

## Circolare 14 aprile 2023

### News

<a href="#"><u>Certificazione parità di genere: domande di esonero entro il 30 aprile</u></a>	pag. 2
<a href="#"><u>Buoni mobilità erogati ai dipendenti: profili di imponibilità fiscale</u></a>	pag. 3
<a href="#"><u>FIS: rilasciato il nuovo modello per la dichiarazione del fruito</u></a>	pag. 4
<a href="#"><u>Sospensione attività: il provvedimento decade con archiviazione del giudice</u></a>	pag. 5
<a href="#"><u>Fondo nuove competenze: formazione anche con Enti regionali accreditati</u></a>	pag. 6
<a href="#"><u>Ristorni ai soci lavoratori: quando si applica la tassazione agevolata</u></a>	pag. 7

### Articoli del mese

<a href="#"><u>Codice appalti: le novità per datori di lavoro e lavoratori</u></a>	pag. 9
<a href="#"><u>Come calcolare i premi assicurativi per lavoratori inviati all'estero</u></a>	pag. 12
<a href="#"><u>Riesame per le domande di una tantum per part-time verticale</u></a>	pag. 13
<a href="#"><u>Contratti di solidarietà: come fruire delle riduzioni contributive</u></a>	pag. 15

**Certificazione parità di genere: domande di esonero entro il 30 aprile**

[Mess. INPS 3 aprile 2023 n. 1269](#)

*L'INPS, con il Mess. 3 aprile 2023 n. 1269, comunica che i datori di lavoro in possesso della certificazione di parità di genere avranno tempo fino al 30 aprile 2023 per presentare le domande di esonero contributivo, indicando la retribuzione media mensile globale e non quella del singolo lavoratore.*

I datori di lavoro privati che hanno conseguito la **certificazione di parità di genere** entro il 31 dicembre 2022 possono presentare la domanda per accedere all'**esonero contributivo dell'1%** di cui all'[art. 5 L. 162/2021](#) entro il **30 aprile 2023**. Il differimento del termine, inizialmente fissato al 15 febbraio 2023, è stato comunicato dall'INPS con il Mess. INPS 3 aprile 2023 n. 1269.

**Modalità di compilazione**

Al momento della presentazione della domanda, i datori di lavoro devono indicare nel modulo telematico "PAR\_GEN" la **retribuzione media mensile globale**, stimata per l'intero periodo di durata della certificazione, e non quella del singolo lavoratore. Pertanto, qualora fossero già state inviate richieste nelle quali sia stata indicata una retribuzione media non coerente, gli interessati potranno procedere con la correzione delle istanze, previa rinuncia a quelle erranee, entro il 30 aprile 2023 e al successivo invio di una nuova richiesta contenente l'esatta stima della retribuzione mensile.

**La misura dell'esonero**

L'INPS chiarisce che per i periodi di durata inferiori al mese, l'esonero sarà riconosciuto solo per frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni.

L'esonero autorizzato potrà essere **fruito dal primo mese di validità** della certificazione e per l'intero periodo di durata della stessa.

Scaduto il nuovo termine per la presentazione delle domande di esonero, le richieste pervenute verranno elaborate secondo le indicazioni già fornite con la [Circ. INPS 27 dicembre 2022 n. 137](#).

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

### ***I controlli***

L'INPS provvederà ai necessari controlli circa la spettanza dell'esonero anche attraverso le informazioni rese disponibili dal Dipartimento per le Pari opportunità, dal Ministero del Lavoro e dall'Ispettorato del Lavoro.

### ***Le certificazioni successive***

Per i datori di lavoro privati che abbiano conseguito la certificazione della parità di genere **dopo il 31 dicembre 2022**, verranno fornite, d'intesa con il Ministero del Lavoro, successive apposite indicazioni, anche alla luce degli esiti della prima fase applicativa dell'esonero.

### **Buoni mobilità erogati ai dipendenti: profili di imponibilità fiscale**

#### [Risp. AE 4 aprile 2023 n. 274](#)

L'Agenzia delle Entrate, con Risp. Interpello n. 274 del 4 aprile 2023, si esprime circa il corretto regime di imposizione fiscale dei c.d. “**buoni mobilità**” che un'azienda eroga ai propri dipendenti che scelgono di raggiungere il luogo di lavoro in **bicicletta**.

Con la [Risp. AE 4 aprile 2023 n. 274](#), l'AE interviene per chiarire il corretto trattamento fiscale dei c.d. “buoni mobilità”, erogati da un'azienda ai dipendenti residenti nel medesimo comune in cui si trova quest'ultima e che decidono di raggiungerla in bicicletta per svolgere la propria prestazione lavorativa.

In particolare, le Entrate chiariscono se tali buoni concorrano alla formazione del reddito da lavoro dipendente e se rientrino nel computo della **soglia dei fringe benefit** (€ 258,23 per il 2023).

### ***Il caso***

Nell'ambito di un'iniziativa di promozione di comportamenti virtuosi per la mobilità sostenibile, è stato previsto il riconoscimento di “buoni mobilità” a favore di cittadini lavoratori dipendenti aventi la sede lavorativa nel territorio del Comune, che utilizzino la bicicletta per il percorso casa-lavoro, previa adesione, da parte dei rispettivi datori di lavoro, ad un **accordo di mobility management**.

I “buoni mobilità” possono raggiungere l'importo pro-capite massimo di € 40 mensili, e vengono riconosciuti a tutti i cittadini che partecipano all'iniziativa, con bonifico periodico all'IBAN indicato dagli stessi cittadini lavoratori in sede di registrazione alla piattaforma di monitoraggio degli spostamenti in bicicletta.

