

LA CIRCOLARE DI LAVORO E PREVIDENZA

Periodico di aggiornamento ed approfondimento professionale in area giuslavoristica

Notizie flash

2

Gestione del rapporto di lavoro

Le istruzioni INL sui trasferimenti intrasocietari

di Carmine Santoro 6

Sulla reperibilità del lavoratore

di Roberto Lucarini 11

Il datore di lavoro e il lavoratore mobbizzato dai colleghi: non basta dire "io non c'entro"

di Fabrizio Vazio 16

Imposte, contributi e premi

Erronea gestione del massimale Ivs: problemi per i datori di lavoro

di Cristian Valsiglio 23

Autoliquidazione 2021: tutto quello che bisogna sapere

di Clara Castellini 28

Scadenario

Principali scadenze dal 1° al 15 febbraio 2021

37

La circolare di lavoro e previdenza n. 4/2021

Gestione del rapporto di lavoro

Molestie sul luogo di lavoro: Legge di ratifica ed esecuzione della convenzione OIL

È stata pubblicata sulla G.U. n. 20 del 26 gennaio 2021 la L. 4 del 15 gennaio 2021, di ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108^a sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione.

[L. 15/1/2021, n. 4, G.U. 26/1/2021, n. 20](#)

Fissata la festività induista Dipavali per l'anno 2021

È stato pubblicato sulla G.U. n. 18 del 23 gennaio 2021 il comunicato del Ministero dell'interno relativo alla festività "Dipavali" dell'Unione induista italiana, Sanatana Dharma Samgha, che per l'anno 2021 corrisponde al 4 novembre.

[Ministero dell'interno, comunicato, G.U. 23/1/2021, n. 18](#)

Istanze di certificazione dei contratti di appalto stipulati da consorzi

L'INL, con nota n. 97 del 21 gennaio 2021, ha chiarito che l'indagine di "genuinità" del contratto di appalto da effettuare in sede di certificazione ex articolo 84, D.Lgs. 276/2003, nel caso in cui la parte stipulante sia un consorzio, debba riguardare non solo il consorzio, ma anche le imprese consorziate già individuate nel medesimo contratto da certificare, trattandosi dei soggetti chiamati a dare esecuzione all'appalto e nei cui confronti la certificazione produrrà i suoi effetti. Ciò anche laddove l'istanza di certificazione provenga dal solo consorzio.

Ne consegue che la certificazione del contratto di appalto non potrà produrre effetti nei confronti di imprese che abbiano, in un momento successivo alla certificazione, aderito al consorzio e siano intervenute in corso d'opera nell'esecuzione del contratto di appalto, atteso che nei confronti delle società successivamente aggregate la Commissione di certificazione non avrà potuto effettuare le valutazioni di idoneità utili a fondare il giudizio di genuinità del contratto.

[INL, nota, 21/1/2021, n. 97](#)

Fondo nazionale per le politiche sociali in favore delle Regioni: riparto risorse 2020

Il Ministero del lavoro, di concerto col Mef, ha pubblicato il Decreto 19 novembre 2020, recante il riparto, per l'anno 2020, del Fondo nazionale per le politiche sociali in favore delle Regioni, registrato alla Corte dei Conti in data 9 dicembre 2020 al n. 2335.

[Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Mef, D.I. 19/11/2020](#)

Imposte, contributi e premi

Sisma Ischia: le istruzioni per la ripresa dei versamenti contributivi

L'Inps, con messaggio n. 318 del 26 gennaio 2021, ha illustrato le modalità con cui è possibile effettuare i versamenti, in unica soluzione entro il termine del 31 gennaio 2021, senza applicazione di sanzioni e interessi, dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria in scadenza nel periodo 29 settembre 2018-31 dicembre 2020, nei Comuni di Casamicciola Terme, Forio, e Lacco Ameno dell'Isola di Ischia colpiti dal sisma del 21 agosto 2017. Il messaggio fornisce anche, per ciascuna Gestione, le indicazioni in ordine alle modalità di versamento della contribuzione sospesa,

in unica soluzione, ovvero mediante rateizzazione, fino a un massimo di 60 rate mensili di pari importo, a decorrere dal 16 febbraio 2021.

[Inps, messaggio, 26/1/2021, n. 318](#)

La Fondazione studi analizza l'impatto degli incentivi sull'occupazione stabile in Italia

La Fondazione studi consulenti del lavoro, con approfondimento del 26 gennaio 2021, ha ripercorso tutte le norme che, dal 2015 a oggi, hanno introdotto incentivi all'occupazione, analizzando l'impatto di tali agevolazioni sulla stabilità dell'occupazione.

[Fondazione studi consulenti del lavoro, approfondimento, 26/1/2021](#)

Lavoratori domestici: importo contributi anno 2021

L'Inps, con circolare n. 9 del 25 gennaio 2021, ha comunicato gli importi dei contributi dovuti per l'anno 2021 per i lavoratori domestici.

[Inps, circolare, 25/1/2021, n. 9](#)

730/2021: invio dei dati delle spese sanitarie prorogato all'8 febbraio

L'Agenzia delle entrate, con provvedimento n. 20765 del 22 gennaio 2021, ha prorogato all'8 febbraio 2021 il termine, inizialmente previsto al 31 gennaio 2021, per la trasmissione al Sistema tessera sanitaria delle spese sanitarie relative al 2020 e dei rimborsi effettuati nel 2020.

Il provvedimento ha prorogato anche il termine entro il quale i contribuenti potranno comunicare il proprio rifiuto all'utilizzo delle spese mediche sostenute nell'anno 2020 per l'elaborazione del 730 precompilato: coloro che vorranno esercitare la facoltà di opposizione potranno, quindi, trasmettere il modello direttamente all'Agenzia delle entrate fino all'8 febbraio 2021 oppure accedere, dal 16 febbraio 2021 al 15 marzo 2021, direttamente all'area autenticata del sito *web* del Sistema tessera sanitaria (www.sistemats.it).

[Agenzia delle entrate, provvedimento, 22/1/2021, n. 20765](#)

SELFIEmployment: istanze presentabili dal 22 febbraio 2021

Anpal, con notizia del 22 gennaio 2021, ha comunicato che dalle ore 12 del 22 febbraio 2021 sarà possibile presentare esclusivamente *on line*, sulla piattaforma informatica di Invitalia, le istanze per il nuovo progetto SELFIEmployment. Il progetto finanzia a tasso zero, fino a 50.000 euro, l'avvio di piccole iniziative imprenditoriali promosse da Neet, donne inattive e disoccupati di lungo periodo. Possono chiedere i finanziamenti anche imprese individuali, società di persone, società cooperative/cooperative sociali, associazioni professionali e società tra professionisti costituite da non più di 12 mesi rispetto alla data di presentazione della domanda. Il progetto finanzia iniziative su tutto il territorio nazionale.

[Anpal, notizia, 22/1/2021](#)

Impatriati e distacco: accesso al beneficio con nuovo contratto e nuovo ruolo aziendale

L'Agenzia delle entrate, con risposta a interpello n. 42 del 18 gennaio 2021, dando conferma alla linea interpretativa espressa al paragrafo 7.1 della circolare n. 33/E/2020, ha offerto il proprio parere in merito al riconoscimento del regime agevolativo per lavoratori impatriati rientranti da un distacco all'estero, stabilendo che un nuovo ruolo aziendale e un contratto diverso, rispetto al rapporto in essere nel periodo prima dell'espatrio e senza continuità con la precedente posizione, sono i presupposti per l'applicazione del regime agevolativo.

[Agenzia delle entrate, interpello, 18/1/2021, n. 42](#)

Prestazioni assistenziali e previdenziali

COVID-19: sostegno al reddito per lavoratori in permanenza domiciliare

L'Inps, con messaggio n. 304 del 25 gennaio 2021, ha offerto chiarimenti sulla tutela, prevista dal D.L. 104/2020, per i lavoratori impossibilitati a raggiungere il luogo di lavoro, in conseguenza dell'emanazione di ordinanze amministrative emesse dalle Autorità pubbliche competenti prima dell'entrata in vigore della norma.

I datori di lavoro operanti esclusivamente in Emilia-Romagna, Veneto e Lombardia, che abbiano sospeso l'attività lavorativa anche a causa dell'impossibilità di raggiungere il luogo di lavoro da parte dei dipendenti, possono presentare domanda di accesso ai trattamenti di Cigo, Cigd, assegno ordinario e Cisoa con specifica causale "Covid-19 - Obbligo permanenza domiciliare", per periodi decorrenti dal 23 febbraio al 30 aprile 2020. A questo particolare trattamento di integrazione salariale sono ammessi esclusivamente i lavoratori per i quali non hanno trovato applicazione le tutele previste per l'emergenza da COVID-19.

L'Istituto indica le modalità di presentazione delle domande e le istruzioni operative e contabili.

[Inps, messaggio, 25/1/2021, n. 304](#)

Handling aeroportuale: calcolo anzianità per Cig

Il Ministero del lavoro, con interpello n. 1 del 22 gennaio 2021, ha offerto chiarimenti sulla possibilità che una società del settore aeroportuale *handling* ottenga l'estensione della Cigs, già in corso per i propri dipendenti, anche nei confronti dei lavoratori assunti dalla stessa società in occasione dell'aggiudicazione di un appalto di servizio, in applicazione della clausola sociale contenuta nel Ccnl Trasporto aereo – parte speciale *Handlers*.

Il Ministero precisa che, ai fini del rispetto del requisito di cui all'articolo 1, comma 3, D.Lgs. 148/2015, per il settore dell'*handling* aeroportuale è sufficiente che il dipendente sia stato impiegato nella medesima attività (e unità produttiva) oggetto dell'appalto, a prescindere dalla specifica azienda committente per la quale tale attività è stata espletata e, dunque, il possesso da parte del lavoratore interessato dello specifico *know-how* maturato presso l'appaltatore uscente. Una diversa interpretazione della disposizione, infatti, non terrebbe conto delle specifiche esigenze di questo settore produttivo, con la conseguenza di penalizzare ingiustificatamente i lavoratori occupati.

[Ministero del lavoro e delle politiche sociali, interpello, 22/1/2021, n. 1](#)

Indennità COVID-19 pescatori autonomi: verifica della qualifica di pescatore autonomo

L'Inps, con messaggio n. 267 del 21 gennaio 2021, in merito all'indennità COVID-19 di 950 euro per i pescatori autonomi, ha precisato che, allo scopo di semplificare le procedure amministrative per la verifica della qualifica di "pescatore autonomo", i lavoratori la cui istanza sia stata respinta per l'assenza dei requisiti richiesti dal paragrafo 3 del messaggio Inps n. 4358/2020, in sede di riesame, devono produrre alla Struttura Inps territorialmente competente apposita autodichiarazione, ai sensi del D.P.R. 445/2000, in cui siano indicati in maniera chiara e inequivocabile:

- lo *status* di pescatore "autonomo";
- la natura del reddito derivante dall'attività di pesca. Inoltre, il richiedente deve presentare l'eventuale documentazione rilasciata dalla cooperativa attestante il pagamento della contribuzione previdenziale sul proprio reddito.

[Inps, messaggio, 21/1/2021, n. 267](#)

Indennità antitubercolari: importi per l'anno 2021

L'Inps, con circolare n. 8 del 21 gennaio 2021, ha riportato la misura delle indennità antitubercolari per

l'anno 2021, precisando che le percentuali di variazione sono pari rispettivamente allo 0,0% dal 1° gennaio 2021 e a + 0,5% dal 1° gennaio 2020.

[Inps, circolare, 21/1/2021, n. 8](#)

Ammortizzatori sociali: importi massimi 2021

L'Inps, con circolare n. 7 del 21 gennaio 2021, ha riportato la misura, in vigore dal 1° gennaio 2021, degli importi massimi dei trattamenti di integrazione salariale, dell'assegno ordinario e dell'assegno emergenziale per il Fondo di solidarietà del credito, dell'assegno emergenziale per il Fondo di solidarietà del credito cooperativo, dell'indennità di disoccupazione NASpl, dell'indennità di disoccupazione DIS-COLL, dell'indennità di disoccupazione agricola, nonché la misura dell'importo mensile dell'assegno per le attività socialmente utili.

[Inps, circolare, 21/1/2021, n. 7](#)

Ebipro: contributo alle spese sostenute per DAD dei figli

Ebipro rimborsa ai dipendenti iscritti di studi/aziende in regola con i versamenti alla bilateralità (Cadiprof/Ebipro), e con un'anzianità contributiva di almeno 6 mesi al momento della richiesta, parte delle spese sostenute per l'acquisto di strumenti tecnico-informatici necessari allo svolgimento della didattica a distanza (DAD), qualora adottata dalle scuole primarie e secondarie di primo e secondo grado frequentate dai propri figli.

Ciascun dipendente iscritto, nell'arco dell'intera iscrizione alla bilateralità di settore, può presentare una sola richiesta tramite l'area riservata Ebipro. Il rimborso riguarderà le spese di acquisto effettuate dal 1° settembre 2020 al 31 marzo 2021: la domanda può essere inoltrata a partire dal 15 novembre 2020 e fino a esaurimento delle risorse stanziate. Il rimborso è pari al 50% delle spese sostenute fino a un importo massimo erogabile di 300 euro (iva esclusa) per richiesta.

