avrà rilievo sia ai fini della segnalazione alle autorità competenti in materia di applicazione della legislazione socio-sanitaria sulla salubrità delle condizioni abitative, sia in relazione all'eventuale integrazione di condotte di sfruttamento a carico degli utilizzatori;
- la lettera i) dell'art. 4, comma 1, che fa riferimento a *"indennità o rimborsi a copertura delle spese di viaggio, vitto e alloggio per i lavoratori fuori sede per esigenze di servizio"*. Si tratta di indennità o rimborsi spese che spettano a copertura delle spese di viaggio, vitto e alloggio sostenute dai lavoratori durante il distacco nel territorio italiano, sia nei casi in cui gli stessi debbano recarsi al lavoro nel territorio italiano dove sono distaccati, sia quando, durante il periodo del distacco, siano inviati temporaneamente dal datore di lavoro verso un'altra sede di lavoro, in Italia o all'estero. In proposito si richiama l'attenzione sulla natura delle somme considerate nei termini di *"trasferta"* che implica il mutamento del solo luogo in cui è svolta la prestazione lavorativa nell'ambito dello stesso distacco e sulla conseguente necessità che tali spostamenti trovino riscontro nel sistema di comunicazioni UNIdistaccoUE.

5. Temporaneità del distacco: termine di 12 mesi e distacco di lunga durata (art. 4-bis)

Il nuovo art. 4-bis introduce una disciplina di maggiore protezione per i lavoratori in distacco di lunga durata, stabilendo anche uno specifico regime per le condizioni di lavoro e occupazione applicabili (cfr. paragrafo precedente).

La disciplina trova applicazione dopo che siano trascorsi 12 mesi dall'inizio del distacco. Tale periodo è estensibile a 18 mesi previa notifica motivata da parte dell'impresa distaccante al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, da inoltrare secondo le modalità definite con il citato D.M. 6 agosto 2021.

Ai fini del calcolo di durata del distacco si tiene conto anche dei periodi di sostituzione di uno o più lavoratori inviati a svolgere nello stesso luogo le medesime mansioni dei lavoratori sostituiti; in tali casi, infatti, la durata del distacco è determinata dalla somma di tutti i periodi di lavoro prestato dai singoli lavoratori.

L'identità delle mansioni svolte nel medesimo luogo deve essere valutata tenendo conto anche della natura del servizio da prestare, del lavoro da effettuare e del luogo di svolgimento della prestazione e, dunque, potrebbe ricorrere anche laddove il soggetto distaccatario, benché formalmente diverso da quello originario, sia ubicato nello stesso luogo di esecuzione dell'attività lavorativa (es. stesso cantiere).

Al fine di scongiurare una eventuale elusione del limite introdotto, va precisato che la durata del distacco (12 o 18 mesi mediante notifica motivata) va verificata anche nei casi in cui sussistano delle eventuali interruzioni e nelle ipotesi di distacco a catena in entrata.

Con riferimento al computo dei diversi periodi di distacco, sembra possibile riferirsi alle previsioni della Decisione della Commissione amministrativa per il coordinamento dei sistemi di previdenza sociale A2 del 12 giugno 2009 e della circolare INPS n. 83/2010, da ritenersi valide seppur adottate in riferimento alle disposizioni

in materia di sistemi di sicurezza sociale di cui al Regolamento 883/2004 e, in particolare, al termine di 24 mesi di validità del certificato "A1" che non risulta essere stato modificato.

Alla luce delle predette indicazioni è possibile affermare che:

- la temporanea sospensione del lavoro da parte del lavoratore distaccato dovuta a ferie, malattia, corsi di formazione presso l'impresa distaccante ecc., non costituisce un'interruzione del periodo di distacco che possa consentirne il prolungamento oltre la data inizialmente fissata; al riguardo deve considerarsi che l'art. 4, comma 1 lett. b), fa riferimento, a seguito delle modifiche introdotte dal D.Lgs. 122/2020, non più alle ferie ma ai congedi annuali retribuiti;
- il rientro del lavoratore nello Stato di provenienza prima del termine previsto comporta l'interruzione del distacco;
- nel caso di distacchi consecutivi del lavoratore nello stesso Stato membro e presso la medesima impresa, il secondo sarà considerato separato solo se viene rispettato un periodo di interruzione di almeno due mesi. Nel caso in cui, invece, le interruzioni siano inferiori a due mesi va operata una distinzione:
 - o se il distacco avviene presso la medesima impresa, si considera unico e il periodo di interruzione verrà considerato ai fini del computo complessivo della durata del distacco;
 - o al contrario, in caso di imprese diverse aventi sede nello stesso SM, il distacco verrà considerato come nuovo, salvo particolari circostanze in cui emerga un collegamento tra le imprese o altra operazione elusiva oppure emerga l'identità delle mansioni svolte nel medesimo luogo (cfr. sopra medesimo cantiere);
- i distacchi consecutivi in Stati membri diversi – e dunque anche nelle ipotesi di distacco a catena – devono considerarsi distinti e per ciascuno di essi va calcolato il limite di durata di 12 o 18 mesi.