Tali buoni, che i dipendenti ricevono dal predetto Comune a titolo di incentivi chilometrici, devono qualificarsi come beni ceduti o servizi prestati ai dipendenti che non concorrono a formare il reddito?

### ***La soluzione delle Entrate***

Il buono mobilità è destinato **indistintamente** ai lavoratori dipendenti di aziende ed enti pubblici e privati con sede di lavoro nel territorio del Comune.

Più precisamente, detto contributo non trova la propria origine e giustificazione nel rapporto di lavoro dipendente in essere tra il beneficiario e il datore di lavoro, bensì nella promozione da parte dell'amministrazione comunale di comportamenti virtuosi dei cittadini negli spostamenti sistematici casa-lavoro, coerenti con obiettivi di **sostenibilità ambientale**.

Il contributo, dunque, non configurandosi quale emolumento in denaro offerto al dipendente in relazione al rapporto di lavoro, **non è riconducibile** né tra i redditi di lavoro dipendente o assimilati né in alcuna delle altre categorie reddituali.

Ne consegue, pertanto, che non costituendo reddito di lavoro dipendente, l'importo del buono mobilità **non rileva** ai fini del calcolo del limite di € 258,23.

### **FIS: rilasciato il nuovo modello per la dichiarazione del fruito**

[Mess. INPS 11 aprile 2023 n. 1351](#)

*L'INPS, con Mess. 11 aprile 2023 n. 1351, fornisce il modello del file per la dichiarazione del fruito da allegare alle domande di assegno di integrazione salariale erogato dal FIS e dai Fondi di solidarietà.*

Con riferimento alle domande di **assegno di integrazione salariale** erogato dal FIS e dai Fondi di solidarietà, l'INPS rilascia, pubblicando il Mess. 11 aprile 2023 n. 1351, il **modello** del file per la dichiarazione del fruito, integrato con il calendario del 2023.

### ***La dichiarazione del fruito: che cosa si intende?***

Per la CIGO il computo giornaliero delle settimane di sospensione effettivamente fruito. Tale criterio è applicabile, a prescindere dalla causale invocata, anche all'assegno di integrazione salariale garantito dai Fondi di solidarietà/FIS, sul presupposto che a quest'ultimo si applica la normativa in materia di integrazione salariale ordinaria. Pertanto, in quei casi in cui il datore di lavoro abbia completato le settimane autorizzate e debba presentare una nuova domanda di assegno di integrazione salariale, può inviare mediante il servizio "Comunicazione bidirezionale" un file che consenta di dichiarare, per ogni unità produttiva, l'esatto numero di giornate di trattamento effettivamente fruito in

relazione alle autorizzazioni relative all'unità produttiva (UP) per la quale intende presentare domanda.

Il file del frutto in formato .csv dovrà essere prodotto esclusivamente per le autorizzazioni per le quali il datore di lavoro ha completato l'invio dei flussi. Si applica quindi alle autorizzazioni sia a conguaglio che a pagamento diretto, effettuate tramite SR41 o tramite flusso UNI41.

N.B. I dati inseriti nel file .csv una volta acquisiti in procedura non potranno più essere modificati. Pertanto, è necessario prestare particolare attenzione alla compilazione del file .csv secondo le indicazioni fornite nel manuale allegato alla presente news.

## **Sospensione attività: il provvedimento decade con archiviazione del giudice**

Nota INL 6 aprile 2023 n. 642

*L'INL, con Nota del 6 aprile 2023 n. 642, chiarisce alcuni dubbi in merito alla decadenza del provvedimento di sospensione a seguito di decreto di archiviazione del giudice penale.*

Con la Nota n. 642 del 6 aprile 2023, l'INL chiarisce alcuni dubbi in merito ad alcune casistiche che possono ricorrere a seguito dell'emissione da parte del Giudice penale del **decreto di archiviazione** per l'estinzione delle contravvenzioni accertate in occasione dell'adozione del **provvedimento di sospensione dell'attività** imprenditoriale.

### ***Cosa prevede la norma?***

Il Testo Unico prevede espressamente che l'emissione del decreto di archiviazione per l'estinzione delle contravvenzioni, accertate in occasione dell'adozione del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale, a seguito della conclusione della procedura di prescrizione, comporta la **decadenza del provvedimento**, fermo restando, ai fini della verifica dell'ottemperanza alla prescrizione, anche il pagamento delle somme aggiuntive ([art. 14, c. 16, D.Lgs. 81/2008](#)).

### ***Le casistiche analizzate dall'Ispettorato: tabella riepilogativa***

In tabella si riassumono le casistiche in merito alle quali l'Ispettorato ha reso i chiarimenti.

Ipotesi	Effetti del provvedimento	Cosa deve fare il datore di lavoro
Provvedimento di sospensione <b>adottato per motivi di salute e sicurezza e per motivi di lavoro irregolare</b>	Il provvedimento <b>mantiene i suoi effetti</b> anche in presenza del decreto di archiviazione emesso dal Giudice penale	Il datore di lavoro, per poter riprendere l'attività lavorativa, deve in ogni caso <b>attuare le condizioni per ottenerne la revoca</b>
Provvedimento di sospensione <b>adottato esclusivamente per ragioni di salute e sicurezza</b> , nel caso in cui non pervenga istanza di revoca del provvedimento da parte del datore di lavoro	L'intervenuta emissione del decreto di archiviazione da parte del Giudice penale determina la <b>decadenza del provvedimento sospensivo</b>	La <b>ripresa dell'attività lavorativa</b> da parte del datore di lavoro, successiva all'emissione del decreto di archiviazione, non comporta violazioni
<b>Provvedimento di sospensione revocato</b> a seguito di istanza di parte mediante il pagamento del 20% della somma aggiuntiva dovuta e <b>successiva emissione del decreto di archiviazione</b> da parte del Giudice penale	L'adozione del decreto di archiviazione <b>non fa venire meno gli obblighi</b> derivanti dalla presentazione della relativa istanza, finalizzata alla concessione della revoca	Obbligo di <b>versare la quota residua della somma aggiuntiva</b> , maggiorata del 5%