[Ebipro, regolamento per il contributo relativo all'acquisto di strumenti tecnici necessari alla didattica a distanza](#)

Salute e sicurezza

On line la nuova piattaforma per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato

L'Inail, con avviso del 22 gennaio 2021, ha pubblicato la versione reingegnerizzata della piattaforma per la valutazione e gestione del rischio *stress* lavoro-correlato, ai sensi del D.Lgs. 81/2008. La piattaforma può essere utilizzata dal datore di lavoro e/o suo delegato e da soggetti terzi provvisti di credenziali dispositive Inail, abilitati come "Incaricati stress lavoro-correlato" dal datore di lavoro.

[Inail, avviso, 22/1/2021](#)

Elenchi dei soggetti abilitati per l'effettuazione dei lavori sotto tensione e dei soggetti formatori

Il Ministero del lavoro ha pubblicato il D.D. 2 del 20 gennaio 2021, di adozione degli elenchi, di cui al punto 3.4 dell'Allegato I, D.M. 4 febbraio 2011, dei soggetti abilitati per l'effettuazione dei lavori sotto tensione e dei soggetti formatori ai sensi dell'articolo 82, comma 2, D.Lgs. 81/2008.

[Ministero del lavoro e delle politiche sociali, D.D. 20/1/2021, n. 2](#)

La circolare di lavoro e previdenza n. 4/2021

Le istruzioni INL sui trasferimenti intrasocietari

di Carmine Santoro – funzionario INL, dottore di ricerca¹

L'INL, con [nota n. 1057/2020](#), si esprime sulla corretta applicazione dell'[articolo 27-quinquies](#), D.Lgs. 286/1998 (T.U. immigrazione - Tui), concernente le condizioni di ingresso e soggiorno dei dirigenti, lavoratori specializzati, lavoratori in formazione provenienti da Paesi terzi nell'ambito di trasferimenti intrasocietari. In virtù dell'analisi della disciplina normativa, l'INL indica nell'entità ospitante, tenuta all'apertura delle posizioni previdenziali in Italia, il soggetto sul quale debbano essere compiute le verifiche, amministrative e ispettive, in ordine alla sua effettiva operatività e relativa adeguatezza economica.

La normativa rilevante

Preliminarmente all'analisi dell'orientamento dell'INL, appare necessaria una sintetica premessa sulla relativa disciplina di rilievo. L'articolo 27-quinquies, D.Lgs. 286/1998 – introdotta nel nostro ordinamento dal D.Lgs. 253/2016, in attuazione della Direttiva 2014/66/UE – disciplina l'ingresso in Italia dei dirigenti, lavoratori specializzati, lavoratori in formazione provenienti da Paesi terzi nell'ambito di trasferimenti intrasocietari, al di fuori delle quote previste dall'[articolo 3](#), comma 4, D.Lgs. 286/1998.

Come rammenta l'Ispettorato nella nota in commento, il trasferimento intrasocietario consiste nel distacco temporaneo di uno straniero da parte di un'azienda stabilita in un Paese terzo presso un'entità ospitante.

Quest'ultima consiste in:

- sede/filiale/rappresentanza, situata in Italia, dell'impresa da cui dipende il lavoratore trasferito;
- impresa appartenente al medesimo gruppo di imprese, ai sensi dell'[articolo 2359](#), cod. civ. – c.d. distacco infragruppo – a condizione che sussista un rapporto di lavoro subordinato con l'impresa distaccante da almeno 3 mesi ininterrotti, immediatamente precedenti la data del trasferimento.

La circolare n. 517/2017, adottata d'intesa tra Ministero dell'interno e del lavoro, costituisce un significativo strumento interpretativo della suddetta disciplina quanto a campo di applicazione, caratteristiche del trasferimento intrasocietario, condizioni di lavoro e profili sanzionatori.

¹ Il presente contributo è frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non impegna l'Amministrazione di appartenenza.

La detta circolare ha specificato le categorie di lavoratori cui si applica il regime normativo. In questo contesto, la figura del "dirigente", di cui all'[articolo 27-quinquies](#), comma 1, lettera a), è definita dall'articolo 2095, cod. civ., secondo cui si tratta di lavoratore che svolge funzioni connotate da elevata professionalità, autonomia decisionale, responsabilità nei confronti dell'imprenditore, da poteri di coordinamento e controllo dell'intera attività aziendale o di un ramo autonomo dell'impresa. Per "lavoratori specializzati", di cui all'articolo 27-quinquies, comma 1, lettera b), si intendono i lavoratori in possesso di conoscenze specialistiche indispensabili per il settore di attività, le tecniche o la gestione dell'entità ospitante. I "lavoratori in formazione" sono definiti dall'articolo 27-quinquies, comma 1, lettera c), come lavoratori, titolari di un diploma universitario, trasferiti a un'entità ospitante ai fini dello sviluppo della carriera o dell'acquisizione di tecniche o metodi d'impresa, in conformità a quanto indicato nel piano formativo individuale.

La normativa, invece, non si applica agli stranieri che:

- chiedono di soggiornare in qualità di ricercatori, ai sensi dell'[articolo 27-ter](#), D.Lgs. 286/1998;
- beneficiano dei diritti alla libera circolazione o lavorano presso un'impresa stabilita in Paesi terzi nel quadro di accordi conclusi tra il Paese di appartenenza e l'Unione Europea e i suoi Stati membri;
- chiedono di soggiornare in Italia, in qualità di lavoratori distaccati nell'ambito di una prestazione di servizi, ai sensi dell'[articolo 1](#), commi 1 e 5, D.Lgs. 136/2016;
- svolgono attività di lavoro autonomo, ai sensi dell'[articolo 26](#), D.Lgs. 286/1998;
- sono ammessi come studenti a tempo pieno o effettuano un tirocinio di breve durata e sotto supervisione nell'ambito del percorso di studi.

Nei confronti dei lavoratori ammessi in Italia nell'ambito di trasferimenti intrasocietari si applicano i c.d. livelli minimi di condizioni di lavoro e occupazione, cioè le medesime condizioni di lavoro e di occupazione previste dalle disposizioni normative e dai contratti collettivi di cui all'[articolo 51](#), D.Lgs. 81/2015, in favore dei lavoratori che effettuano prestazioni lavorative subordinate analoghe nel luogo in cui si svolge il distacco (articolo 1, comma 12, D.Lgs. 136/2016, che rimanda all'[articolo 4](#), D.Lgs. 136/2016).

Nello specifico, come chiarito dalla [circolare INL n. 1/2017](#), l'attività lavorativa svolta in Italia risulta disciplinata dalle disposizioni di Legge, dalle indicazioni amministrative e dalle clausole della contrattazione collettiva italiane, con riferimento particolare a:

- periodi massimi di lavoro e minimi di riposo;
- durata minima delle ferie annuali retribuite;
- tariffe minime salariali, comprese le tariffe maggiorate per lavoro straordinario;

- salute, sicurezza e igiene sui luoghi di lavoro;
- non discriminazione tra uomo e donna.

Molto importante è il chiarimento di prassi secondo cui l'impresa stabilita in un Paese terzo/extra UE, che intenda effettuare un trasferimento intra-societario in Italia di dirigenti/lavoratori specializzati/lavoratori in formazione, ex [articolo 27-quinquies](#), comma 1, D.Lgs. 286/1998, non ha l'obbligo di effettuare la comunicazione preventiva di distacco, ai sensi dell'[articolo 10](#), D.Lgs. 136/2016.

Invero, tale obbligo sussiste solo per i lavoratori extra UE distaccati, ai sensi dell'[articolo 1](#), commi 1 e 5, D.Lgs. 136/2016, che non rientrano nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 253/2016.

La circolare congiunta n. 517/2017 specifica anche che il comma 15 dell'articolo 27-quinquies introduce peculiari casi di diniego o revoca del nulla osta, ad esempio quando l'entità ospitante è stata istituita al solo scopo di agevolare l'ingresso dei lavoratori di cui si tratta. A questo proposito, l'atto di prassi già invitava gli ITL, in sede di rilascio del parere di competenza nell'ambito del procedimento di competenza dello Sportello unico immigrazione, a effettuare i necessari controlli.

Quanto ai profili sanzionatori, l'articolo 27-quinquies, comma 26, prevede l'applicazione della sanzione penale di cui all'[articolo 22](#), comma 12, D.Lgs. 286/1998 (reclusione da 6 mesi a 3 anni e multa di 5.000 euro per ogni lavoratore impiegato), e delle aggravanti di cui al comma 12-bis del medesimo articolo 22 per le ipotesi di impiego di lavoratori in assenza di permesso di soggiorno per trasferimento intrasocietario rilasciato ai sensi del comma 17 o per le ipotesi in cui il permesso, benché rilasciato, sia successivamente scaduto, revocato o annullato e non ne sia stato richiesto nei termini il rinnovo.

La nota INL

La [nota n. 1057/2020](#) in commento precisa che l'articolo 27-quinquies, commi 5 e 15, T.U. immigrazione, impone all'entità ospitante interessata una serie di condizioni, in mancanza delle quali il nulla osta è rifiutato o revocato. Tra tali condizioni l'INL evidenzia

"l'impegno ad adempiere agli obblighi previdenziali e assistenziali previsti dalla normativa italiana, salvo che non vi siano accordi di sicurezza sociale con il Paese di appartenenza" (comma 5, lett. h).

In tal modo la disposizione individua nell'entità ospitante, tenuta all'apertura delle posizioni previdenziali in Italia, il soggetto sul quale debba essere compiuta la verifica in ordine essenzialmente a 2 profili:

1. effettiva esistenza e operatività;
2. adeguatezza economica.

Secondo l'Ispettorato, la verifica economica potrà essere effettuata anche attraverso l'acquisizione del bilancio consolidato di gruppo. Laddove l'entità ospitante sia una filiale di casa madre estera, l'INL ritiene possibile valutare la capacità economica di entrambi i soggetti, in modo tale che la casa madre possa sopperire a un'eventuale incapienza economica della filiale, ai fini della copertura previdenziale del personale da assicurare in Italia.

Il vertice ispettivo rileva che l'indagine circa l'adeguatezza economica dell'entità ospitante, ai sensi di quanto previsto dall'[articolo 27-quinquies](#), comma 15, lettera d), è finalizzata alla verifica dell'effettiva operatività della stessa entità. La disposizione citata, infatti, impone all'Autorità amministrativa un'indagine tesa ad escludere che l'entità ospitante sia fittizia, cioè *"istituita principalmente allo scopo di agevolare l'ingresso dei lavoratori soggetti a trasferimento intra-societario"*, nonché ai sensi della lettera g) ossia che *"è in corso di liquidazione, è stata liquidata o non svolge alcuna attività economica"*.

Sicché, secondo il vertice ispettivo, la verifica deve avere ad oggetto i dati documentali di fatturato riferibili all'entità ospitante, nonché altri dati documentali ricavabili, ad esempio, dal Registro Imprese. L'INL indica, in ogni caso, la possibilità di attivare un intervento ispettivo volto a verificare lo svolgimento effettivo delle attività economiche. Come osservato sopra, tale possibilità era già contemplata nella citata circolare congiunta n. 517/2017.

Infine, l'agenzia ispettiva rinvia alle indicazioni già fornite con [nota n. 3464/2017](#), circa gli ulteriori profili oggetto di verifica ai sensi dell'articolo 27-quinquies, comma 15, in relazione al rispetto degli obblighi in materia tributaria, di previdenza sociale, diritti dei lavoratori, condizioni di lavoro e di occupazione previsti dalla normativa nazionale o dai contratti collettivi applicabili (lettera e) e dell'applicazione di sanzioni per lavoro non dichiarato o occupazione illegale (lettera f).

Appare utile rammentare che, in quell'occasione, l'INL ha puntualizzato che l'articolo 27-quinquies, comma 15, prevede specifici casi di diniego o revoca del nulla osta. In particolare, si fa riferimento alle ipotesi di cui alle lettere e) ed f), ai sensi delle quali il nulla osta al trasferimento intrasocietario può essere rifiutato o, se già rilasciato, può essere revocato, nel rispetto del principio di proporzionalità e tenuto conto delle circostanze specifiche del caso, laddove:

lettera e): l'entità ospitante non ha rispettato i propri obblighi in materia tributaria, di previdenza sociale, diritti dei lavoratori, condizioni di lavoro e di occupazione previsti dalla normativa nazionale o dai contratti collettivi applicabili;

lettera f): l'entità ospitante è stata oggetto di sanzioni per lavoro non dichiarato o occupazione illegale. A tal proposito, il vertice ispettivo ha osservato che la norma non richiede, ai fini del rigetto del nulla osta, il carattere della "definitività" delle violazioni accertate, ai sensi dell'[articolo 24](#), comma 12, lettere

a) e c), e [articolo 27-quinquies](#), comma 15, lettere e) ed f), D.Lgs. 286/1998. Per tale motivo, l'INL ha ritenuto atti ostativi, ai fini del rilascio del nulla osta, i verbali di accertamento e i provvedimenti di diffida accertativa. In proposito, appare opportuno rammentare che i verbali ispettivi non costituiscono atti "definitivi", in quanto suscettibili di verifica di fondatezza dell'accertamento ex [articolo 18](#), L. 689/1981, da parte del direttore dell'Ispettorato territorialmente competente, quando i destinatari non si avvalgano dei pagamenti agevolati previsti dalla Legge, al fine di estinguere il procedimento sanzionatorio ([articolo 13](#), comma 3, D.Lgs. 124/2004; si vedano anche articoli [16](#) e [17](#), L. 689/1981). In questo quadro, l'Ispettorato ha correttamente disposto che gli uffici territoriali non possano, invece, tenere conto, sempre ai fini del rilascio del nulla osta, di verbali di accertamento in relazione ai quali il trasgressore abbia provveduto, alla data di rilascio del parere, alla regolarizzazione delle inosservanze sanabili e al pagamento in misura agevolata delle sanzioni entro i termini previsti dalla normativa vigente (articoli 13 e [15](#), D.Lgs. 124/2004, e [articolo 15](#), D.Lgs. 758/1994). Inoltre, l'INL ha naturalmente considerato non rilevanti i verbali di accertamento per i quali, alla data di rilascio del parere, sia intervenuta ordinanza di archiviazione (art. 18 della legge n. 689, cit.).

