



CIRCOLARE RIEPILOGATIVA GIUGNO 2024

CAPITOLO 1

REVOCA DELLE DIMISSIONI RASSEGNALE DURANTE IL PERIODO PROTETTO

Si informano i Signori Clienti che l'INL ha emanato la nota n. 862 dell'8 maggio 2024, con la quale ha fornito chiarimenti relativi alle modalità di esercizio della revoca delle dimissioni convalidate dall'Ispettorato in quanto rassegnate durante il periodo protetto ai sensi dell'articolo 55, comma 4, D.Lgs. 151/2001.

Nelle ipotesi di dimissioni volontarie di genitori lavoratori con figli minori di 3 anni, il Legislatore ha infatti subordinato l'efficacia delle dimissioni alla convalida delle stesse da parte dell'Ispettorato territoriale del lavoro, al fine di verificare che l'atto sia genuino e frutto di una libera scelta del genitore e non, al contrario, imposto dal datore di lavoro per ragioni riguardanti la situazione familiare dell'interessato.

Il citato D.Lgs. 151/2001 non regola la revoca delle dimissioni rassegnate durante il periodo protetto, né risulta applicabile quanto previsto per le dimissioni presentate in via telematica.

Ciò premesso, appare utile sottolineare che le dimissioni costituiscono un atto unilaterale recettizio, la cui efficacia – nella fattispecie di cui all'articolo 55, comma 4, D.Lgs. 151/2001 – è sospensivamente condizionata al provvedimento di convalida dell'Ispettorato territorialmente competente.

Pertanto, non vi sono elementi impeditivi a che le dimissioni siano oggetto di revoca in un momento antecedente alla loro efficacia – e dunque prima dell'emanazione del provvedimento di convalida – oppure in un momento successivo alla convalida ma antecedente alla decorrenza delle dimissioni stesse e quindi alla risoluzione del rapporto.

In ogni caso, come già precisato con le note prot. n. 5296 del 5 giugno 2019, n. 5534 del 13 giugno 2019 e n. 4113 del 26 novembre 2020, anche la revoca delle dimissioni richiede un esame istruttorio da parte dell'Ispettorato che, *“valutata attentamente la fondatezza delle motivazioni addotte, provvederà all'annullamento del relativo provvedimento”*, e potrà programmare *“gli eventuali accertamenti ispettivi a tutela della lavoratrice/del lavoratore interessati, qualora si ritenga che nei confronti degli stessi possano essere stati adottati comportamenti datoriali discriminatori o comunque illeciti”*.

Laddove invece le dimissioni presentate siano state regolarmente convalidate all'esito della verifica della genuinità della scelta compiuta dalla lavoratrice/lavoratore e abbiano prodotto l'effetto della risoluzione





del rapporto di lavoro, le stesse non potranno più essere oggetto di revoca unilaterale da parte dell'istante e il rapporto di lavoro potrà riprendere unicamente con il consenso del datore di lavoro.

CAPITOLO 2

ESONERO CONTRIBUTIVO LAVORATRICI MADRI – NOVITÀ INPS

La recente Legge di Bilancio 2024 ha previsto un esonero triennale, del 100% della quota dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri, di 3 o più figli, aventi in corso un rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato. Detto esonero si protrarrà fino al mese di compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo, nel limite massimo annuo di 3.000 euro, riparametrato tuttavia su base mensile.

Tale agevolazione è stata anche estesa, in via temporanea per l'anno 2024, anche alle lavoratrici madri di 2 figli, aventi in corso un rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, con durata fino al mese del compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo.

La disposizione vale per tutti i rapporti di lavoro dipendente a tempo indeterminato, sia instaurati sia instaurandi, sia nel settore pubblico sia privato, ivi compreso il settore agricolo, ma con la sola esclusione dei rapporti di lavoro domestico.

Con la circolare n. 27/2024 l'Inps ha specificato che le lavoratrici interessate potranno comunicare, al proprio datore di lavoro, la volontà di avvalersi dell'esonero citato, rendendo noti al datore stesso il numero dei figli e i loro codici fiscali. Non è quindi necessaria alcuna specifica domanda da inviare all'Istituto, da parte della lavoratrice. La fruizione dell'esonero sarà segnalata, dal datore di lavoro, mediante esposizione nella denuncia contributiva (flussi UniEmens) dei codici di conguaglio appositamente predisposti.