### Fondo nuove competenze: formazione anche con Enti regionali accreditati

*L'ANPAL, con Nota 5 aprile 2023 n. 4360, definisce le modalità di erogazione della formazione nel caso in cui il datore di lavoro non aderisca a Fondi Paritetici Interprofessionali e si avvalga, di conseguenza, di un Ente regionale accreditato alla formazione.*

L'ANPAL, con riguardo al Fondo Nuovo Competenze (d'ora in avanti FNC), ha pubblicato la **Nota integrativa** n. 4360 del 5 aprile 2023 che riguarda le modalità di erogazione della **formazione** e l'attestazione delle **competenze**.

In particolare, nei casi in cui:

- il datore di lavoro non aderisca a Fondi Paritetici Interprofessionali;
- il Fondo cui aderisce il datore di lavoro non partecipi all'attuazione degli interventi del FNC;

ricorrano ragioni oggettive che impediscano il finanziamento dell'intero percorso formativo da parte dei Fondi che hanno manifestato interesse a partecipare all'attuazione degli interventi del FNC, la formazione deve essere erogata con il **concorso di un ente titolato nazionale o regionale**.

Si ricorda che **sono individuabili come soggetti erogatori dei percorsi formativi** tutti gli enti accreditati a livello nazionale o regionale, e altri soggetti anche privati, che per statuto o istituzionalmente, sulla base di specifiche disposizioni legislative o regolamentari anche regionali, svolgono attività di formazione, comprese le Università statali e non statali legalmente riconosciute, gli Istituti di istruzione secondaria di secondo grado, i Centri per l'Istruzione per gli Adulti-CPIA, gli Istituti Tecnici Superiori (ITS), i Centri di ricerca accreditati dal Ministero dell'Istruzione, anche in forma organizzata in reti di partenariato territoriali o settoriali.

Nei casi in cui la formazione **non sia finanziata** da un Fondo Paritetico Interprofessionale aderente al FNC, le attestazioni devono essere prodotte dall'ente titolato (nazionale o regionale) con cui è stata realizzata la formazione o da un ente accreditato, con il concorso dell'ente titolato medesimo.

Considerato che alcune regioni non hanno ancora definito l'elenco degli Enti titolati (in attuazione delle Linee guida in materia di certificazione delle competenze), le imprese possono fare ricorso agli **Enti regionali accreditati alla formazione**, ferma restando la possibilità di fare ricorso agli Enti titolati a livello nazionale.

### **Ristorni ai soci lavoratori: quando si applica la tassazione agevolata**

[Risp. AE 5 aprile 2023 n. 284](#)

*L'Agenzia delle Entrate, con la Risposta n. 284 resa in data 5 aprile 2023, chiarisce le condizioni alle quali è possibile applicare il regime di tassazione agevolata alle somme erogate a titolo di rimborso ai soci lavoratori.*

Arriva dall'Agenzia delle Entrate un nuovo chiarimento relativo alla tassazione agevolata delle somme erogate a titolo di rimborso ai soci lavoratori: a quali condizioni è possibile?

Ai fini del trattamento fiscale agevolativo, alle somme erogate a titolo di ristorno si applica la tassazione agevolata a prescindere dagli incrementi di **produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione**:

- se i ristorni in oggetto sono conformi alle previsioni della Legge di Bilancio 2016;
- a condizione che la distribuzione degli stessi risulti dal modello di dichiarazione allegato al Decreto del Ministero del Lavoro, attraverso la compilazione della sezione relativa alla partecipazione agli utili dell'impresa.

Ripercorriamo insieme le argomentazioni dell'Agenzia delle Entrate, contenute nella [Risposta n. 284 del 5 aprile 2023](#).

### ***Il caso***

La Cooperativa istante, in qualità di sostituto d'imposta, intende adottare un nuovo regolamento interno finalizzato ad individuare le condizioni necessarie per l'applicazione della tassazione agevolata sulle somme erogate a titolo di ristorni ai propri soci lavoratori a seguito di delibera assembleare.

### ***Il quesito***

L'istante chiede se le somme erogate a titolo di ristorni ai propri soci lavoratori debbano essere assoggettate:

- a tassazione agevolata negli anni in cui la Cooperativa consegua incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione previsti dalla bozza di regolamento;
- a tassazione ordinaria negli anni in cui tali incrementi non siano conseguiti.

### ***La normativa di riferimento***

Dal periodo di imposta 2016, è prevista una modalità di tassazione agevolata, consistente nell'applicazione di un'**imposta sostitutiva dell'IRPEF** e delle relative addizionali nella misura del 10 % ([art. 1, c. 182-189, L. 208/2015](#)):

- ai premi di risultato di ammontare variabile, la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base dei criteri definiti con Decreto del Ministero del Lavoro di concerto con il MEF;
  - alle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa.

N.B. Per i premi e le somme erogati nell'**anno 2023**, l'aliquota dell'imposta sostitutiva è ridotta al **5%** ([art. 1, c. 63, L. 197/2022](#)).



Per “somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa” si intendono gli utili distribuiti ai sensi del Codice civile (art. 2102 c.c.); pertanto, la partecipazione agli utili spettante al prestatore di lavoro è determinata in base agli utili netti dell'impresa e, per le imprese soggette alla pubblicazione del bilancio, in base agli utili netti risultanti dal bilancio regolarmente approvato e pubblicato.