Ai fini della verifica dell'adempimento degli obblighi previdenziali, l'INL ha disposto che, laddove non risultino violazioni nelle banche dati in uso, si deve fare riferimento alle risultanze del Durc *on line*, che potrà essere acquisito direttamente dallo Sportello unico per l'immigrazione prima del rilascio del nulla osta.

Per quanto concerne, infine, la revoca del nulla osta, atto di competenza del detto Sportello, gli ITL devono comunicare l'esito di accertamenti effettuati nei confronti del datore di lavoro richiedente.

Euroconference
Centro Studi Lavoro e Previdenza

Seminari di specializzazione

Seminario di mezza giornata - Diretta Web

RAPPORTO DI LAVORO CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E CON GLI ENTI LOCALI

Il seminario organizzato da Centro Studi Lavoro e Previdenza analizza le peculiarità del rapporto di lavoro nel settore pubblico, in particolare negli enti locali, approfondendo tutti gli aspetti per l'amministrazione del personale e la consulenza del lavoro

26 febbraio 2021 14.00 - 18.00

ACCEDI AL SITO

Per partecipare alla sede Web, è necessario disporre di un computer personale con webcam e audio perfettamente funzionanti

La circolare di lavoro e previdenza n. 4/2021

Sulla reperibilità del lavoratore

di Roberto Lucarini – dottore commercialista

In ambito aziendale, specie in taluni contesti operativi, si assiste a una necessità, relazionabile alla possibile, ma non affatto certa, presenza al lavoro di uno o più addetti. Situazioni nelle quali il datore di lavoro non è in grado di preventivare l'effettivo svolgimento dell'opera del lavoratore, ma necessita, invece, della disponibilità di quest'ultimo a intervenire in caso di bisogno. È questo il concetto di reperibilità del prestatore d'opera, pronto a intervenire nel caso di specifica chiamata in servizio.

Definizione

Con la definizione di reperibilità, in campo aziendale e in riferimento a uno specifico soggetto, si intende la possibilità che lo stesso, in caso di necessità, risulti reperibile al fine di poter svolgere la propria opera. Molteplici possono essere, infatti, le esigenze operative che richiedono un intervento imprevisto o comunque non certo; si tratta di attività che necessitano, solo in via potenziale, dell'intervento dell'operatore.

Le molte sfaccettature pratiche, che possono, in effetti, concretizzarsi, espongono tale istituto a una serie di tematiche di interesse operativo, che cercheremo di valutare in breve nel presente intervento. Situazioni che investono essenzialmente la gestione in termini di orario di lavoro, così come gli aspetti retributivi del rapporto.

Occorre subito accennare al fatto che la reperibilità del lavoratore non trova una specifica definizione normativa¹, dovendosi, quindi, rimandare l'eventuale disciplina alla contrattazione collettiva, di vario livello, o anche individuale. Sarà pertanto necessario, nel caso di applicazione, riferirsi dapprima al Ccnl applicato, valutandone eventualmente la presenza anche in accordi collettivi territoriali o aziendali; in caso di mancanza, resta comunque aperta la possibilità di uno specifico accordo individuale.

Risultano intuitivi alcuni aspetti, relativi alla gestione del rapporto, che derivano necessariamente dalla natura stessa della reperibilità; il lavoratore reperibile, infatti, pur non essendo in quel momento al lavoro, si priva della completa gestione del suo tempo libero, al fine di rispondere, in sola ipotesi, alla

¹ Unica eccezione, peraltro non definitoria, si rileva in un accenno ex articolo 7, D.Lgs. 66/2003, in tema di riposo giornaliero.

chiamata del datore. Ciò evidenzia alcune tematiche lavoristiche in relazione a: orario di lavoro; riposi; obbligatorietà; retribuzione.

Avviciniamoci, quindi, a tale istituto valutandone alcuni aspetti problematici di ordine operativo, per poi analizzarne anche i connessi aspetti retributivi.

Il principale tema lavoristico: l'orario di lavoro

Come anticipato, la reperibilità del lavoratore ha posto alcuni dubbi in relazione al tema dell'orario di lavoro. In sostanza, ci si domanda: il tempo oggetto di reperibilità è tempo di lavoro?

A mente del disposto normativo, l'orario di lavoro è *“qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni”*²; il punto in discussione, quindi, si lega strettamente all'eventuale ed effettiva prestazione del lavoratore.

La soluzione, derivante da giurisprudenza consolidata, esclude dall'orario di lavoro il tempo di mera reperibilità, sempreché, come detto, il lavoratore non venga chiamato effettivamente a svolgere la propria opera. Sono stati elaborati, infatti, i concetti di reperibilità “attiva” o “passiva”, considerando la prima come ipotesi di rintracciabilità connessa a un'effettiva prestazione lavorativa e, dunque, da scindere dalla mera reperibilità in senso passivo.

La nozione che ne deriva può essere sintetizzata dal seguente pensiero espresso dalla Suprema Corte:

*“La reperibilità prevista dalla disciplina collettiva, si configura come una prestazione strumentale ed accessoria qualitativamente diversa dalla prestazione di lavoro, consistendo nell'obbligo del lavoratore di porsi in condizione di essere prontamente rintracciato, fuori del proprio orario di lavoro, in vista di un'eventuale prestazione lavorativa”*³.

Molta attenzione sul tema dell'orario di lavoro, date le ampie casistiche operative, deve essere posta alla fattispecie secondo la quale il lavoratore operi la reperibilità presso la sede di lavoro ovvero altrove, essendo in quest'ultimo caso effettivamente libero di gestire il proprio tempo. Si parla, in tali situazioni, di reperibilità “interna” o “esterna”.

Nel primo caso risulta intuibile il vincolo posto al soggetto operante, in quanto lo stesso, trovandosi reperibile sul posto di lavoro, è di fatto *“a disposizione del datore di lavoro”* pur non svolgendo, in ipotesi, alcuna attività. Tale situazione è stata affrontata dalla Corte di Giustizia UE⁴, la quale ha ritenuto come

² Ex articolo 1, comma 2, lettera a), D.Lgs. 66/2003.

³ Tra le altre: Cass. n. 19936/2015.

⁴ CGE, causa C-151/02.

rientrante nell'orario di lavoro il tempo di reperibilità svolto presso la sede del datore. Il vincolo posto al lavoratore, infatti, pone tale situazione in stretta analogia con l'orario di lavoro.

Ben diverso, invece, il caso di reperibilità esterna; in tale ipotesi, come sopra descritto, si assiste a una prestazione meramente accessoria a quella lavorativa, meritevole senz'altro dell'erogazione di un'indennità, ma non rientrante a pieno titolo nell'orario di lavoro.

Altri aspetti lavoristici

Un primo punto di attenzione si riscontra circa l'obbligo del lavoratore in relazione allo svolgimento del servizio di reperibilità, a fronte di una richiesta in tal senso da parte del proprio datore di lavoro. Sul piano legale, come detto, non si rintraccia alcun tipo di indicazione, dovendosi spostare l'attenzione, necessariamente, sul contratto collettivo applicato.

In buona sostanza, quindi, può essere affermato come, in assenza di previsioni contrattuali esplicite, non sussista per il lavoratore alcun obbligo a rendersi reperibile.

Ciò, tra l'altro, non deriverebbe nemmeno dal precetto generale di "diligenza del prestatore di lavoro" posto ex [articolo 2104](#), cod. civ., dove viene specificato quanto segue:

"Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende".

Tale indicazione è stata, peraltro, chiaramente sostenuta dalla Suprema Corte, laddove si è ritenuto che

"non possa farsi discendere dal combinato disposto degli articoli 2086, 2094 e 2104 c.c., un obbligo a carico del lavoratore di esecuzione di compiti, quale quello di reperibilità, palesemente aggiuntivi ed estranei alla prestazione ordinaria dedotta in contratto"⁵.

Il discorso cambia nel caso in cui sia la contrattazione collettiva, intesa nell'accezione più ampia ex [articolo 51](#), D.Lgs. 81/2015, a disciplinare tale istituto. In questa situazione, infatti, risulta evidente un obbligo contrattuale posto sul lavoratore, a fronte del quale, in caso di violazione, sarà esercitabile un'azione di tipo disciplinare da parte del datore di lavoro.

Anche in assenza di previsioni collettive, tuttavia, l'istituto in esame potrà essere attivato con contrattazione individuale; un accordo di reperibilità potrà, quindi, essere stipulato liberamente dalle

⁵ Cass. n. 7410/2018.

parti, naturalmente prevedendone con attenzione la struttura operativa e, non ultimo, l'aspetto retributivo o compensativo.

Vediamo un esempio pratico: il Ccnl Metalmeccanica industria prevede l'istituto in esame, andando a limitarlo temporalmente ed evidenziandone la retribuzione.

Ex articolo 6 viene indicato:

“La reperibilità potrà essere richiesta secondo le seguenti articolazioni: a) oraria; b) giornaliera; c) settimanale.

La reperibilità settimanale non potrà eccedere le due settimane continuative su quattro e non dovrà comunque coinvolgere più di sei giorni continuativi.

Per l'effettivo svolgimento dei turni di reperibilità le aziende riconosceranno al lavoratore un compenso specifico, avente natura retributiva, differenziandolo rispetto a quello dovuto per i casi di intervento e tra loro non cumulabili, non inferiori, a decorrere dal 1° giugno 2017, ai seguenti valori espressi in euro: ...⁶.

Come si può notare, la previsione contrattuale inquadra sia le limitazioni temporali che gli aspetti di remunerazione.

Si è sviluppato, negli anni, anche il tema legato all'eventuale riposo compensativo spettante al dipendente reperibile. Tale aspetto coinvolge necessariamente le indicazioni normative previste ex D.Lgs. 66/2003, soprattutto sul tema del riposo settimanale, ex [articolo 9](#), e riposo giornaliero, [ex articolo 7](#).

Si fa notare, anzitutto, come le riflessioni che seguono abbiano valenza in relazione allo svolgimento del solo servizio di reperibilità, senza che sia stata effettuata una chiamata al lavoro e siano state prestate, di conseguenza, ore di lavoro. In quest'ultimo caso, infatti, avendo il lavoratore svolto la propria opera, si materializza per lo stesso il diritto a un riposo compensativo.

In linea di massima, anche su questo aspetto occorre riferirsi, in prima istanza, a eventuali disposizioni della contrattazione collettiva in argomento; alcuni Ccnl, infatti, regolamentano con attenzione l'eventuale spettanza di un riposo compensativo in caso di reperibilità⁷.

In mancanza di precise disposizioni della contrattazione collettiva pare non sussistere, ex se, un diritto al riposo compensativo.

La giurisprudenza di legittimità, infatti, ha specificato che il servizio di reperibilità, trattandosi di prestazione meramente accessoria e strumentale al lavoro, non implica automaticamente la spettanza

⁶ Ccnl Metalmeccanica industria, 6 giugno 2017.

⁷ Ad esempio: articolo 30, Ccnl Elettricità, 9 ottobre 2019.

di un riposo compensativo, spingendosi anche ad affermare una simile situazione nel caso di reperibilità fornita in giorno di riposo settimanale. Tale situazione, ad avviso dei Supremi giudici, può senz'altro limitare il godimento del riposo stesso, ma senza effettivamente escluderlo completamente. A fronte di ciò, quindi, spetta uno specifico trattamento economico aggiuntivo, che potrà essere stabilito dal Ccnl o, in assenza, dal giudice stesso, ma non anche il diritto a un giorno di riposo compensativo⁸.

L'aspetto retributivo

Vediamo, infine, alcune rapide considerazioni relativamente al necessario ristoro dovuto in relazione al servizio di reperibilità. Pur trattandosi di prestazione accessoria e strumentale al lavoro, l'essere reperibile comporta senza dubbio un dovere per il lavoratore, una costrizione alla propria libertà, cosa, questa, che necessita di apposito compenso.

Sotto tale profilo ci soccorrono i Ccnl che regolano l'istituto; in essi, infatti, viene prevista la specifica indennità di reperibilità. Vengono talora previste somme fisse giornaliere, associate ad altre maggiorazioni nel caso di chiamata ed effettuazione di ore lavorate.