Esponendo i datori, nelle suddette denunce contributive, le informazioni relative ai codici fiscali di 2 o 3 figli (qualora la lavoratrice sia madre di più di 3 figli è sufficiente esporre i codici fiscali di 3 figli, comprendendovi necessariamente il codice fiscale del figlio più piccolo), consentiranno all'Istituto di effettuare gli adeguati controlli di spettanza.

La circolare citata ha anche chiarito che, qualora la lavoratrice intendesse comunicare direttamente all'Istituto le informazioni relative ai figli, tale possibilità è consentita mediante la predisposizione, da parte dell'Istituto, di un'apposita *utility*, ciò è consentito solo quando i codici fiscali dei figli non siano stati inseriti nei flussi UniEmens.

Con il messaggio n. 1702/2024 l'Inps indica che il suddetto applicativo, denominato "*Utility Esonero Lavoratrici Madri*", è stato rilasciato ed è disponibile mediante accesso al sito dell'Istituto www.inps.it,





al seguente percorso: “Imprese e Liberi Professionisti” > “Esplora Imprese e Liberi Professionisti” > sezione “Strumenti” > “Vedi tutti” > “Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo)” > “Utilizza lo strumento”. Ciò è ovviamente fruibile previa autenticazione personale, a mezzo dei sistemi di riconoscimento consentiti: SPID (almeno di Livello 2), CNS o CIE.

L'accesso all'*utility* è consentito esclusivamente alle lavoratrici madri per le quali risultano presenti, negli archivi dell'Istituto, i flussi di denuncia UniEmens, e solo laddove il datore non abbia indicato i codici fiscali dei figli in detti flussi.

La lavoratrice interessata, dopo aver selezionato la voce “Utility Esonero Lavoratrici Madri” in “Elenco domande di sgravio”, può procedere con la dichiarazione degli identificativi, fornendo i codici fiscali dei figli o comunque i loro dati anagrafici.

Al fine di agevolare l'individuazione delle lavoratrici madri, l'Istituto provvederà a inviare alle stesse un'apposita comunicazione tramite posta elettronica ordinaria; ciò solo nel caso in cui le lavoratrici madri, già fruitrici del *bonus*, siano registrate ai servizi dell'Istituto, avendo fornito apposito indirizzo e-mail.

Viene specificato che l'accesso all'applicativo, da parte delle lavoratrici, potrà avvenire solo quando saranno decorsi 45 giorni dalla fine del mese di competenza in cui il datore di lavoro ha esposto nei flussi UniEmens, per la prima volta, i codici relativi all'esonero in oggetto. Ad esempio, se l'esonero è stato esposto dal datore di lavoro, per la prima volta, nella denuncia UniEmens di competenza del mese di marzo 2024, l'accesso all'applicativo può avvenire non prima del 15 maggio 2024.

È, inoltre, spiegato che la compilazione della dichiarazione, da parte della lavoratrice interessata mediante l'utilizzo dell'applicativo in oggetto, potrà avvenire entro 7 mesi, decorrenti dal primo giorno del mese successivo al mese di competenza in cui il datore di lavoro ha esposto per la prima volta l'esonero per la lavoratrice. Anche in questo caso vengono fatti alcuni esempi: se la prima esposizione dell'esonero è stata effettuata nella denuncia UniEmens di competenza febbraio 2024, la decorrenza dei sette mesi parte dal 1° marzo 2024, per cui la scadenza per la compilazione della dichiarazione è fissata al 30 settembre 2024; se la prima esposizione dell'esonero è stata effettuata nella denuncia UniEmens di competenza maggio 2024, la decorrenza dei 7 mesi parte dal 1° giugno 2024, per cui la scadenza per la compilazione della dichiarazione è fissata al 31 dicembre 2024.

In caso di esito negativo delle verifiche effettuate dall'Istituto, le lavoratrici madri che risultano registrate ai servizi *online* dell'Istituto, riceveranno opportuna comunicazione tramite posta elettronica ordinaria da parte dell'Istituto al fine di potersi attivare con l'eventuale integrazione della documentazione.





Viene infine evidenziato che la mancata comunicazione dei codici fiscali dei figli da parte del datore di lavoro nelle denunce UniEmens o, in via alternativa, da parte della lavoratrice mediante utilizzo dell'apposito applicativo nel termine di 7 mesi, comporterà la revoca del beneficio fruito.