Non si tratta, quindi, dell'attribuzione di quote di partecipazione al capitale sociale bensì della modalità di erogazione della retribuzione nell'ambito della disciplina del rapporto di lavoro nell'impresa, secondo la quale il prestatore di lavoro può essere retribuito in tutto o in parte anche con partecipazione agli utili.

### ***Il parere dell'Agenzia delle Entrate***

La partecipazione agli utili dell'impresa costituisce una fattispecie distinta dalla corresponsione dei premi di produttività ed è quindi ammessa all'agevolazione a prescindere dagli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.

Tali elementi devono, invece, ricorrere in caso di corresponsione dei premi di risultato, agevolabili anche per le imprese in perdita.

Inoltre, si precisa che possono essere ammessi al beneficio anche i ristorni ai soci lavoratori di cooperative, se conformi alle previsioni introdotte dalla Legge di Bilancio 2016 e dal Decreto sopra citato ([Circ. AE 15 giugno 2016 n. 28/E](#)).

La peculiarità del ristorno comporta che la cooperativa sia tenuta a depositare, in luogo del contratto, il verbale con il quale l'assemblea dei soci ha deliberato la distribuzione dei ristorni.

Anche la distribuzione dei ristorni deve risultare dal modello di dichiarazione allegato al Decreto.

In sostanza, i ristorni sono i **profitti netti della cooperativa** derivanti dall'attività con i soci attribuiti ai soci stessi in proporzione agli scambi mutualistici intercorsi con la cooperativa nel corso dell'anno.

Ai fini del trattamento fiscale agevolativo, alle somme erogate a titolo di ristorno si applica la tassazione agevolata a prescindere dagli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione:

- se i ristorni in oggetto sono conformi alle previsioni della Legge di Bilancio 2016;
- a condizione che la distribuzione degli stessi risulti dal modello di dichiarazione allegato al Decreto, attraverso la compilazione della sezione relativa alla partecipazione agli utili dell'impresa.

**Codice appalti: le novità per datori di lavoro e lavoratori**[D.Lgs. 36/2023](#)

*Publicato in GU n. 77 del 31/03/2023 il D.Lgs n. 36 recante il nuovo codice dei contratti pubblici, in attuazione dell'art. 1 Legge 78/2022. Diverse sono le norme hanno un impatto sui rapporti di lavoro privato: dall'applicazione dei CCNL al DURC, dalle clausole sociali alle pari opportunità.*

Il D.Lgs. 36/2023 recante il Nuovo Codice dei Contratti Pubblici, in attuazione dell'[art. 1 L. 78/2022](#), è stato pubblicato nella GU 31 marzo 2023 n. 77.

Diverse e di rilievo sono le norme contenute nel decreto che hanno un impatto sui rapporti di lavoro privato, tra cui si ritiene opportuno soffermarsi sugli [artt. 11](#), [57](#) e [119](#).

**Principio di applicazione dei contratti collettivi nazionali di settore*****Requisiti del contratto collettivo da applicare***

L'[art. 11](#) rubricato Principio di applicazione dei contratti collettivi nazionali di settore. Inadempienze contributive e ritardo nei pagamenti al comma 1 prevede per il personale impiegato nei lavori, servizi e forniture oggetto di appalti pubblici e concessioni, l'obbligo di applicare uno specifico contratto collettivo nazionale e territoriale.

Deve trattarsi, innanzitutto, del contratto in vigore per il **settore** e per la **zona** nella quale si eseguono le prestazioni di lavoro. Deve, inoltre, essere stipulato dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più **rappresentative** sul piano nazionale. Infine, è richiesto quello il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto o della concessione svolta dall'impresa anche in maniera prevalente.

Nei bandi e negli inviti le stazioni appaltanti e gli enti concedenti devono indicare il contratto collettivo applicabile al personale dipendente impiegato nell'appalto o nella concessione che risponde alle predette caratteristiche.

***Possibilità di applicare un diverso contratto collettivo***

In alternativa, è prevista al comma 3 del richiamato [art. 11](#) la possibilità per gli operatori economici di applicare il contratto collettivo da essi normalmente utilizzato indicandolo nella propria offerta, purché garantisca ai dipendenti le stesse tutele di quello indicato dalla stazione appaltante o dall'ente concedente.

Prima di procedere all'affidamento o alle aggiudicazioni, i datori di lavoro devono fornire alle stazioni appaltanti e agli enti concedenti:

- la dichiarazione con la quale si impegnano ad applicare il contratto collettivo nazionale e territoriale indicato nell'esecuzione delle prestazioni oggetto del contratto per tutta la sua durata,

- ovvero la dichiarazione di equivalenza delle tutele. In quest'ultimo caso, la dichiarazione è anche verificata con le modalità previste per le offerte anormalmente basse.

Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti assicurano, in tutti i casi, che tutte le tutele normative ed economiche siano garantite ai lavoratori in subappalto.

### **DURC Irregolare**

Il richiamato [art. 11](#), al comma 6, prevede che in caso di **inadempienza contributiva** risultante dal DURC relativo a personale dipendente:

- dell'affidatario
- del subappaltatore
- dei soggetti titolari di subappalti e cottimi,

impiegato nell'esecuzione del contratto, la stazione appaltante trattiene dal certificato di pagamento l'importo corrispondente all'inadempienza per il successivo versamento diretto agli enti previdenziali e assicurativi, compresa, nei lavori, la cassa edile.

In ogni caso sull'importo netto progressivo delle prestazioni è operata una ritenuta dello 0,50%.

Le ritenute possono essere svincolate soltanto in sede di liquidazione finale, dopo l'approvazione da parte della stazione appaltante del certificato di collaudo o di verifica di conformità, previo rilascio del DURC.