Un esempio della sola parte fissa, quello di seguito, tratto dal Ccnl Elettricità:

“Ai lavoratori ai quali viene richiesta la reperibilità compete, per ogni giornata di effettivo espletamento di tale servizio, un'indennità in cifra nelle misure di seguito indicate:

	Orario settimanale in 5 giorni
Giornaliera	Importo in cifra pari a euro 13,26
Sesto giorno (giornaliera)	Importo in cifra pari a euro 30,99
Festivo (giornaliera)	Importo in cifra pari a euro 51,13

Molta attenzione, quindi, alle prescrizioni della contrattazione collettiva di vario livello; in mancanza di indicazioni, come già specificato, è sempre possibile predisporre un apposito accordo aziendale, ovvero un contratto individuale. L'accortezza in questi atti, e soprattutto nell'accordo col singolo lavoratore, essendo il contratto aziendale normalmente presidiato dall'intervento sindacale, è quella di regolare con attenzione gli aspetti organizzativi del servizio e, soprattutto, di riconoscere una congrua indennità al lavoratore.

Per quanto concerne la natura dell'indennità di reperibilità, nessun dubbio: trattasi di normale retribuzione, come tale, quindi, da assoggettare a tassazione ordinaria e conseguente onere contributivo.

⁸ Tra le altre: Cass. n. 18654/2017 e n. 26723/2014.

La circolare di lavoro e previdenza n. 4/2021

Il datore di lavoro e il lavoratore mobbizzato dai colleghi: non basta dire “io non c'entro”

di Fabrizio Vazio – esperto in materia previdenziale - componente Centro studi attività ispettiva

Non è detto che sia il datore di lavoro a porre in essere le condotte mobbizzanti; spesso sono i colleghi ad emarginare e perseguire un lavoratore. In questo caso c'è una responsabilità del datore di lavoro? Vediamo la risposta della Cassazione, nonché alcune avvertenze per i datori di lavoro in una fattispecie quanto mai delicata.

Premessa

Negli ambienti di lavoro non sono infrequenti conflittualità interpersonali e difficoltà relazionali.

Talora, però, avviene che gli atteggiamenti e i comportamenti tenuti dai colleghi nei confronti di un determinato lavoratore siano idonei a integrare la fattispecie del c.d. *mobbing* orizzontale: esso è costituito da una pluralità di atti o fatti, caratterizzati da sistematicità: si citano, ad esempio, reiterate offese, rimproveri ingiustificati, termini offensivi, accuse infondate, che evidenziano una volontà di prevaricazione.

In queste vicende, spesso, il datore di lavoro si trova in una posizione non facile, che rischia di esporlo a pesanti responsabilità.

Analizziamo la fattispecie da vari punti di vista.

Il *mobbing* orizzontale e i suoi riflessi sulla responsabilità del datore di lavoro

È ormai principio acquisito quello secondo cui l'[articolo 32](#), Costituzione, che garantisce il diritto alla salute come primario e originario dell'individuo, e l'[articolo 2087](#), cod. civ., che impone la tutela dell'integrità psico-fisica del lavoratore da parte del datore di lavoro, non si limitano a richiedere l'adozione e il mantenimento perfettamente funzionale di misure igienico-sanitarie o antinfortunistiche, ma attengono alla predisposizione di misure atte a preservare i lavoratori dalla lesioni di quell'integrità nell'ambiente o in costanza di lavoro anche in relazione a eventi, pur se allo stesso non collegati direttamente, e alla probabilità di concretizzazione del conseguente rischio.

La giurisprudenza ha interpretato estensivamente le norme sopra ricordate, considerando che il rapporto di lavoro deve essere improntato al rispetto dell'[articolo 1175](#), cod. civ., che prevede il principio di correttezza e buona fede nell'attuazione del rapporto obbligatorio e sulla base dell'[articolo 2043](#), cod. civ., in tema di *neminem laedere*.

Al proposito, va ricordato che la violazione del dovere del *neminem laedere* può consistere anche in un comportamento omissivo e che l'obbligo giuridico di impedire l'evento può discendere, oltre che da una norma di Legge o da una clausola contrattuale, anche da una specifica situazione che esiga una determinata attività, a tutela di un diritto altrui.

È, perciò, da considerare responsabile il soggetto che, pur consapevole del pericolo cui è esposto l'altrui diritto, ometta di intervenire per impedire l'evento dannoso.

È, allora, evidente come questa affermazione abbia conseguenze importanti in caso di *mobbing*.

Se il datore di lavoro sapeva, risponde

La previsione di cui all'[articolo 2087](#), cod. civ., che impone all'imprenditore di adottare tutte le misure idonee a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore, configura una responsabilità del datore di lavoro di tipo omissivo, per la mancata adozione delle misure di prevenzione e controllo dirette ad assicurare che i propri dipendenti non subiscano lesioni alla propria integrità fisica e psichica da condotte mobbizzanti poste in essere all'interno dell'azienda da altri dipendenti.

La giurisprudenza ha, infatti, ritenuto che il datore di lavoro sia tenuto a risarcire al dipendente il danno biologico conseguente a una pratica di *mobbing* posta in essere dai colleghi di lavoro, ove venga accertato che, pur essendo a conoscenza dei comportamenti scorretti posti in essere da questi ultimi, non si sia attivato per farli cessare¹.

Ma anche se non sapeva, può essere tenuto a rispondere

Troppo semplice sarebbe per il datore di lavoro dire: “*non sapevo*”.

Si è, infatti, anche affermato il principio della responsabilità del datore per *mobbing* orizzontale nei casi in cui non era a conoscenza delle condotte, ma avrebbe dovuto conoscerle, con ciò implicitamente sottolineando la posizione di “garante” che spetta inderogabilmente al datore di lavoro.

Il datore di lavoro non va esente, quindi, da responsabilità per il solo fatto che non abbia preso parte ai comportamenti vessatori, o che non abbia spinto alcuni lavoratori a porli in essere.

¹ Cass. n. 74/2017; Cass. n. 1471/2013.

La pronuncia n. 27912/2020 della Cassazione

In proposito, recentemente, la [Corte di Cassazione n. 27913/2020](#) ha sottolineato che le disposizioni della Carta costituzionale hanno segnato anche nella materia giuslavoristica un momento di rottura rispetto al sistema precedente e hanno consacrato il definitivo ripudio dell'ideale produttivistico quale unico criterio cui improntare l'agire privato, in considerazione del fatto che l'attività produttiva è subordinata all'utilità sociale, che va intesa non tanto e soltanto come mero benessere economico e materiale, sia pure generalizzato alla collettività, quanto, soprattutto, come realizzazione di un pieno e libero sviluppo della persona umana e dei connessi valori di sicurezza, di libertà e dignità. Da ciò consegue che la concezione "patrimonialistica" dell'individuo deve necessariamente recedere di fronte alla diversa concezione che fa leva essenzialmente sullo svolgimento della persona, sul rispetto di essa, sulla sua dignità, sicurezza e salute - anche nel luogo nel quale si svolge la propria attività lavorativa. Giova osservare che la responsabilità del datore di lavoro è stata, poi, anche riconosciuta nei casi in cui il giudice, pur nell'accertata insussistenza di un intento persecutorio idoneo a unificare tutti gli episodi adottati dall'interessato e, quindi, della configurabilità di una condotta di *mobbing*, ha ritenuto che alcuni dei comportamenti denunciati, esaminati singolarmente, ma sempre in sequenza causale, pur non essendo accomunati dal medesimo fine persecutorio, possano essere considerati vessatori e mortificanti per il lavoratore e, come tali, siano ascrivibili a responsabilità del datore di lavoro².

La responsabilità del datore di lavoro non è oggettiva

Attenzione: quanto si è illustrato non comporta che il datore di lavoro sia sempre responsabile.

Occorre, infatti, ricordare che l'[articolo 2087](#), cod. civ., non configura un'ipotesi di responsabilità oggettiva, in quanto la responsabilità del datore di lavoro va collegata alla violazione degli obblighi di comportamento imposti da norme di Legge o suggeriti dalle conoscenze sperimentali o tecniche del momento.

Onere della prova

Ne consegue che incombe al lavoratore, che lamenti di avere subito un danno alla salute a causa dell'attività lavorativa svolta, l'onere di allegare e provare l'esistenza di tale danno, come pure

² Cass. n. 21344/2013.

l'esistenza dei comportamenti configuranti il mobbing posti in essere dai colleghi, nonché il nesso tra l'uno e l'altro.

Pertanto, nel caso del *mobbing* orizzontale, il dipendente, oltre a dovere dimostrare l'esistenza dei pretesi comportamenti vessatori posti in essere dai colleghi, deve dimostrare che il datore di lavoro ne era a conoscenza o avrebbe dovuto esserlo, venendo, altrimenti, a configurarsi un'ipotesi di responsabilità oggettiva, che la norma invero non prevede.

Solo quando il lavoratore abbia provato tali circostanze, incombe al datore di lavoro l'onere di provare di avere adottato tutte le cautele necessarie a impedire il verificarsi del danno.

Cosa deve fare il datore di lavoro nel caso di *mobbing* orizzontale?

La risposta alla domanda è, tutto sommato, agevole, almeno in linea generale: attivarsi positivamente per fare cessare i comportamenti mobbizzanti.

A titolo esemplificativo, si segnala che è stato ritenuto responsabile il datore di lavoro che, per incuria e disinteresse nei confronti del benessere lavorativo del dipendente, non aveva posto in essere alcuna attività per fare venire meno il diffuso atteggiamento ostile e di scherno posto in essere dai colleghi verso un lavoratore, realizzatosi anche mediante diffusione di lettere nell'azienda³.

Il punto di attenzione: non basta un'attivazione blanda, quasi formale, dire a tutti “*non fatelo più*” senza controllare, individuare i responsabili e punirli. Infatti, non è stata ritenuta sufficiente l'affissione di un ordine di servizio generico, non seguito da un adeguato controllo e da un'efficace indagine diretta ad assicurare l'effettiva attuazione della disposizione aziendale e a individuare i colpevoli dei comportamenti vessatori.

Ne consegue che la responsabilità del datore è integrata anche qualora lo stesso non abbia partecipato agli episodi di *mobbing*, né li abbia incoraggiati, essendo sufficiente che non si sia attivato per la loro cessazione per mero disinteresse.

I comportamenti positivi del datore di lavoro

Come sopra ricordato, secondo la giurisprudenza, i casi in cui il datore di lavoro risponde contrattualmente per il fatto del proprio dipendente a danno di altro prestatore sono quelli in cui:

- essendo a conoscenza delle condotte, ha partecipato o non le ha impedito;
- non era a conoscenza delle condotte, ma avrebbe dovuto.

³ Cass. n. 7844/2018.

È, quindi, opportuno esaminare quali contromisure il datore di lavoro dovrebbe adottare per adempiere correttamente gli obblighi contrattuali e, in definitiva, le allegazioni probatorie che dovrebbe fornire in giudizio per difendersi efficacemente dalle pretese del prestatore di lavoro.

La situazione è più semplice per i casi in cui il datore di lavoro è a conoscenza degli episodi di *mobbing* perché riferiti dal dipendente o perché portati a conoscenza da parte di altri soggetti.

In tali ipotesi, come si è già accennato, infatti, il datore di lavoro per adempiere correttamente agli obblighi contrattuali, dovrebbe esercitare i propri poteri a tutela del mobbizzato, ponendo in essere procedimenti disciplinari nei confronti dei soggetti mobbizzanti e adottando le relative sanzioni.

Più complessa, invece, è l'ipotesi in cui il datore di lavoro avrebbe dovuto sapere quanto accadeva.

Anzitutto, occorre ricordare ancora una volta che, benché la suddetta ipotesi di *mobbing* appaia tendente a una forma di responsabilità oggettiva del datore di lavoro, si tratta pur sempre di un'ordinaria responsabilità contrattuale ex [articolo 1218](#), cod. civ..

Infatti, l'espressione "*poteva sapere*", utilizzata dalla giurisprudenza, rimanda comunque a una condotta omissiva del datore di lavoro, imputabile a titolo di colpa per mancato esercizio di una propria prerogativa.

Sul punto, con riguardo all'applicazione dell'[articolo 2087](#), cod. civ., la giurisprudenza ha ritenuto adempiuto l'obbligo di protezione da parte del datore di lavoro quando egli abbia applicato in funzione preventiva "*le misure concretamente applicabili*".

Analogo parametro potrebbe essere, quindi, utilizzato anche nei processi civili per *mobbing*, consentendo di volta in volta di determinare o escludere la responsabilità del datore di lavoro a seconda che abbia o meno attuato le misure concretamente applicabili.

Si potrà, pertanto, ritenere esclusa la responsabilità in tutti i casi in cui il datore di lavoro si sia adeguato alle indicazioni dei contratti collettivi o dei codici di condotta adottati in azienda.

Così, ancora, il datore di lavoro potrà limitare la propria responsabilità dimostrando:

- di avere fatto tenere in azienda corsi in materia di *mobbing*;
- di avere delineato i tipi di azione che sono accettabili e quelli che non lo sono;
- di avere esposto le conseguenze dell'infrazione degli *standard* e dei valori dell'organizzazione con le relative sanzioni;
- di avere spiegato ai dipendenti la procedura per segnalare gli episodi da *mobbing*.