6. Settore trasporto internazionale su strada (art. 3, comma 1, D.Lgs. n. 122/2020)

Occorre precisare che l'art. 3, del decreto di recepimento esclude dal suo ambito di applicazione le *"prestazioni transnazionali di servizi nel settore del trasporto su strada"*. Ciò in conformità con le disposizioni della Direttiva che ha stabilito l'estensione delle norme al settore solo a decorrere dalla data di applicazione di un atto legislativo che modifichi *"la direttiva 2006/22/CE per quanto riguarda le prescrizioni di applicazione"* e stabilisca *"norme specifiche in relazione alla direttiva 96/71/CE e alla direttiva 2014/67/UE per il distacco dei conducenti nel settore dei trasporti su strada"*.

Nel settore è intervenuta recentemente la Direttiva UE 2020/1057 del 15 luglio 2020 che stabilisce norme specifiche per quanto riguarda la Direttiva 96/71/CE e la Direttiva 2014/67/UE sul distacco dei conducenti nel settore del trasporto su strada e che modifica la Direttiva 2006/22/CE per quanto riguarda gli obblighi di applicazione e il regolamento (UE) n. 1024/2012. Si ritiene, quindi, che la data ultima alla quale debba farsi riferimento ai fini dell'estensione delle sole disposizioni introdotte dalla Direttiva 2018/957 sia il prossimo 2 febbraio 2022, entro la quale gli Stati membri devono provvedere al suo recepimento.

7. Condizioni per l'utilizzo del sistema IMI per la richiesta di notifica di provvedimenti e atti e per il recupero di sanzioni amministrative pecuniarie

La Direttiva 2018/957 ha inteso anche potenziare la cooperazione amministrativa attraverso la piattaforma IMI. In ragione di ciò l'art. 8 è stato modificato con l'inserimento del comma 9 - *bis* ai sensi del quale *"qualora l'Ispettorato nazionale del lavoro non sia in possesso delle informazioni richieste dall'autorità dello Stato membro nel cui territorio il lavoratore è distaccato sollecita le autorità o gli organismi che le detengono. In caso di omissioni o ritardi persistenti a rendere le informazioni necessarie da parte dell'autorità competente dello Stato"*

membro dal quale il lavoratore è distaccato, l'Ispettorato nazionale del lavoro informa tempestivamente la Commissione europea".

Si fa rinvio al riguardo alle indicazioni operative di cui alla già citata nota INL n. 4818 del 30 dicembre 2020.

In proposito, appare utile fare delle precisazioni in ordine alla disciplina contenuta nel Capo IV, relativo alla notifica dei provvedimenti sanzionatori emessi nei confronti dell'impresa distaccante – stabilita presso uno Stato membro – e del recupero delle sanzioni amministrative alla stessa irrogate tramite la piattaforma IMI.

7.1 Notifica provvedimenti e atti

Per quanto riguarda le condizioni per l'inoltro delle domande di notifica di provvedimenti e atti tramite la piattaforma IMI, è opportuno soffermarsi sulle ipotesi che non consentono l'immediato invio delle suddette domande. A tale riguardo, è opportuno ricordare che la Direttiva n. 2014/67 del 15 maggio 2014, all'art. 15, dispone che *"l'autorità richiedente non chiede il recupero di una sanzione amministrativa e/o di un'ammenda o la notificazione di una decisione che irroga una tale sanzione o ammenda se e fintanto che la sanzione e/o l'ammenda e il corrispondente reclamo e/o lo strumento che ne permette l'esecuzione nello Stato membro richiedente sono impugnati o oggetto di ricorso in tale Stato membro"*.

Tale prescrizione trova riscontro nel comma 1 lett. b) dell'art. 15 del decreto di recepimento.