### **Ritardo nel pagamento nelle retribuzioni: pagamento della stazione appaltante**

In caso di ritardo nel pagamento delle retribuzioni dovute al personale, il responsabile unico del progetto invita per iscritto il soggetto inadempiente, ed in ogni caso l'affidatario, a provvedervi **entro i successivi 15 giorni**.

Ove non sia stata contestata formalmente e motivatamente la fondatezza della richiesta, la stazione appaltante paga anche in corso d'opera direttamente ai lavoratori le retribuzioni arretrate, detraendo il relativo importo dalle somme dovute all'affidatario del contratto ovvero dalle somme dovute al subappaltatore inadempiente nel caso in cui sia previsto il pagamento diretto.

### **La garanzia di continuità dei rapporti di lavoro**

L'[art. 57](#) al comma 1 conferma una nota forma di tutela finalizzata a garantire continuità dei rapporti di lavoro. È previsto l'inserimento obbligatorio di una clausola sociale nella ipotesi di affidamenti dei contratti di appalto di lavori e servizi e per i contratti di concessione. Sono esclusi dall'obbligo gli appalti aventi natura intellettuale.

### ***Le clausole sociali***

In particolare, la norma prevede che, con le clausole sociali, devono essere richieste, come requisiti necessari dell'offerta, misure orientate tra l'altro a garantire:

- la stabilità occupazionale del personale impiegato,
- l'applicazione dei contratti collettivi nazionali e territoriali di settore, come sopra definito.

### **Il rispetto del codice per le pari opportunità per i finanziamenti del PNRR**

L'[art. 94](#) del codice prevede diverse cause di esclusione automatica di un operatore economico dalla partecipazione a una procedura d'appalto.

Per quel che attiene alle ipotesi riguardanti infrazioni in ambito strettamente giuslavoristico, si annoverano le procedure afferenti agli **investimenti pubblici** finanziati, in tutto o in parte, con le risorse previste dal PNRR. In tali ipotesi sono esclusi gli operatori economici tenuti alla redazione del **rapporto sulla situazione del personale**, che:

- non abbiano prodotto, al momento della presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta, copia dell'ultimo rapporto redatto, con attestazione della sua conformità a quello trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali ed alla consigliera e al consigliere regionale di parità,
- non abbiano osservato i termini previsti dalla legge per detto adempimento ([art. 46 D.Lgs. 198/2006](#)), con attestazione della sua contestuale trasmissione alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità.

### **Il subappalto**

Le specifiche tutele previste per i lavoratori in ipotesi di subappalto sono contemplate all'[art. 119](#) del decreto.

#### ***La responsabilità solidale***

La norma conferma la responsabilità in solido di contraente principale e subappaltatore per gli obblighi retributivi e contributivi ([art. 29 D.Lg. 276/2003](#)). In particolare, l'affidatario:

- è responsabile in solido per l'osservanza da parte del subappaltatore del trattamento economico e normativo stabilito dai contratti collettivi nazionale e territoriale in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni;
- e, per suo tramite, i subappaltatori, trasmettono alla stazione appaltante prima dell'inizio dei lavori la documentazione di avvenuta denuncia agli enti previdenziali, inclusa la Cassa edile, assicurativi e antinfortunistici, nonché copia del piano di sicurezza.

Nelle ipotesi di:

- a) subcontraente microimpresa o piccola impresa;
- b) richiesta del subcontraente e se la natura del contratto lo consente;

l'appaltatore è liberato dalla responsabilità solidale.

Per il pagamento delle prestazioni rese nell'ambito dell'appalto o del subappalto, la stazione appaltante acquisisce d'ufficio il DURC in corso di validità relativo all'affidatario e a tutti i subappaltatori.

### ***Ritardo nel pagamento delle retribuzioni***

In caso di ritardo nel pagamento delle retribuzioni dovute al personale dipendente o del subappaltatore o dei soggetti titolari di subappalti e cottimi, nonché in caso di inadempienza contributiva risultante dal documento unico di regolarità contributiva, si applicano le tutele sopra descritte.

Pertanto, in presenza di una formale contestazione delle richieste dei lavoratori, il RUP o il responsabile della fase dell'esecuzione, ove nominato, inoltra le richieste e le contestazioni agli organi competenti per i necessari accertamenti.

### ***Obblighi del subappaltatore***

Il subappaltatore, per le prestazioni affidate in subappalto, deve:

- **garantire gli stessi standard** qualitativi e prestazionali previsti nel contratto di appalto e riconoscere ai lavoratori un trattamento economico e normativo non inferiore a quello che avrebbe garantito il contraente principale
- applicare i medesimi contratti collettivi nazionali di lavoro del contraente principale, qualora le attività oggetto di subappalto coincidano con quelle caratterizzanti l'oggetto dell'appalto oppure riguardino le lavorazioni relative alle categorie prevalenti e siano incluse nell'oggetto sociale del contraente principale.

### ***Costi della sicurezza***

L'affidatario deve corrispondere i costi della sicurezza e della manodopera, relativi alle prestazioni affidate in subappalto, alle imprese subappaltatrici senza alcun ribasso; la stazione appaltante, sentito il direttore dei lavori, il coordinatore della sicurezza in fase di esecuzione oppure il direttore dell'esecuzione, provvede alla verifica dell'effettiva osservanza di tale obbligo.

**L'affidatario è solidalmente responsabile** con il subappaltatore degli adempimenti, da parte di quest'ultimo, degli obblighi di sicurezza previsti dalla normativa vigente.

Per i lavori, nei cartelli esposti all'esterno del cantiere devono essere indicati anche i nominativi di tutte le imprese subappaltatrici.