Un punto è fondamentale: in un ambiente di lavoro complesso, è essenziale il comportamento del *management*. È allora davvero indispensabile migliorare, *in primis*, la responsabilità e la competenza del *management* per quanto riguarda la gestione dei conflitti e della comunicazione.

Nelle grandi strutture, a tal fine, può anche essere utile prevedere la figura, in funzione sia preventiva sia risolutiva delle situazioni di conflitto, di un consigliere di fiducia e la procedimentalizzazione della gestione delle crisi.

In particolare, la figura del consigliere di fiducia ha lo scopo di informare e sensibilizzare i dipendenti, e, inoltre, di fungere da primo referente per il presunto mobbizzato, cui rivolgersi per una prima procedura informale o per essere assistito nel successivo *iter*.

È opportuno, infatti, che i dipendenti che si ritengono mobbizzati dispongano di un soggetto competente cui fare riferimento e segnalare l'accaduto. In tal modo, il datore di lavoro sarà posto a conoscenza degli accadimenti e potrà attivarsi per fare cessare le condotte negative e andare così esente da responsabilità.

E se il datore di lavoro si rivalessa nei confronti dei dipendenti colpevoli di *mobbing* orizzontale?

Resta, poi, da domandarsi se il datore di lavoro rimasto colpevolmente inerte nella rimozione del fatto lesivo e chiamato a rispondere ai sensi dell'[articolo 2087](#), cod. civ., nei confronti del lavoratore oggetto della lesione, possa rivalersi nei confronti dei soggetti mobbizzanti che hanno causato il fatto.

La risposta è fornita da un'interessante sentenza della Corte di Cassazione, emessa relativamente a un rapporto di impiego pubblico contrattualizzato, ma il cui principio potrebbe applicarsi anche ai rapporti di lavoro privati.

A parere della Corte, qualora un dipendente ponga in essere sul luogo di lavoro una condotta lesiva nei confronti di un altro dipendente, il datore di lavoro, rimasto colpevolmente inerte nella rimozione del fatto lesivo e chiamato a rispondere ai sensi dell'articolo 2087, cod. civ., nei confronti del lavoratore oggetto della lesione, ha diritto a rivalersi a titolo contrattuale nei confronti del dipendente, per la percentuale attribuibile alla responsabilità del medesimo; ciò in quanto il dipendente, nel porre in essere la suddetta condotta lesiva, è venuto meno ai doveri fondamentali connessi al rapporto di lavoro, quali sono gli obblighi di diligenza e di fedeltà

prescritti dagli articoli [2104](#) e [2105](#), cod. civ., e ai principi generali di correttezza e di buona fede di cui agli articoli [1175](#) e [1375](#), cod. civ.⁴.

Mobbing e Inail

Il *mobbing*, qualora produca disturbi psichici causati, o concausati in modo prevalente, da specifiche e particolari condizioni dell'attività e dell'organizzazione del lavoro, può essere, secondo l'Inail, una malattia professionale, che l'Istituto assicuratore ha delineato nella [circolare n. 71/2003](#), dedicata a "Disturbi psichici da costrittività organizzativa sul lavoro. Rischio tutelato e diagnosi di malattia professionale. Modalità di trattazione delle pratiche".

Va notato, peraltro, che la predetta circolare è stata annullata dal TAR Lazio con sentenza n. 5454/2005, confermata dalla sentenza n. 1576/2009 del Consiglio di Stato.

Ferme restando tali pronunce dei giudici amministrativi, riferite peraltro all'annullamento della circolare citata, le sedi Inail continuano l'esame delle c.d. "pratiche da costrittività organizzativa", che spesso sono oggetto anche di verifiche ispettive.

È, pertanto, possibile che l'Inail riconosca una malattia professionale in casi del genere e che, alle condizioni di Legge, il datore di lavoro possa essere chiamato in rivalsa dall'Istituto assicuratore.

Conclusioni

L'attenzione verso i casi, come quelli delineati, di *mobbing* orizzontale deve essere massima, poiché essi possono sfociare in vicende giudiziarie assai penalizzanti per il datore di lavoro.

L'attivazione preventiva attraverso comportamenti positivi volti a impedire casi del genere e, vieppiù, le misure immediate e incisive da porre in essere nel caso in cui si verifichino casi di *mobbing* orizzontale sono indispensabili al fine di evitare conseguenze di assoluto rilievo.

L'indugio e, peggio ancora, la noncuranza sono certamente da evitare e la giurisprudenza della Cassazione lo evidenzia con assoluta precisione.

⁴ Cass. n. 7097/2018.

La circolare di lavoro e previdenza n. 4/2021

Erronea gestione del massimale Ivs: problemi per i datori di lavoro

di Cristian Valsiglio – consulente del lavoro

L'Inps, verso metà dicembre 2020, ha inviato numerose comunicazioni alle aziende volte a bloccare i termini prescrizionali per il recupero di somme contributive, con annesse sanzioni, relative a erronee gestioni del massimale Ivs ex L. 335/1995. Successivamente l'Istituto, con [messaggio n. 5062/2020](#), ha illustrato gli obiettivi e le tipologie di verifiche effettuate, evidenziando particolari punti di attenzione in capo ai datori di lavoro.

Il massimale Ivs

Il massimale contributivo, previsto dall'[articolo 2](#), comma 18, L. 335/1995, costituisce il limite di valore annualmente rivalutatosi oltre il quale la retribuzione non deve essere assoggettata a prelievo di contributi previdenziali e riguarda i lavoratori privi di anzianità contributiva riferibile a periodi anteriori al 1° gennaio 1996 ovvero coloro che abbiano optato per il regime contributivo.

Risulta fondamentale per il datore di lavoro, in fase di assunzione, recepire tale informazione ([circolare Inps n. 177/1996](#)) tramite idonea dichiarazione del lavoratore, il quale dovrà avere la premura di:

1. analizzare il proprio estratto contributivo prelevabile tramite utilizzo dello Spid dal portale Inps;
2. impegnarsi a comunicare eventuali modifiche del proprio *status* contributivo a seguito di opzioni e/o riscatti che producano effetti sull'anzianità contributiva.

Dato il valore del massimale (per l'anno 2020 103.055 euro), è logico ritenere che la predetta dichiarazione sia indispensabile per qualifiche dirigenziali e di alti funzionari aziendali e/o di personale commerciale con *bonus* annuali di pregio, ma, per buona prassi, sarebbe quanto mai opportuno richiedere la predetta dichiarazione a qualsiasi lavoratore in forza e/o neoassunto.



[Preleva
il documento](#)

Dichiarazione ai fini dell'applicazione del regime contributivo

Io sottoscritto _____, C.F. _____,
nato a _____, il _____, residente a
_____ in _____, assunto in data
_____:

in virtù di quanto previsto dall'articolo 2, comma 18, L. 335/1995, secondo il quale *“Per i lavoratori, privi di anzianità contributiva, che si iscrivono a far data dal 1° gennaio 1996 a forme pensionistiche obbligatorie e per coloro che esercitano l'opzione per il sistema contributivo (...) è stabilito un massimale annuo della base contributiva e pensionabile (...), con effetto sui periodi contributivi e sulle quote di pensione successivi alla data di prima assunzione, ovvero successivi alla data di esercizio dell'opzione”*

DICHIARO SOTTO LA MIA RESPONSABILITÀ

di essere in possesso di un'anzianità contributiva antecedente al 1° gennaio 1996 rilevabile dall'estratto contributivo dell'Ente previdenziale di competenza e che, pertanto, ai fini contributivi, non è applicabile il massimale lvs previsto dall'articolo 2, comma 18, L. 335/1995.

Mi impegno, inoltre, a comunicare tempestivamente eventuali modifiche del mio *status* contributivo.

Data

Firma

Definizione di anzianità contributiva e gestione contributiva del massimale lvs

Ai fini della non applicazione del massimale lvs è necessaria la presenza di anzianità contributiva precedente al 1° gennaio 1996. Per anzianità contributiva si intende il complesso degli accrediti, pur se registrati in Gestioni diverse, relativi a rapporti di lavoro privati o pubblici, dipendenti o autonomi (con versamenti di contributi, in tal caso, presso le rispettive Casse di previdenza), in Italia o all'estero; in tale accezione sono inclusi:

- i periodi di contribuzione figurativa;
- i periodi di contribuzione facoltativa;
- i riscatti;
- i trasferimenti gratuiti e onerosi;
- la contribuzione volontaria.

Al soggetto che non è in possesso di anzianità contributiva antecedente al 1996 deve essere applicato il massimale lvs; in sostanza:

- per la quota di imponibile contributivo fino al massimale spetta il versamento di tutta la contribuzione (ad esempio, lvs, malattia, maternità, Cig, Fondo Garanzia Tfr, Cuaf, etc.);
- per la quota di imponibile contributivo eccedente il massimale spetta il versamento della sola contribuzione minore (es. malattia, maternità, Cig, Fondo Garanzia Tfr, Cuaf, etc.).

Il raggiungimento del massimale è verificato sul progressivo e non mensilizzando l'importo annuale come, invece, avviene per il versamento del contributo dell'1% Ivs calcolato sulla seconda fascia pensionistica.

Il calcolo del massimale opera quale parametro annuo indipendentemente dal numero dei rapporti di lavoro svolti nel corso dell'anno medesimo, sia simultanei che successivi, prescindendo dalle Gestioni previdenziali; pertanto, in caso di più rapporti di lavoro in successione nell'anno e di saturazione del limite nell'ambito del primo rapporto, l'ultimo datore di lavoro dovrà adempiere per le sole contribuzioni minori. Anche in tale caso sarà fondamentale avere idonea comunicazione da parte del lavoratore.

In caso di lavoratore dipendente anche membro di CdA, con iscrizione alla Gestione separata Inps, i 2 imponibili contributivi non si sommano, ma devono restare distinti al fine del raggiungimento di entrambi i massimali (Inps, [circolare n. 178/2002](#)).

Il massimale contributivo non si applica ai lavoratori assunti successivamente al 31 dicembre 1995, che abbiano acquisito, su domanda, anzianità contributiva precedente al 1° gennaio 1996: tale esclusione decorre a partire dal mese successivo a quello di presentazione della domanda di riscatto o di accredito figurativo (Inps, [circolare n. 178/2002](#)). In caso di riscatto l'esclusione è subordinata, comunque, all'assolvimento del relativo onere economico (pagamento di almeno una rata). Le contribuzioni obbligatorie che fanno assumere lo *status* di iscritto *ante* 1996 sono le seguenti: Gestioni pensionistiche obbligatorie dei lavoratori dipendenti, lavoratori autonomi, Casse per liberi professionisti (Inps, [circolare n. 42/2009](#)).

Rilevano anche le anzianità contributive *ante* 1996 maturate in Paesi CEE o convenzionati.

L'opzione al sistema contributivo validamente esercitata dal soggetto ai sensi dell'[articolo 1](#), comma 23, L. 335/1995, determina, invece, l'applicabilità del limite del massimale a decorrere dal suo esercizio.

Dall'altra parte, i riscatti dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa previsti dall'[articolo 51](#), comma 2, L. 488/1999, svolti in periodi antecedenti l'istituzione dell'obbligo contributivo alla Gestione separata da parte degli iscritti alla predetta Gestione e i riscatti dei periodi dei corsi di studi universitari richiesti da soggetti "inoccupati" ai sensi dell'articolo 1, [comma 77](#), L. 247/2007, collocati antecedentemente al 1996 e accreditati nella Gestione pensionistica prescelta dall'assicurato, in quanto utili per il diritto e la misura delle prestazioni pensionistiche da liquidare esclusivamente con il sistema contributivo non modificano lo *status* di "nuovo iscritto" del lavoratore e, quindi, non incidono sull'applicazione del massimale contributivo.

Particolare attenzione, invece, si dovrà dare al riscatto del servizio militare e al riscatto della laurea, in quanto tali fattispecie, se volte a coprire periodi contributivi antecedenti al 1996, generano una modifica dell'anagrafica contributiva: il lavoratore che effettua i predetti riscatti deve obbligatoriamente comunicare al datore di lavoro la modifica della sua caratteristica contributiva per consentirgli di versare la contribuzione lvs anche oltre il massimale (Inps, [circolare n. 42/2009](#)).

Gestione del massimale in UniEmens e profili dei controlli dell'Istituto

La [circolare Inps n. 7/2010](#), con decorrenza gennaio 2010, ha introdotto nei flussi UniEmens l'elemento <EccedenzaMassimale> in sostituzione del precedente TC 98, prevedendo, altresì, le variabili DIMMAS e AUMMAS per gestire assoggettamenti non conformi.

Sulla base dello *status* contributivo del dipendente e dell'esposizione in UniEmens della retribuzione eccedente il massimale, l'Inps, analizzando le denunce relative agli anni 2015 e 2016, ha rilevato le seguenti 2 tipologie di anomalie:

- lavoratori con imponibili annui inferiori al massimale contributivo per quella specifica annualità. Si tratta di tutti quei casi in cui sono state esposte eccedenze in maniera impropria, a fronte di imponibili che non ne giustificavano l'utilizzo;
- lavoratori il cui estratto conto evidenzia la presenza di contributi anteriori al 1° gennaio 1996, in assenza di opzione per il sistema contributivo, secondo le risultanze degli archivi in uso.