CAPITOLO 3

730 PRECOMPILATO

Si comunica che il Direttore dell'Agenzia delle entrate con provvedimento prot. n. 210954/2024 ha fornito le istruzioni in merito all'accesso alla dichiarazione precompilata da parte del contribuente e degli altri soggetti autorizzati.

Da quest'anno è possibile selezionare la voce "nessun sostituto" per chiedere di ricevere direttamente dall'Agenzia l'eventuale rimborso, pur in presenza di un datore di lavoro o ente pensionistico tenuto a effettuare i conguagli e ciò vale anche in caso di risultato a debito, potendosi effettuare il pagamento tramite la stessa applicazione *online* che consente infatti di addebitare l'F24 sullo stesso Iban indicato per il rimborso, oppure, in alternativa, si può stampare l'F24 precompilato e procedere al pagamento con le modalità ordinarie.

CAPITOLO 4

COMPENSAZIONE IN F24: NUOVE REGOLE A PARTIRE DAL 01.07.2024

A partire dal 1° luglio 2024, entrano in vigore nuove regole riguardanti l'uso del modello F24 per la compensazione dei debiti con i crediti maturati nei confronti di INPS e INAIL. Queste disposizioni sono state introdotte dalla Legge 213/2023 con l'obiettivo di migliorare il controllo e la tracciabilità delle operazioni fiscali.

Le nuove regole stabiliscono che **dal 1° luglio 2024 tutte le compensazioni dei debiti con crediti INPS e INAIL tramite il modello F24 devono essere effettuate esclusivamente tramite i servizi telematici dell'Agenzia delle Entrate**. Questo obbligo si estende alle compensazioni orizzontali, che riguardano non solo i crediti previdenziali e assicurativi, ma anche altri tipi di crediti fiscali, quali:

- crediti per IVA, imposte sui redditi e relative addizionali, imposte sostitutive delle imposte sul reddito, IRAP;





- crediti maturati in qualità di sostituto d'imposta;
- crediti d'imposta da indicare nel quadro RU della dichiarazione dei redditi;
- crediti maturati a titolo di contributi INPS;
- crediti maturati a titolo di premi nei confronti dell'INAIL.

Fino al 30 giugno 2024, non c'erano particolari obblighi per i crediti previdenziali verso l'INPS e per i crediti verso l'INAIL. I contribuenti potevano eseguire il pagamento o operare compensazioni verso tali enti direttamente attraverso i servizi di home banking o remote banking messi a disposizione dagli intermediari della riscossione convenzionati con l'Agenzia delle Entrate (banche, Poste Italiane e prestatori di servizi di pagamento). Era possibile utilizzare anche i servizi "F24 web" e "F24 online" tramite i canali Entratel o Fisconline.

Dal 1° luglio 2024, i modelli F24 con compensazioni devono essere presentati esclusivamente tramite i servizi telematici dell'Agenzia delle Entrate. Questo cambiamento è obbligatorio per tutti i contribuenti, indipendentemente dal fatto che siano soggetti IVA o meno.

Restano invariate le regole di "compensazione verticale" cioè l'utilizzazione del credito, che interessi lo stesso tributo, ad esempio, il credito maturato nella dichiarazione annuale dell'IRPEF che è utilizzato per ridurre l'acconto dell'IRPEF per l'anno successivo: il contribuente può scegliere se esporre la compensazione direttamente nel modello di dichiarazione senza dover presentare il modello F24.

L'Agenzia delle Entrate ha la facoltà di sospendere fino a 30 giorni l'esecuzione dei modelli F24 che presentano profili di rischio per verificarne la correttezza. Durante questo periodo, l'Agenzia effettuerà controlli approfonditi per assicurarsi che le compensazioni siano legittime e correttamente dichiarate. Se la verifica conferma la correttezza delle compensazioni, la delega viene eseguita e le compensazioni e i versamenti si considerano effettuati alla data originaria. Se la verifica evidenzia problemi, i versamenti e le compensazioni non vengono contabilizzati e si considerano non effettuati. L'Agenzia delle Entrate notificherà al contribuente le irregolarità riscontrate.