## **Come calcolare i premi assicurativi per lavoratori inviati all'estero**

[Circ. INAIL 30 marzo 2023 n. 13](#)

*Dopo l'INPS, anche l'INAIL riassume le modalità di applicazione delle retribuzioni convenzionali per i lavoratori inviati in paesi extracomunitari con i quali non siano vigenti*

*accordi di sicurezza sociale a copertura degli obblighi assicurativi. Il Decreto 28 febbraio 2023 ha determinato l'ammontare di tali retribuzioni per l'anno 2023.*

L'istituto ricorda, innanzitutto, che le retribuzioni convenzionali sono assunte quale base di **calcolo dei premi assicurativi** per i lavoratori inviati all'estero in Paesi extracomunitari con i quali non siano in vigore accordi di sicurezza sociale. In tal caso, infatti, il [DL 317/87](#) tutela i lavoratori **estendendone l'assicurabilità in Italia** anche quando inviati ad operare in tali Paesi e disponendo che i premi siano calcolati assumendo come base imponibile non la retribuzione effettivamente erogata, bensì una serie di valori convenzionali, fissati annualmente con decreto interministeriale (Lavoro-Tesoro-Finanze), in misura non inferiore a quella stabilita dalla contrattazione collettiva, ma generalmente inferiore a quella effettivamente erogata ai lavoratori interessati. In questo modo, si mitiga l'effetto derivante dal presumibile obbligo di versamento sussistente anche all'estero in virtù del principio di territorialità, che determina una **“doppia contribuzione”**.

### **La circolare INAIL**

La [Circ. INAIL 30 marzo 2023 n. 13](#), come di consueto, elenca i paesi nei quali non si applicano le retribuzioni convenzionali. In particolare, per quanto riguarda il **Regno Unito**, che non è più uno Stato UE dal 31 gennaio 2020, resta in vigore l'accordo di recesso, che disciplina anche per il futuro le situazioni giuridiche connesse alla precedente partecipazione all'Unione europea. Si deve ricordare che l'accordo con il Canada, in vigore dal 1° ottobre 2017, non contempla la tutela contro infortuni e malattie professionali, per le quali resta in vigore l'accordo del 1997, limitato però alla provincia del Québec. Le retribuzioni convenzionali non devono essere applicate nei Paesi aderenti all'accordo SEE (Liechtenstein, Norvegia, Islanda) e alla Svizzera, per i quali vige l'estensione della disciplina applicabile ai paesi UE. L'applicazione delle retribuzioni convenzionali per il calcolo dei premi ha riflessi anche sulle prestazioni, in quanto è ad esse che si dovrà fare riferimento per il calcolo delle indennità erogate dall'INAIL.

La **retribuzione convenzionale** da applicare deve essere rilevata dalle tabelle allegate al decreto interministeriale. Le tabelle distinguono tali retribuzioni per settori e qualifiche. Nei casi in cui le retribuzioni convenzionali siano determinate in relazione a fasce retributive, il valore applicabile si rileva confrontando la c.d. “retribuzione nazionale” con i valori di tali fasce. La retribuzione nazionale è costituita dalla retribuzione contrattuale annua spettante al lavoratore, comprensiva delle eventuali pattuizioni individuali ad esclusione della c.d. **indennità estero**, divisa per 12.

La retribuzione convenzionale è frazionabile esclusivamente in caso di **assunzione, cessazione o trasferimento** iniziato o interrotto nel singolo mese. Il frazionamento avviene in quote giornaliere, utilizzando il divisore convenzionale 26.

## Riesame per le domande di una tantum per part-time verticale

Mess. INPS 13 aprile 2023 n. 1379

*L'INPS specifica che le domande di Una Tantum per part-time verticale ciclico sono state oggetto di una prima scrematura automatica, la stessa ha prodotto una serie di rifiuti che potranno essere oggetto di riesame per il quale vengono fornite diverse indicazioni.*

Con il Messaggio numero 1379 del 13 aprile 2023 l'INPS ritorna, per il riesame, sull'Indennità **una tantum** pari a € 550 in favore di lavoratori dipendenti con contratto di lavoro a **tempo parziale ciclico verticale** nell'anno 2021.

### **Istanze di riesame**

È stato l'[art. 2 bis DL 50/2022](#) (c.d. Decreto Aiuti), convertito, con modificazioni, dalla [L. 91/2022](#), che ha previsto un'indennità per i lavoratori dipendenti di aziende private titolari nell'anno 2021 di un contratto di lavoro a tempo parziale ciclico verticale, caratterizzato da periodi non interamente lavorati di **almeno un mese in via continuativa** e complessivamente non inferiori a sette settimane e non superiori a venti settimane.

La misura era già stata oggetto di indicazioni per le domande attraverso la [Circ. INPS 13 ottobre 2022 n. 115](#) poi seguita da una procedura di verifica automatizzata dei requisiti e delle condizioni previste.

Gli esiti delle domande e le relative motivazioni sono consultabili sia da parte degli Istituti di Patronato sia da parte del cittadino con la propria identità digitale seguendo il percorso: “Sostegni, Sussidi e Indennità” > “Esplora Sostegni, Sussidi e Indennità” > selezionare la voce “Vedi tutti” nella sezione “Strumenti” > “Punto d'accesso alle prestazioni non pensionistiche” > “Utilizza lo strumento”; infine, dopo il login, selezionare la prestazione “Indennità una tantum per i lavoratori a tempo parziale ciclico verticale”.

Con il messaggio 1379/2023 vengono quindi fornite istruzioni per la presentazione delle istanze di eventuali riesami per domande respinte per non avere superato i controlli inerenti all'accertamento dei requisiti normativamente previsti, nonché le indicazioni per la gestione dei medesimi.