In presenza di anzianità contributiva antecedente al 1996, e in assenza di esercizio dell'opzione per il sistema contributivo ai sensi dell'articolo 1, [comma 23](#), L. 335/1995, l'Inps ha, pertanto, proceduto al recupero dei contributi non versati applicando l'aliquota lvs piena (comprensiva del contributo dell'1% lvs) all'imponibile esposto come <EccedenzaMassimale> e calcolando le relative sanzioni secondo il regime sanzionatorio lieve dell'omissione contributiva.

Recupero della contribuzione, tempi per i ricorsi e controlli del datore di lavoro

Nonostante le comunicazioni Inps intimassero il pagamento entro 30 giorni, il messaggio in commento consente un termine di adempimento più ampio, pari a 90 giorni decorrenti dalla data di notifica della diffida.

In questo periodo il datore di lavoro potrà effettuare le dovute verifiche, anche interpellando i lavoratori e verificandone le loro dichiarazioni e/o, eventualmente, le modifiche dell'anagrafica contributiva avvenute in corso del rapporto di lavoro.

Qualora i datori di lavoro riscontrassero imprecisioni, ad esempio dovute a periodi di massimali prescritti ovvero a situazioni che hanno fatto modificare l'anzianità contributiva successivamente al periodo richiesto dall'Inps (ad esempio, il riscatto di laurea effettuato nel 2018 potrà avere effetti solo dal 2018 e non dal 2015), potranno inoltrare le predette contestazioni all'Inps, sempre entro il termine di 90 giorni decorrenti dalla data di notifica della diffida, rispondendo alla Pec pervenuta e/o ricorrendo alla sezione dei ricorsi *on line* presente sul portale dell'Istituto.

Rapporto tra datore di lavoro e lavoratore

A seguito dei maggiori contributi da versare con relative sanzioni è opportuno chiedersi quale debba essere il comportamento del datore di lavoro nei confronti del lavoratore alla luce del fatto che l'[articolo 23](#), L. 218/1952, stabilisce perentoriamente che la quota a carico del lavoratore dei contributi deve essere trattenuta esclusivamente nel mese di scadenza del periodo di paga. Pertanto, una volta superato il periodo di competenza, come nel caso di specie, il datore di lavoro dovrà versare l'intera contribuzione, con relative sanzioni, senza poter trattenere al lavoratore la quota a suo carico.

Se questa è la regola generale, tuttavia, è opportuno distinguere il caso in cui il datore di lavoro, al momento dell'assunzione, non abbia richiesto al lavoratore una dichiarazione dello *status* contributivo con obbligo di comunicazione di eventuali modifiche, dal caso in cui il lavoratore abbia dichiarato il falso ovvero non abbia comunicato successivamente di aver riscattato periodi antecedenti al 1996.

Sicuramente in questo secondo caso, ferma restando la valutazione gestionale del rapporto con i predetti lavoratori spesso ricoprenti cariche apicali, sarà nelle facoltà del datore di lavoro, in virtù dell'erronea dichiarazione, recuperare la predetta contribuzione (ed eventualmente anche le sanzioni) intimandone il pagamento direttamente al lavoratore o effettuando una trattenuta a cedolino paga, ove esplicitamente richiesto e autorizzato dallo stesso.



Euroconference
Centro Studi Lavoro e Previdenza

Special Event Lavoro di mezza giornata

CALCOLO PENSIONISTICO E IL PROGRAMMA INPS CARPE PC

Il primo obiettivo dell'incontro è fornire gli elementi di base per il calcolo della pensione per lavoratrici e lavoratori, dipendenti e autonomi ad iscritti all'Assicurazione Generale Obbligatoria nel sistema misto e nel sistema contributivo ed iscritti alla Gestione Separata nel sistema contributivo.
Il secondo obiettivo è fornire abilità pratiche e capacità di orientamento nell'utilizzo del programma Carpe PC messo a disposizione dell'INPS per il Cittadino.

23 febbraio 2021
27 maggio 2021

09.00 - 13.00

ACCEDI AL SITO

Per partecipare alla sede Web, è necessario disporre di un computer personale con webcam e audio perfettamente funzionanti

La circolare di lavoro e previdenza n. 4/2021

Autoliquidazione 2021: tutto quello che bisogna sapere

di Clara Castellini – esperta in materia previdenziale

L'autoliquidazione Inail è il fulcro attorno a cui ruota una serie complessa di adempimenti, che coinvolgono tanto le imprese e i loro intermediari quanto le strutture dell'Istituto assicuratore. In un arco temporale di circa 3 mesi si concentrano buona parte delle attività relative alla gestione dei rapporti assicurativi. Molte di tali attività sono ormai stabilmente consolidate da anni, ma ci sono sempre novità sulle quali è opportuno soffermarsi.

Premessa

La macchina dell'autoliquidazione Inail 2020/2021 è ormai in pieno movimento e si avvicina il momento nel quale le aziende dovranno effettuare l'annuale versamento del premio dovuto e trasmettere la dichiarazione salari.

L'appuntamento si presenta con una serie di adempimenti ormai consolidati e con modalità note, così come sono ormai conosciuti gli strumenti tecnologici messi a disposizione dall'Inail nel corso del tempo per agevolare l'intero procedimento.

L'Inail ha pubblicato sul proprio sito istituzionale la [guida operativa per l'autoliquidazione 2020/2021](#) e ha emanato, con [istruzione operativa n. 15530/2020](#), le necessarie indicazioni.

Prima della scadenza appare opportuno soffermarsi sugli adempimenti da porre in essere, con una particolare attenzione a quali possono essere le conseguenze di eventuali errori o disattenzioni.

Dichiarare le retribuzioni è importante e non farlo ha sempre spiacevoli conseguenze

Il primo adempimento da non scordare è di tipo dichiarativo, anche se – in realtà – non è il primo in termini temporali.

Infatti, di norma, entro il 28 febbraio (o il 29 se l'anno è bisestile) il datore di lavoro deve presentare la dichiarazione delle retribuzioni. Tuttavia, se l'ultimo giorno di febbraio coincide con il sabato o con un giorno festivo, il termine indicato viene prorogato fino al primo giorno lavorativo successivo, che, per l'anno 2021 è il 1° marzo 2021.

In realtà, sono assai complesse le attività precedenti l'assolvimento dell'obbligo dichiarativo, in quanto – come è noto – il premio assicurativo Inail è il frutto di un'operazione matematica che, tuttavia, sottende una pluralità di variabili, ognuna delle quali deve essere attentamente considerata e valutata dal datore di lavoro; una delle variabili è, per l'appunto, costituita dall'individuazione della massa imponibile.

Pertanto, entro tale data (ma in realtà entro la data di versamento del premio), l'azienda dovrà avere fatto la ricognizione dei soggetti che hanno prestato attività lavorativa tutelata Inail nell'anno 2020 che si è appena chiuso e dovrà avere individuato le retribuzioni agli stessi riferite in ragione del loro inquadramento giuridico (lavoratori dipendenti, dipendenti *part-time*, dirigenti, collaboratori, soci assicurativi, collaboratori familiari, etc.).

A tale scopo, tutti i riferimenti utili sono contenuti nella [circolare Inail n. 18/2020](#) - "Limiti minimi di retribuzione imponibile giornaliera per il calcolo dei premi assicurativi. Determinazione per l'anno 2020" - e le integrazioni sono contenute nella [circolare Inail n. 47/2020](#).

Una volta determinato l'imponibile complessivo dell'anno 2020, il datore di lavoro dovrà, nel caso di posizioni assicurative a più rischi di lavorazione, individuare la voce (o le voci) a cui attribuire (*in toto* o parzialmente) le retribuzioni.

La dichiarazione deve avvenire in via telematica utilizzando i servizi messi a disposizione dall'Inail ovvero "Invio dichiarazione salari" o "AL.Pi. on line".

Solamente le ditte che hanno cessato l'attività nel corso dell'anno possono provvedere in forma cartacea. In tali casi, la dichiarazione deve essere inviata via Pec alla sede Inail competente entro il giorno 16 del secondo mese di cessazione dell'attività lavorativa. Sul punto, ricordiamo che per cessazione si intende la cessazione dell'intero cliente e non la cessazione di una sola posizione assicurativa o di una voce di lavorazione all'interno di una PAT.

Devono dichiarare le retribuzioni anche le ditte che hanno iniziato l'attività nel corso dell'anno 2020, per le quali le uniche diversità riguardano – come vedremo – le modalità di calcolo della rata anticipata del premio per l'anno 2021.

Ma quali sono le conseguenze nel caso in cui un datore di lavoro non dichiari le retribuzioni?

La dichiarazione salari è oggetto di uno specifico obbligo per il datore di lavoro, previsto dall'[articolo 28](#), D.P.R. 1124/1965.

Nel corso degli anni, e con l'evoluzione informatica, hanno subito modificazioni i termini e le modalità per tale comunicazione, ma non è venuta meno la sostanza della disposizione e gli obblighi che dalla stessa scaturiscono per i datori di lavoro.

Infatti, nel caso in cui all'Inail non pervenga la dichiarazione salari, l'Istituto non potrà determinare né l'entità del premio effettivamente dovuto per l'anno 2020 né del premio anticipato per il 2021, che, come è noto, viene di norma calcolato sull'ammontare delle retribuzioni effettive dichiarate per l'anno in chiusura. Per evitare tale situazione, il menzionato [articolo 28](#) prevede che

“in caso di mancato invio della dichiarazione delle retribuzioni entro i termini di cui al comma 4, l'Istituto assicuratore può procedere o direttamente all'accertamento delle retribuzioni, addebitando al datore di lavoro le spese sostenute per l'accertamento stesso, o effettuare la liquidazione del premio dovuto, sia per la regolazione, sia per la rata anticipata, in base al doppio delle retribuzioni presunte dell'ultimo periodo assicurativo. Restano impregiudicati i diritti dell'istituto assicuratore sia per il premio sia per le sanzioni civili, anche nel caso che da successivi accertamenti risultasse dovuto un premio superiore a quello già richiesto o riscosso”.

La formulazione originaria della disposizione è stata successivamente modificata per evitare che gli importi così accertati dall'Inail e iscritti a bilancio subissero una crescita esponenziale.

Ad oggi l'Inail, nel caso di mancato invio delle retribuzioni, accerta il premio dovuto in regolazione sulle stesse retribuzioni imponibili su cui è stata calcolata la rata 2020 e sugli stessi valori calcola la rata anticipata anno 2021.

Ma la vicenda non è finita: gli importi accertati a titolo di regolazione in applicazione dell'articolo 28, D.P.R. 1124/1965, confluiscono in apposite liste di evidenza Inail, sulle quali vengono effettuati controlli – volti ad accertare l'importo delle retribuzioni effettivamente erogate – sia da parte degli uffici amministrativi sia da parte del servizio ispettivo dell'Istituto.

L'esito delle verifiche può riservare sgradevoli sorprese all'azienda ovvero:

- se le retribuzioni effettive risulteranno superiori, L'Inail provvederà al recupero del premio omesso dovuto e delle sanzioni di Legge;
- se le retribuzioni effettive risulteranno inferiori, L'Inail provvederà al ricalcolo dei premi dovuti, ma comminerà una sanzione amministrativa.

Infatti, la violazione dell'obbligo comunicativo è punita con una sanzione amministrativa da 125 a 770 euro quando la mancata o tardata comunicazione della dichiarazione salari non comporta la liquidazione di un premio inferiore rispetto a quello effettivamente dovuto.

Ricordiamo che, nel corso dell'anno 2020, moltissime aziende hanno dovuto – in conseguenza dell'emergenza epidemiologica – fare ricorso a trattamenti di integrazione salariale, che, com'è noto, non rientrano nella base imponibile Inail. È, pertanto, presumibile che molte aziende abbiano di fatto

erogato retribuzioni imponibili inferiori rispetto a quelle assunte per il calcolo della rata anticipata 2020.

Quest'anno, più degli altri, determina la necessità di attenersi al rispetto dell'obbligo di comunicazione per evitare la contestazione di un illecito amministrativo.

Non sempre la rata anticipata viene calcolata sugli stessi imponibili della regolazione

Il principio generale in materia di autoliquidazione è che la rata da anticipare a titolo di premio ordinario viene calcolata sulle retribuzioni effettivamente corrisposte nell'anno a cui si riferisce la regolazione del premio.

Anche su questo principio vi è un'eccezione. Infatti, l'[articolo 28](#), comma 2, lettera a), D.P.R. 1124/1965, prevede che le aziende che hanno iniziato l'attività nel corso dell'anno 2020 pagheranno la rata anticipata 2021 calcolata sul presunto che hanno indicato per tale anno nella denuncia di iscrizione.

Tali aziende devono verificare nelle basi di calcolo - sezione "Rata anno 2021" - che siano indicate le retribuzioni su cui calcolare il premio 2021 e, in caso tale dato non sia presente, provvederanno al calcolo sulle retribuzioni effettivamente erogate nel 2020.

Il principio generale che abbiamo enunciato subisce un temperamento grazie alla previsione di cui all'articolo 28, comma 6, D.P.R. 1124/1965.

In esito a tale disposizione, i datori di lavoro che presumono di erogare nell'anno 2021 retribuzioni di importo inferiore a quelle erogate nel corso dell'anno 2020 possono richiedere di versare la rata anticipata su un imponibile inferiore. La richiesta deve essere presentata in via telematica attraverso il servizio "Riduzioni presunto" e deve essere effettuata entro il 16 febbraio 2021.