Se i crediti sono, in tutto o in parte, non utilizzabili in compensazione, **l'Agenzia delle entrate ne dà comunicazione al contribuente applicando la sanzione prevista** dall'art. 15, comma 2-ter, del d.lgs.18.12.1997, n. 471, cioè **nella misura del 5% dell'importo, per importi fino a 5.000 euro, e pari a 250 euro per importi superiori a 5.000 euro, per ciascuna delega non eseguita**, senza applicare la disciplina della continuazione di cui all'art. 12 del d.lgs 18.12.1997, n. 472.





Il contribuente ha un termine di 30 giorni dalla comunicazione dell'Agenzia per fornire chiarimenti su eventuali elementi non considerati o valutati in maniera errata.

CAPITOLO 5

DIVIETO DI COMPENSAZIONE A PARTIRE DAL 01.07.2024

Il divieto di compensazione riguarda i contribuenti con debiti per imposte erariali e relativi accessori, per un importo complessivo superiore a 100.000 euro, i cui termini di pagamento siano scaduti. La normativa, dettagliata nella legge 30 dicembre 2023, n. 213 e modificata dal decreto legge 29 marzo 2024, n. 39, stabilisce restrizioni significative sull'utilizzo della compensazione dei crediti d'imposta per i contribuenti con debiti erariali superiori a 100.000 euro.

Divieto di compensazione: le condizioni

- **Importo dei debiti:** Superiore a 100.000 euro.
- **Tipologie di debiti:** Comprende imposte erariali e relativi accessori, iscrizioni a ruolo emesse dall'Agenzia delle Entrate, e recuperi di crediti d'imposta indebitamente utilizzati in compensazione.
- **Scadenza dei termini:** Il divieto si applica solo se i termini di pagamento sono scaduti.

Divieto di compensazione: le esclusioni

Non tutti i debiti concorrono a formare la soglia di 100.000 euro. Sono esclusi i debiti non erariali (ad esempio, tributi locali, contributi previdenziali, premi INAIL) e quelli sospesi in via amministrativa o giudiziale.

Le esclusioni specifiche sono:

- **Debiti sospesi:** sono oggetto di sospensione del pagamento in via amministrativa (art. 39 del d.p.r. 29.9.1973, n. 602) o giudiziale (art. 467 del d.lgs. 31.12.1992, n. 546);
- **Piani di pagamento rateale:** Se non decaduti per mancato pagamento di otto rate, anche non consecutive. Il mancato pagamento dell'ottava rata fa venir meno il beneficio della rateizzazione del debito;





- **Altri debiti esclusi** ovvero:

- **contributi previdenziali** dovuti dai titolari di posizione assicurativa in una delle gestioni amministrate da enti previdenziali, comprese le quote associative (lett. e);
- contributi previdenziali ed assistenziali dovuti **dai datori di lavoro e dai committenti** di prestazioni di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 50, comma 1, lett. c-bis, del d.p.r. 22.12.1986, n. 917 (lett. f);
- **premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali** dovuti ai sensi del d.p.r. 30.6.1965, n. 1124 (lett. g).

Divieto di compensazione: evitare l'applicazione

Per evitare l'applicazione del divieto, i contribuenti con debiti erariali superiori a 100.000 euro possono richiedere la rateizzazione del debito entro il 30 giugno 2024.

Procedura per richiedere la rateizzazione:

- **Richiesta di rateizzazione:** Deve essere presentata ai sensi dell'art. 19 del d.p.r. 29.9.1973, n. 602.
- **Condizioni di rateizzazione:** Il piano deve essere attivo e non decaduto per mancato pagamento delle rate.

Divieto di compensazione: i ruoli a titolo definitivo

Il divieto di compensazione si applica anche ai ruoli a titolo definitivo. Se i debiti iscritti a ruolo superano i 1.500 euro, la compensazione è inibita e, in caso di eccedenza, viene applicata una sanzione del 50%.

Sanzioni e modalità di pagamento:

- **Sanzioni per compensazioni indebite:** 50% dell'importo indebitamente utilizzato.
- **Compensazione di ruoli definitivi:** Pagamento tramite modello F24 Accise con il codice tributo "RUOL".

Divieto di compensazione: i controlli





L'Agenzia delle Entrate effettuerà controlli sulle deleghe di pagamento per verificare il rispetto del divieto di compensazione. In caso di irregolarità, le deleghe non saranno eseguite e le compensazioni saranno considerate come non effettuate.