Come già chiarito dalla citata nota INL n. 4818/2020, l'impugnazione deve risultare in concreto esperita al momento in cui si voglia procedere alla notifica del provvedimento, sia che si tratti del verbale unico di contestazione, sia che si tratti dell'ordinanza ingiunzione. Va da sé che, essendo la notifica il mezzo attraverso il quale si porta a conoscenza del destinatario l'atto passibile di impugnazione, tale eventualità si ritiene possa verificarsi in via del tutto eccezionale nei casi in cui l'unico destinatario dei provvedimenti sanzionatori – ovvero il distaccante (ad esempio nei casi di violazione degli adempimenti amministrativi: comunicazione del distacco, nomina referente) – sia venuto *aliunde* a conoscenza dell'atto da notificare.

Più complesse appaiono invece le fattispecie di distacco non genuino, laddove il coinvolgimento di un altro trasgressore (il soggetto destinatario della prestazione lavorativa), implica la possibile rilevanza delle iniziative defensionali da questi assunte.

Nello specifico, l'accoglimento del ricorso amministrativo presentato ai sensi dell'art. 17 D.lgs. n. 124/2004 dall'impresa italiana – ammissibile *sub specie* di contestazione dell'imputazione del rapporto di lavoro di cui al comma 5 dell'art. 3 – o ai sensi del precedente art. 16 ove si tratti di un verbale adottato dagli altri organi di vigilanza di cui all'art. 13, comma 7, del D.Lgs. n. 124/2004, non può non involgere anche la posizione del distaccante, quale concorrente necessario nell'illecito contestato.

Ne consegue che laddove, come consigliato nella citata nota prot. n. 4818/2020, la notifica venga effettuata contestualmente ai trasgressori, il successivo ricorso presentato dall'impresa destinataria della prestazione lavorativa dovrebbe essere comunicato tramite piattaforma IMI ai fini della sospensione della procedura di notifica nei confronti del distaccante.

Laddove, invece, non risulti in alcun modo possibile assicurare un allineamento dei termini di notifica, si potrà valutare di attendere lo spirare del termine per la presentazione e per la successiva decisione del ricorso, tenuto conto del fatto che i termini decadenziali di cui all'art. 14 della L. n. 689/1981 nei confronti del trasgressore straniero sono più lunghi (360 giorni). Naturalmente in tali casi è raccomandabile che i ricorsi amministrativi vengano trattati con adeguata speditezza.

Anche laddove oggetto della notifica tramite IMI sia l'ordinanza ingiunzione, si ritiene sempre necessario attendere lo spirare del termine per l'impugnazione nei confronti del trasgressore italiano – oltre al tempo tecnico necessario per acquisire la notifica del ricorso – atteso che l'eventuale giudizio di accoglimento è potenzialmente

idoneo a spiegare effetti, ai sensi dell'art. 1306, comma 2, c.c. anche nei confronti del prestatore di servizi straniero.

7.2 Richieste di recupero di sanzioni amministrative pecuniarie

Ai fini dell'avvio della procedura di recupero è necessario innanzitutto che il provvedimento sia esecutivo, per cui si dovrà attendere il perfezionamento degli atti di notifica dell'ordinanza nei confronti del destinatario della prestazione di servizi e nei confronti del prestatore estero.

Si ritiene altresì opportuno attendere l'ulteriore tempo tecnico necessario per l'acquisizione della notifica dell'eventuale ricorso.

Resta fermo che, ove si sia avviata la procedura di recupero sull'erroneo presupposto che non sia stato depositato ricorso, sarà necessario sospendere la procedura di recupero salvo poi riattivarla a seguito della sentenza favorevole per l'amministrazione. È appena il caso di rilevare che la decorrenza della prescrizione del credito nei confronti del prestatore dei servizi non può ritenersi sospesa a seguito del ricorso giudiziario presentato dall'operatore italiano.

IL DIRETTORE DELL'ISPettorATO

Bruno GIORDANO



DP

TFR: INDICE DI RIVALUTAZIONE DI SETTEMBRE 2021

L'Istituto Centrale di Statistica ha diffuso l'indice nazionale dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati, senza tabacchi, risultato nel mese di **settembre 2021** pari a **104,5** (base 2015 = 100).

In applicazione dell'art. 5 della legge 297/82, nel caso in cui un rapporto di lavoro sia stato risolto dal **15 settembre 2021** al **14 ottobre 2021** la percentuale di **rivalutazione** da applicare al Trattamento di Fine Rapporto (Tfr) ammonta a **2,737903%**.