La richiesta deve essere effettuata al massimo entro lo stesso termine che – come vedremo – corrisponde al termine di versamento dei premi, poiché determina la modifica dell'importo dovuto a titolo di rata.

Dobbiamo, però, ricordare che l'istanza deve corrispondere a motivazioni effettive, quali ad esempio la cessazione dal servizio di una parte del personale o la presumibile cessazione dell'attività aziendale in corso anno o altre motivazioni oggettive.

La richiesta non può essere legata al mero desiderio di versare un premio inferiore da compensare, eventualmente, con la successiva regolazione.

L'Inail può disporre in ogni momento controlli volti a verificare la sussistenza delle motivazioni addotte dal datore di lavoro e, nel caso in cui non ne venga ravvisata la sussistenza, provvedere a una richiesta di integrazione del premio anticipato dovuto.

Quando e come si paga?

Il secondo importante adempimento riguarda il versamento del premio dovuto.

Entro il 16 febbraio 2021 le aziende devono provvedere a versare:

- il premio di autoliquidazione in unica rata. Per premio si intende il complessivo dovuto a titolo di regolazione anno 2020 e rata anno 2021 ovvero, nel caso in cui la regolazione presenti un credito per l'azienda, il complessivo dovuto a titolo di rata 2021 al netto degli importi a credito;
- l'importo totale dei contributi associativi. Ricordiamo che tali importi non sono dovuti all'Inail, ma ad altro soggetto giuridico e che, pertanto, non possono essere frazionati;
- la prima rata del premio dovuto in caso di richiesta di pagamento frazionato.

Nell'anno 2021 la giornata del 16 febbraio coincide con un giorno lavorativo (martedì) e, pertanto, non troverà applicazione la previsione di cui all'[articolo 18](#), comma 1, D.Lgs. 241/1997. In base a tale previsione, qualora il termine di versamento coincida con un sabato o un giorno festivo, il versamento effettuato il primo giorno lavorativo utile è considerato tempestivo.

Il versamento dovrà essere effettuato tramite il modello di pagamento unificato F24.

Perché è importante rispettare il termine di pagamento? La data del 16 febbraio 2021 costituisce il termine per l'adempimento dell'obbligazione nei confronti dell'Inail. Ciò significa che, in caso di mancato o ritardato pagamento, l'Istituto assicuratore provvederà non solo al recupero in forma coattiva del proprio credito mediante iscrizione a ruolo, ma anche alla richiesta di somme aggiuntive per il ritardato o il mancato pagamento. La misura di tali somme aggiuntive è prevista dall'articolo 116, comma 8, lettera a), L. 388/2000, e può arrivare al 40% dei premi non versati.

Per non citare la conseguenza, forse ancora più grave, della non regolarità contributiva ai fini del rilascio del Durc.

Rateizzazione del pagamento

Il premio dovuto per l'autoliquidazione può essere versato in unica soluzione, ma anche frazionato in 4 rate di pari importo, come previsto dall'[articolo 59](#), comma 19, L. 449/1997, e dall'[articolo 55](#), comma 5, L. 144/1999.

Ricordiamo che non ne potranno fruire i datori di lavoro cessati nel corso del 2020 che presentino un conguaglio a debito. Essi dovranno versare il premio in unica soluzione.

Per fruire del frazionamento non sono richieste particolari formalità. Il datore di lavoro dovrà compilare l'apposito campo presente in calce alla dichiarazione delle retribuzioni, che – come abbiamo ricordato – dovrà essere trasmessa entro il 1° marzo 2021.

Nel caso di frazionamento, entro il 16 febbraio 2021 dovrà essere versata la prima rata (corrispondente al 25% dell'importo complessivamente dovuto).

Le successive 3 rate dello stesso importo avranno scadenza nei giorni 16 maggio, 16 agosto e 16 novembre 2021; le date utili per i versamenti saranno 17 maggio, 20 agosto e 16 novembre 2021.

I pagamenti successivi al primo saranno maggiorati degli interessi che vengono calcolati applicando il tasso medio di interesse dei titoli di Stato per l'anno 2020. Tale tasso è stato determinato dal Mef nello 0,59% e, sulla base di detto tasso, i coefficienti di interesse sono:

- 0,00143863 per la rata in scadenza a maggio 2021;
- 0,00292575 per la rata in scadenza ad agosto 2021;
- 0,00441288 per la rata in scadenza a novembre 2021.

Ovviamente il piano di frazionamento, una volta richiesto, deve essere rispettato.

Gli omessi o i ritardati versamenti determineranno la decadenza dal beneficio e l'applicazione del regime sanzionatorio previsto dalla L. 388/2000.

Gli sconti sul premio

In alcuni casi possono essere richiesti degli sconti che operano sul premio ordinario dovuto, nel senso che riducono (in misura diversa in ragione del tipo di agevolazione) l'importo del premio da versare.

La prima riduzione è quella prevista dall'articolo 1, commi [780-781](#), L. 296/2006, ovvero la riduzione del premio per le aziende artigiane. Tale disposizione prevede l'applicazione, per le imprese iscritte alla Gestione artigianato, a decorrere dal 1° gennaio 2008, di una riduzione del premio.

La riduzione opera:

- solo per la regolazione del premio;
- la misura della riduzione viene determinata annualmente con decreto ministeriale.

Per l'anno 2020 la misura della riduzione è stata determinata con deliberazione del CdA Inail n. 181/2020, anche se il D.M. è ancora in corso di pubblicazione. Tale misura è pari allo 0,61%.

La riduzione non si applica a tutte le imprese artigiane, ma solo a quelle che:

- siano in regola con tutti gli obblighi previsti in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro previsti dal D.Lgs. 81/2008 e dalle specifiche normative di settore;
- non abbiano registrato infortuni nel biennio 2018-2019;
- abbiano presentato, entro il 2 marzo 2020 (in occasione della autoliquidazione 2019/2020), la preventiva richiesta di ammissione al beneficio barrando l'apposita casella “certifico di essere in possesso dei requisiti ex Legge 296/2006 art. 1 commi 780 e 781”.

L'impresa può facilmente verificare se ha presentato la richiesta preventiva. Infatti, accedendo alle basi di calcolo nella sezione “Regolazione anno 2020-Agevolazioni”, sarà presente il codice 127.

È importante ricordare che, per fruire della riduzione sulla regolazione del 2021, la ditta dovrà ricordarsi di barrare l'analoga casella nella dichiarazione delle retribuzioni 2020 da presentare entro il 1° marzo 2021.

È molto importante verificare con il massimo scrupolo l'esistenza dei requisiti per potere fruire della riduzione, in quanto la richiesta non è un atto puramente formale e può essere oggetto di verifiche e controlli.

Uno dei dati dichiarati (l'assenza di infortuni nel biennio 2018-2019) è facilmente verificabile dall'Inail tramite le proprie banche dati, ma potrebbe accadere che, in esito a istruttorie di altri procedimenti Inail o in esito a verifica ispettiva, emergano elementi o documentazione attestante la non regolarità dell'impresa sul fronte degli adempimenti legati alla sicurezza. In tale caso, l'Inail può revocare la riduzione e procedere alla richiesta dei premi interamente dovuti con aggravio delle somme aggiuntive di Legge.

Sono soggetti a riduzione anche i premi dovuti per alcune categorie di lavoratori ovvero:

- a) lavoratori assunti in sostituzione di lavoratori assenti per congedo per maternità o paternità. La riduzione ammonta al 50% dei premi dovuti ed è prevista dall'[articolo 4](#), comma 3, D.Lgs. 151/2001, e si applica solo alle aziende con meno di 20 dipendenti che assumano lavoratori a tempo determinato o temporaneo in sostituzione di lavoratori o lavoratrici che fruiscono di congedo parentale;
- b) lavoratori subordinati assunti che abbiano una età non inferiore a 50 anni e siano disoccupati da oltre 12 mesi.

La riduzione ammonta al 50% dei premi dovuti ed è prevista dall'[articolo 4](#), commi 8-11, L. 92/2012. L'assunzione può avvenire a tempo determinato o a tempo indeterminato. Nel primo caso la riduzione del premio avrà durata di 12 mesi, nel secondo caso di 18. La riduzione sarà pari a 18 mesi anche nel caso in cui il contratto a tempo determinato venga trasformato in contratto a tempo indeterminato;

c) lavoratrici di ogni età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti in Regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei Fondi strutturali dell'UE nelle aree di cui all'[articolo 2](#), punto 4), lettera f), Regolamento UE 651/2014, ovvero lavoratrici di ogni età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi residenti ovunque. La riduzione ammonta al 50% dei premi dovuti.

Queste riduzioni operano sia sulla regolazione 2020 che sulla rata 2021 e per la loro fruizione non sono previste ulteriori istanze o documentazione.

La domanda di ammissione al beneficio è contestuale alla presentazione della dichiarazione salari e si realizza indicando nell'apposita sezione "Retribuzioni soggette a sconto" il tipo codice previsto per l'agevolazione richiesta (come indicate nella Tabella riepilogativa codici di riduzione per retribuzioni parzialmente esenti pubblicata nella Guida all'autoliquidazione 2020/2021) e l'importo delle retribuzioni a cui si applica.

Ricordiamo che, tuttavia, il datore di lavoro che chiede la riduzione deve essere in possesso dei requisiti di regolarità contributiva previsti per il Durc *on line* e non devono sussistere cause ostative alla regolarità, ai sensi dell'[articolo 8](#), D.M. 30 gennaio 2015, da comprovare tramite la dichiarazione per benefici contributivi trasmessa direttamente al competente ITL.

È importante ricordare che le riduzioni spettanti in applicazione della L. 92/2012 costituiscono aiuti di Stato e non possono essere concesse a chi ha ricevuto e poi non rimborsato aiuti che lo Stato è tenuto a recuperare in esecuzione di una decisione di recupero.

A tali benefici trova applicazione il regime di verifiche previsto dalla [circolare Inail n. 26/2020](#) e, nel caso in cui sia accertata la non spettanza, la denuncia delle retribuzioni contenente lo sconto verrà ritenuta denuncia "infedele". con conseguente recupero del premio omesso e delle sanzioni di Legge.

Ci sono, poi, altri soggetti che possono fruire di riduzioni del premio ovvero:

- nella misura del 44,32% per i pescatori della piccola pesca marittima e delle acque interne che assicurano i loro familiari a premio ordinario;
- nella misura del 75% (se operanti in zone montane) o del 68% (se operanti in zone svantaggiate) per le cooperative agricole e loro consorzi, di cui all'[articolo 2](#), comma 1, L. 240/1984, che manipolano, trasformano e commercializzano prodotti agricoli o zootecnici;
- nella misura del 75% e del 68% per le cooperative agricole di cui alla L. 240/1984, in proporzione al prodotto conferito dai soci coltivato o allevato in zone montane o svantaggiate. Tali soggetti non devono operare in zone montane o svantaggiate e le riduzioni si applicano solo alle PAT con sedi di lavoro non ubicate in tali zone.

Anche queste ultime riduzioni vengono richieste indicando sulla dichiarazione salari l'importo delle retribuzioni e la tipologia di codice legato all'agevolazione e operano tanto sulla regolazione quanto sul premio anticipato anno 2021.

In conclusione

Come abbiamo visto, gli adempimenti da assolvere sono molteplici. Ognuno di essi deve essere attentamente valutato, perché le conseguenze di errori, dimenticanze o omissioni saranno inevitabilmente di 2 tipi:

1. la perdita di benefici, e quindi di denaro;
2. il recupero premiale (con sanzioni) da parte dell'Inail.



eC Euroconference
Editoria

GUIDA PRATICA PREVIDENZIALE

Direzione scientifica: Antonello Orlando e Cristian Valsiglio

La rivista bimestrale di gestione delle problematiche previdenziali e contributive che offre strumenti operativi a supporto dell'attività di consulenza di natura previdenziale con particolare focus sulla strategia pensionistica. La rivista è strutturata in rubriche periodiche che tendono a fornire approfondimenti in tema di previdenza pubblica e privata analizzando sia gli aspetti delle prestazioni previdenziali e assistenziali sia gli aspetti contributivi che vengono curati dai datori di lavoro e dai liberi professionisti.

OFFERTA LANCIO valida fino al 28/02/21
€ 78,00 + IVA 4% (anziché € 130,00 + IVA 4%)
Offerta non cumulabile con sconti Privilege ed altre iniziative in corso, valida solo per nuove attivazioni. Ritorno automatico a prezzo di listino.

ACQUISTA ORA

La circolare di lavoro e previdenza n. 4/2021

Principali scadenze dal 1° al 15 febbraio 2021

Di seguito indichiamo i principali adempimenti dal 1° al 15 febbraio 2021, con il commento dei principali termini di prossima scadenza, evidenziando di seguito le proroghe disposte in relazione all'emergenza epidemiologica COVID-19.

L'[articolo 97](#), D.L. 104/2020, ha modificato il piano di ripresa dei versamenti fiscali e contributivi sospesi, rispetto a quanto previsto dagli articoli [126](#) e [127](#), D.L. 34/2020, disponendo:

- il versamento del 50% dell'importo sospeso o in un'unica soluzione entro il 16 settembre 2020, o in alternativa, in un massimo di 4 rate (di cui la prima entro il 16 settembre 2020);
- il versamento del restante 50% in un massimo di 24 rate di pari importo (di cui la prima entro il 16 gennaio 2021).