### **Modalità riesame**

La procedura automatizzata ha prodotto esiti che sono stati catalogati dall'istituto nell'allegato A del messaggio in oggetto che prevede anche la documentazione da produrre per il riesame.

In merito ai tempi per la domanda di riesame viene indicato il termine di 120 giorni dal 13 aprile 2023, o dalla comunicazione di reiezione se successiva, ma come termine non perentorio.



Viene introdotto apposito pulsante “Richiedi riesame” nella sezione “Dati della domanda” dal quale si richiede l’inserimento di una motivazione e il contestuale invio della documentazione attraverso il link “Allega documentazione”.

In caso di reiezione della domanda per mancata o errata valorizzazione dei periodi non interamente lavorati di almeno un mese in via continuativa e complessivamente non inferiori a sette settimane e non superiori a venti settimane, le Strutture territoriali dell'INPS potranno dare corso a un esito favorevole valutando la documentazione prodotta (ad esempio il contratto di lavoro), difatti l'Istituto informa che appare generalizzata l'indicazione erronea nei flussi UniEmens come lavoro a tempo parziale orizzontale, e analoga indicazione è presente anche nelle Comunicazioni obbligatorie (UNILAV).

L'istituto afferma che tali indicazioni possono non essere corrette, poiché, dalle verifiche a campione tali rapporti sembrano più dover essere inquadrati come rapporti di lavoro part time di tipologia mista.

In sede di riesame si verificherà la documentazione prodotta dal lavoratore per verificare se dalla stessa emerge un'articolazione della prestazione e una modalità di svolgimento dell'attività lavorativa propria del contratto di lavoro part-time misto, cioè con prestazione a orario pieno (o a orario ridotto) solo in determinati periodi dell'anno e sospensione dell'attività nei restanti periodi.

Altra casistica da valutare, che potrebbe aver bloccato automaticamente le domande, è collegata alla mancanza di denunce durante il periodo di sospensione del rapporto in ragione del part-time.

In tal caso verrà richiesto al datore di lavoro la regolarizzazione dei flussi interessati, sia per la tipologia del rapporto di lavoro part-time denunciato che per la corretta valorizzazione dei periodi di sospensione dell'attività in ragione del part-time, secondo le indicazioni fornite con [circolare n. 74 del 4 maggio 2021](#).

Ulteriore requisito di accesso all'indennità è che il lavoratore, alla data di presentazione della domanda, non sia né titolare di altro rapporto di lavoro dipendente (esclusi quelli a tempo parziale ciclico verticale) e neppure percettore di Naspi.

L'istituto a tal fine specifica che il lavoratore è da intendersi **percettore di NASpi** anche nella ipotesi in cui la stessa prestazione sia sospesa a seguito di rioccupazione con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o inferiore a sei mesi.

Il lavoratore inoltre non deve essere titolare di un trattamento pensionistico diretto al momento della presentazione della domanda, come individuati al paragrafo 1 della citata [Circ. INPS 13 ottobre 2022 n. 115](#).

### ***Ulteriori indicazioni***

L'Inps fornisce una serie di indicazioni che vanno a rispondere a diverse casistiche:



Nel caso di più rapporti di lavoro, il requisito dei “periodi non interamente lavorati” deve essere soddisfatto all'interno di uno dei rapporti di lavoro e non può procedersi alla sommatoria dei periodi non interamente lavorati all'interno dei diversi rapporti in essere. Inoltre, non è necessario che il requisito sia soddisfatto su ciascun rapporto di lavoro; Mentre per i lavoratori iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo (con gestione previdenziale espressa in giornate), per “periodo continuativo di un mese” si intende, un periodo pari a ventisei giorni; per la stessa tipologia di lavoratori una settimana non interamente lavorata corrisponde a sei giorni non lavorati, quindi, sette settimane sono quarantadue giorni, mentre venti settimane corrispondono a centoventi giorni.

### **Contratti di solidarietà: come fruire delle riduzioni contributive**

[Circ. INPS 5 aprile 2023 n. 40](#)

*L'INPS, con la circolare n. 40 del 5 aprile 2023, ha fornito specifiche istruzioni volte a consentire la fruizione delle riduzioni contributive correlate ai contratti di solidarietà per le aziende che siano state ammesse allo sgravio dei contributi a valere sullo stanziamento relativo al 2021.*

#### **Misura e durata dello sgravio**

Lo sgravio è riconosciuto, per la durata del contratto di solidarietà e, comunque, per un periodo non superiore a 24 mesi nel quinquennio mobile, sulla contribuzione a carico del datore di lavoro, dovuta sulle retribuzioni corrisposte ai lavoratori interessati alla contrazione dell'orario di lavoro in misura superiore al 20%. Ciò premesso, si ricorda che la misura della riduzione contributiva è pari al 35% della contribuzione a carico del datore di lavoro.

#### **Imprese destinatarie**

Si ritiene opportuno precisare che, così come ribadito dall'INPS nella [Circ. INPS 5 aprile 2023 n. 40](#), in ragione delle abrogazioni previste dall'[art. 46 D.Lgs. 148/2015](#) – secondo cui laddove le disposizioni di legge o regolamentari dispongono un rinvio alle disposizioni ivi abrogate, tali rinvii si intendono riferiti alle corrispondenti norme del medesimo decreto - **per l'anno 2021** sono destinatarie della riduzione contributiva le imprese che:

- al 30 novembre 2021 abbiano stipulato un contratto di solidarietà ai sensi del [D.Lgs. 148/2015](#);
- abbiano avuto un contratto di solidarietà in corso nel secondo semestre dell'anno precedente.