La relazione illustrativa del D.L. 104/2020, nel commentare l'articolo 97, ha precisato che il nuovo piano di rateizzazione è introdotto "*in alternativa*" a quello previsto dagli articoli 126 e 127, D.L. 34/2020, con la conseguenza che i 2 piani di rateizzazione coesistono.

Con il [messaggio n. 3882/2020](#), l'Inps ha integrato le istruzioni fornite nel [messaggio n. 3274/2020](#), a seguito del differimento al 30 ottobre 2020 del termine di presentazione delle istanze di sospensione del versamento dei contributi, inizialmente fissato al 16 settembre e poi prorogato al 30 settembre.

Per i datori di lavoro che optano per la dilazione dei contributi previdenziali sospesi introdotta dall'articolo 97, D.L. 104/2020, i termini di versamento vengono modificati come segue:

- entro il 30 ottobre 2020 devono essere versate le prime 2 rate del 50% (che ordinariamente scadevano il 16 dei mesi di settembre e ottobre);
- entro il 31 dicembre 2020 dovranno essere corrisposte la 3^a e 4^a rata del 50% dell'importo oggetto di sospensione (che ordinariamente andava versato il 16 dei mesi di novembre e dicembre), in quanto ciò costituisce condizione necessaria per beneficiare della rateizzazione del rimanente 50% fino a un massimo di 24 rate mensili di pari importo, con il versamento della prima rata entro il 16 gennaio 2021, che, cadendo di sabato, slitta a lunedì 18 gennaio 2021.

Con il [messaggio n. 102/2021](#), l'Inps ha fornito le indicazioni operative per il versamento del restante 50% delle somme dovute, comunicando, inoltre, che il versamento della prima rata del restante 50%, se non eseguito entro il 16 gennaio 2021, sarà considerato valido anche se effettuato entro il 31 gennaio 2021.

Sospensioni previste dai D.L. 137/2020 e 149/2020¹ (c.d. Decreto Ristori e Decreto Ristori-bis)

Sospensione dei versamenti tributari ([articolo 7](#), D.L. 149/2020)

Sono sospesi i termini che scadono nel mese di novembre 2020 relativi ai versamenti di ritenute alla fonte su redditi di lavoro dipendente e assimilati e delle addizionali regionali e comunali operate in qualità di sostituti di imposta, per:

- i soggetti che esercitano le attività economiche sospese ex [articolo 1](#), D.P.C.M. 3 novembre 2020, con domicilio fiscale, sede legale o operativa in Italia;
- i soggetti che esercitano le attività di ristorazione che hanno domicilio fiscale, sede legale o operativa nelle aree del territorio nazionale caratterizzate da uno scenario di elevata o massima gravità e da un livello di rischio alto (zone arancioni e rosse);
- i soggetti che operano nei settori economici individuati nell'[allegato 2](#) al D.L. 149/2020 ovvero esercitano l'attività alberghiera, di agenzia di viaggio o quella di *tour operator*, e che hanno domicilio fiscale, sede legale o operativa nelle zone rosse.

I versamenti sospesi dovranno essere effettuati, senza applicazione di sanzioni e interessi, in un'unica soluzione entro il 16 marzo 2021 o fino a un massimo di 4 rate mensili di pari importo, con versamento della prima entro il 16 marzo 2021.

Sospensione dei versamenti contributivi ([articolo 13](#), D.L. 137/2020 e [articolo 11](#), D.L. 149/2020)

L'articolo 13, D.L. 137/2020, ha previsto inizialmente la sospensione dei termini dei versamenti contributivi e dei premi Inail “*dovuti per la competenza*” del mese di novembre 2020, per i datori di lavoro privati, con sede operativa in Italia, appartenenti ai settori che hanno subito limitazioni dell'attività per effetto del D.P.C.M. 24 ottobre 2020, con attività prevalente classificata in uno dei codici ATECO di cui all'[allegato 1](#) del D.L. 137/2020.

L'articolo 11, D.L. 149/2020, ha successivamente previsto la sospensione dei termini dei versamenti contributivi, di cui all'articolo 13, D.L. 137/2020 (esclusi i premi Inail), dovuti nel mese di novembre 2020, per i datori di lavoro privati appartenenti ai settori individuati nell'[allegato 1](#) al D.L. 149/2020

¹ Si precisa che, nella conversione in L. 176/2020, con modifiche, del D.L. 137/2020 (Decreto Ristori), i Decreti 149/2020 (Ristori-bis), 154/2020 (Ristori-ter) e 157/2020 (Ristori-quater) sono stati abrogati, ferma restando la validità degli atti e dei provvedimenti adottati nonché degli effetti prodottisi e dei rapporti giuridici sorti sulla loro base. I 4 decreti sono dunque stati unificati e trasposti, con modifiche, nel D.L. 137/2020.

(e riferiti ai settori che hanno subito limitazioni a seguito del D.P.C.M. 24 ottobre 2020);

– contributivi e assistenziali dovuti nel mese di novembre 2020, per i datori di lavoro privati appartenenti ai settori individuati nell'[allegato 2](#) al D.L. 149/2020, con unità produttive o operative nelle zone rosse.

I versamenti sospesi dovranno essere effettuati, senza applicazione di sanzioni e interessi, in un'unica soluzione entro il 16 marzo 2021 o fino a un massimo di 4 rate mensili di pari importo, con versamento della prima entro il 16 marzo 2021. Il mancato pagamento di 2 rate, anche non consecutive, determina la decadenza dal beneficio della rateazione. La sospensione è attribuita secondo la normativa dell'Unione Europea sugli aiuti di Stato.

Con la [circolare n. 129 del 13 novembre 2020](#), pubblicata in sostituzione della precedente [n. 128/2020](#), l'Inps ha fornito le istruzioni operative per fruire della sospensione dei contributi disposta dall'[articolo 13](#), D.L. 137/2020 e poi ulteriormente disciplinata dall'[articolo 11](#), D.L. 149/2020, precisando che la sospensione riguarda i soli versamenti contributivi in scadenza nel mese di novembre 2020 (periodo di competenza ottobre 2020), comprese la rate da piano di dilazione amministrativa, escluse invece le rate da ripresa dei versamenti sospesi in ragione dell'emergenza epidemiologica ex D.L. 34/2020 ed ex D.L. 104/2020 e non opera per i premi Inail.

Con il [messaggio n. 4361/2020](#), l'Istituto ha fornito ulteriori chiarimenti in merito alla variazione, nel corso del mese di novembre, della collocazione delle Regioni e delle Province autonome, rispetto alle c.d. zone gialla, arancione o rossa.

Sospensioni previste dal D.L. 157/2020² (c.d. Decreto Ristori-quater)

Sospensione dei versamenti tributari e contributivi in scadenza nel mese di dicembre (articolo 2, D.L. 157/2020)

L'[articolo 2](#), D.L. 157/2020, ha previsto la sospensione dei versamenti delle ritenute di lavoro dipendente e assimilato (articoli [23](#) e [24](#), D.P.R. 600/1973), comprese le addizionali e dei contributi previdenziali e assistenziali con scadenza nel mese di dicembre 2020, dovuti dai seguenti soggetti:

- esercenti attività d'impresa, arte o professione, con ricavi o compensi fino a 50 milioni di euro nel 2019, che hanno subito una diminuzione del fatturato di almeno il 33% nel mese di novembre 2020 rispetto allo stesso mese del 2019;
- che hanno intrapreso l'attività dopo il 30 novembre 2019;

² Si precisa che, nella conversione in L. 176/2020, con modifiche, del D.L. 137/2020 (Decreto Ristori), i Decreti 149/2020 (Ristori-bis), 154/2020 (Ristori-ter) e 157/2020 (Ristori-quater) sono stati abrogati, ferma restando la validità degli atti e dei provvedimenti adottati nonché degli effetti prodottisi e dei rapporti giuridici sorti sulla loro base. I 4 decreti sono dunque stati unificati e trasposti, con modifiche, nel D.L. 137/2020.

- che svolgono le attività sospese dal D.P.C.M. 3 novembre 2020;
- che esercitano servizi di ristorazione, con domicilio fiscale, sede legale o operativa nelle c.d. zone arancioni o rosse;
- che operano nei settori individuati nell'[allegato 2](#), D.L. 149/2020 (c.d. Decreto Ristori-*bis*);
- che esercitano attività alberghiera, di agenzia di viaggio o di tour operator, con domicilio fiscale, sede legale o operativa nelle cd. zone rosse.

I versamenti sospesi sono effettuati entro il 16 marzo 2021, in un'unica soluzione o in un massimo di 4 rate, di cui la prima entro il 16 marzo 2021. L'Inps, con la [circolare n. 145/2020](#), ha fornito le prime indicazioni in merito.

Sospensione degli adempimenti e dei versamenti per le federazioni sportive prevista dalla Legge di Bilancio 2021

In favore di federazioni sportive nazionali, enti di promozione sportiva e associazioni e società dilettantistiche che hanno domicilio fiscale, sede legale o operativa nel territorio dello Stato e operano nell'ambito di competizioni sportive in corso di svolgimento ai sensi del D.P.C.M. 24 ottobre 2020, l'articolo 1, commi [36](#) e [37](#), L. 178/2020, ha previsto la sospensione dei termini relativi:

- ai versamenti delle ritenute su redditi di lavoro dipendente e assimilato operate dal 1° gennaio al 28 febbraio 2021;
- agli adempimenti e ai versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria, dal 1° gennaio 2021 al 28 febbraio 2021.

I versamenti sospesi possono essere effettuati, senza applicazione di sanzioni ed interessi, in un'unica soluzione entro il 30 maggio 2021 o mediante rateizzazione fino a un massimo di 24 rate mensili di pari importo, con il versamento della prima rata entro il 30 maggio 2021. I versamenti relativi ai mesi di dicembre 2021 e 2022 devono essere effettuati entro il giorno 16 dei suddetti mesi. L'Inail, con l'[istruzione operativa del 31 dicembre 2021](#), si è riservata di fornire con nota successiva le istruzioni per la relativa applicazione.

Venerdì 5 febbraio

Chimici – Distinta contributi previdenza complementare

Invio della distinta relativa ai contributi dovuti al Fondo di previdenza integrativa Fonchim.



Il quotidiano di Centro Studi Lavoro e Previdenza

IL PORTALE DI AGGIORNAMENTO ON-LINE PER I CONSULENTI DEL LAVORO

**Iscriviti alla mailing list e
rimani informato su tutte le news
www.eclavoro.it**



EDITORE E PROPRIETARIO

Gruppo Euroconference Spa
Via E. Fermi, 11 - 37135 Verona

DIRETTORE RESPONSABILE

Sergio Pellegrino

DIREZIONE SCIENTIFICA

Francesco Natalini
Luca Vannoni

COMITATO DI REDAZIONE

Luca Caratti
Roberto Lucarini
Elena Valcarenghi
Cristian Valsiglio
Luca Vannoni

RESPONSABILE REDAZIONALE

Sara Cunego

SERVIZIO CLIENTI

Per informazioni sull'abbonamento scrivere a:
servizio.spedizioni@cslavoro.it

SITO INTERNET

Per informazioni e ordini: www.euroconference.it/editoria

PERIODICITÀ E DISTRIBUZIONE

Settimanale
Vendita esclusiva per abbonamento
Pubblicazione telematica

ABBONAMENTO ANNUALE 2021

Euro 215,00 Iva esclusa

I numeri arretrati sono disponibili nell'area riservata,
accessibile tramite le proprie credenziali dal link:

http://www.euroconference.it/area_riservata_login.

In caso di smarrimento delle password è possibile utilizzare la
funzionalità "Hai dimenticato la password?" disponibile nella
pagina di login.

Autorizzazione del tribunale di Verona n.1447 del 29 giugno
2001

Iscrizione ROC 13 marzo 2017 n.28049

ISSN: 2039-9626

Per i contenuti di "La circolare di lavoro e previdenza" Gruppo Euroconference Spa comunica di aver assolto agli obblighi derivanti dalla
normativa sul diritto d'autore e sui diritti connessi. La violazione dei diritti dei titolari del diritto d'autore e dei diritti connessi comporta
l'applicazione delle sanzioni previste dal capo III, titolo III, L. 633/1941 e succ. mod..

Tutti i contenuti presenti sul nostro sito web e nel materiale scientifico edito da Gruppo Euroconference Spa sono soggetti a *copyright*.
Qualsiasi riproduzione e divulgazione e/o utilizzo anche parziale, non autorizzato espressamente da Gruppo Euroconference Spa è vietato.
La violazione sarà perseguita a norma di legge. Gli autori e l'editore declinano ogni responsabilità per eventuali errori e/o inesattezze relative
all'elaborazione dei contenuti presenti nelle riviste e testi editi e/o nel materiale pubblicato nelle dispense. Gli autori, pur garantendo la
massima affidabilità dell'opera, non rispondono di danni derivanti dall'uso dei dati e delle notizie ivi contenute. L'editore non risponde di
eventuali danni causati da involontari refusi o errori di stampa.