#### **Iter istruttorio**

Così come precisato all'interno della [Circ. INPS 5 aprile 2023 n. 40](#), una volta completata l'istruttoria delle istanze, la Direzione generale degli Ammortizzatori sociali del Ministero del Lavoro ha adottato i provvedimenti di ammissione alla riduzione contributiva, per l'importo massimo indicato in ciascuna istanza.

In proposito, si evidenzia che l'**Istituto previdenziale**, tenuto alla quantificazione dell'onere effettivo derivante dalla riduzione contributiva richiesta dalle imprese ammesse allo sgravio, può svolgere gli **specifici controlli** solo con riferimento a periodi per i quali siano state inviate ed elaborate le denunce Uniemens, recanti le informazioni sulla retribuzione imponibile, sulla contribuzione obbligatoria versata e sulle prestazioni di CIGS conguagliate, riferite ai lavoratori interessati dalla riduzione dell'orario di lavoro concordata nei contratti di solidarietà.

Ciò premesso, è bene evidenziare che con la [Circ. INPS 5 aprile 2023 n. 40](#) l'Istituto ha fornito le indicazioni e le istruzioni per la fruizione della riduzione contributiva di cui al DL 510/96 alle sole imprese, destinatarie dei decreti direttoriali di autorizzazione, i cui periodi di CIGS per contratto di solidarietà risultino conclusi entro il 30 giugno 2022 ([All. 1 Circ. INPS 5 aprile 2023 n. 40](#)). Le predette aziende usufruiranno delle riduzioni contributive mediante le **operazioni di conguaglio** descritte al paragrafo 5 della più volte richiamata [Circ. INPS 5 aprile 2023 n. 40](#) (fermo che la procedura per il conseguimento della riduzione contributiva deve essere attivata a iniziativa del datore di lavoro, la **Struttura INPS territorialmente competente**, accertata la sussistenza dei presupposti per il riconoscimento della riduzione contributiva sulla base della documentazione prodotta dall'azienda - decreto direttoriale di ammissione al beneficio - provvederà ad attribuire alla posizione aziendale il codice di autorizzazione "1W", avente il significato di "Azienda che ha stipulato contratti di solidarietà accompagnati da CIGS, ammessa alla fruizione delle riduzioni contributive ai sensi della [L. 608/96](#)"). Le altre aziende, non indicate invece nell'elenco di cui al sopra richiamato [All. 1 Circ. INPS 5 aprile 2023 n. 40](#), ancorché già destinatarie dei decreti di ammissione alle riduzioni contributive, saranno autorizzate a operare i conguagli con successive comunicazioni.

### ***Come calcolare la riduzione contributiva***

Ferme restando le precedenti indicazioni fornite da INPS ([n. 178/1999](#), [n. 153/2014](#), [n. 98/2018](#), [n. 133/2019](#), [n. 100/2020](#), [n. 55/2022](#)), si precisa quanto segue:

- la riduzione contributiva deve essere applicata sui contributi versati per ciascun dipendente interessato all'abbattimento dell'orario di lavoro, come stabilito nel contratto di solidarietà;
- Il beneficio della riduzione contributiva deve essere rapportato a ciascun periodo di paga ricompreso nell'arco temporale di autorizzazione alla fruizione del beneficio stesso;

- le riduzioni contributive sono applicabili nel periodo cui si riferisce la denuncia contributiva, in relazione all'orario di lavoro effettuato da ogni lavoratore.

Ne consegue, dunque, che per ogni mese i datori di lavoro hanno diritto alla **riduzione del 35%** sulla parte dei contributi a loro carico per ogni lavoratore che, in detto mese, abbia un orario ridotto in misura superiore al 20% rispetto a quello contrattuale.

Infine, nella consapevolezza che talune forme di contribuzione dovute dai datori di lavoro interessati non sono soggette alla riduzione contributiva in commento (come ad esempio, il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria di cui alla L. 166/91, il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo di cui all'[art. 1, c. 8 e 14, D.Lgs. 182/97](#)) si rammenta che l'applicazione del beneficio in esame rimane subordinata all'osservanza delle condizioni previste dall'[art. 1, c. 1175, L. 296/2006](#), in materia di **regolarità contributiva** e al rispetto della parte economica degli accordi e contratti collettivi.

### ***Istruzioni operative***

Le aziende interessate dai provvedimenti ministeriali in commento, per esporre nel flusso Uniemens le quote di sgravio spettanti per il periodo autorizzato, devono indicare all'interno di <DenunciaAziendale>, <AltrePartiteACredito>, i seguenti elementi:

- nell'elemento <CausaleACredito>, inseriranno il codice causale di nuova istituzione "L990", avente il significato di "Arretrato conguaglio sgravio contributivo per i CdS stipulati ai sensi dell'[art. 1 DL 726/84 \(L. 863/84\)](#), nonché dell'[art. 21, c. 1 lett. c\), D.Lgs. 148/2015](#), anno 2021";
- nell'elemento <SommeACredito>, indicheranno il relativo importo.

Si precisa, infine, che in conformità a quanto stabilito nella deliberazione del Consiglio di Amministrazione INPS n. 5 del 26 marzo 1993, approvata con il [DM 7 ottobre 1993](#), le predette operazioni di conguaglio dovranno essere effettuate **entro il giorno 16** del terzo mese successivo a quello di pubblicazione della [Circ. INPS 5 aprile 2023 n. 40](#). Le aziende che hanno diritto al beneficio e che hanno sospeso o cessato l'attività, ai fini della fruizione dello sgravio spettante, dovranno avvalersi della procedura delle regolarizzazioni contributive (Uniemens/vig).

Cordiali saluti,

Studio Tiberio Lavoro e Consulenza