Procedura di controllo:

- **Verifica delle deleghe di pagamento:** Tramite modelli F24.
- **Notifica delle irregolarità:** L'Agenzia delle Entrate comunica l'irregolarità al contribuente, che ha 30 giorni per fornire chiarimenti.
- **Sanzioni:** Se non vengono forniti chiarimenti, la cartella di pagamento viene notificata entro il 31 dicembre del terzo anno successivo alla presentazione del modello F24.

Divieto di compensazione: implicazioni per i contribuenti

La normativa impone ai contribuenti di monitorare attentamente i propri debiti fiscali e di adottare misure tempestive per evitare il divieto di compensazione. In particolare, è fondamentale rispettare i termini di pagamento o richiedere la rateizzazione entro il 30 giugno 2024.

Raccomandazioni per i contribuenti

- **Monitoraggio dei debiti:** Verificare regolarmente l'importo dei debiti erariali.
- **Richiesta di rateizzazione:** Presentare tempestivamente la richiesta se i debiti superano i 100.000 euro.

Conformità fiscale: Assicurarsi che tutti i pagamenti siano effettuati entro i termini previsti per evitare sanzioni.

CAPITOLO 6

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI CIGS PER LE IMPRESE STRATEGICHE IN AMMINISTRAZIONE STRAORDINARIA

Il D.L. 4/2024 e il successivo D.L. 9/2024 contengono importanti misure in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro in favore dei dipendenti di imprese di interesse strategico nazionale che hanno in corso processi di riorganizzazione non ancora completati per la loro complessità.





Vediamo, più nel dettaglio, i dispositivi introdotti dai citati decreti e le relative indicazioni operative rilasciate dall'Inps con circolare n. 62/2024.

Destinatari e finalità

Destinatari dei trattamenti straordinari di integrazione salariale sono i lavoratori dipendenti delle imprese che gestiscono uno stabilimento industriale di interesse strategico nazionale ai sensi dell'articolo 1, D.L. 207/2012, convertito, con modificazioni, dalla L. 231/2012, per le quali sia disposta l'amministrazione straordinaria con prosecuzione dell'attività d'impresa.

A tale fine, viene precisato che le disposizioni di cui sopra si applicano alle imprese che, tra l'altro, possono contare - singolarmente o, come gruppo costituito da almeno un anno - su un numero di dipendenti non inferiore a 500 da almeno un anno.

Al trattamento di Cigs possono accedere le imprese in possesso, congiuntamente, dei seguenti requisiti:

- a) gestiscono uno stabilimento industriale di interesse strategico nazionale e per le quali, ricorrendone i presupposti, sia disposta l'amministrazione straordinaria con prosecuzione dell'esercizio di impresa;
- b) siano già state autorizzate - o abbiano proposto apposita istanza al Ministero del lavoro e delle politiche sociali la cui istruttoria è in corso di definizione - al trattamento di Cigs ai sensi dell'articolo 1, commi 175 e 176, Legge di Bilancio 2024, in relazione a programmi di riorganizzazione aziendale non ancora completati in ragione della loro complessità.

La possibilità di ricorrere alla prosecuzione della Cigs ai sensi dell'articolo 3, D.L. 4/2024 trova la sua *ratio* nella necessità di salvaguardare sia i livelli occupazionali sia il patrimonio di competenze dei dipendenti delle imprese.

La norma ha lo scopo di assicurare che, a seguito del passaggio dalla gestione ordinaria all'amministrazione straordinaria dell'impresa, la fruizione dei trattamenti di Cigs, già autorizzati o in corso di autorizzazione, non si interrompa, ma prosegua senza soluzione di continuità.

Al fine di assicurare i più elevati livelli di sicurezza nei luoghi di lavoro e di tutela ambientale, viene, infatti, previsto che - in considerazione della complessità dei programmi di riorganizzazione aziendale in atto nelle imprese - i lavoratori di cui trattasi possano essere interessati, a rotazione e previa consultazione sindacale, dai processi di riduzione oraria o di sospensione dell'attività lavorativa solamente laddove non direttamente impegnati in specifici programmi di sorveglianza delle medesime attività inerenti alla sicurezza e alla tutela ambientale o in specifici programmi formativi, diversi dalla formazione professionale per la gestione delle bonifiche.

Si porta in evidenza che le imprese sottoposte a procedura di amministrazione straordinaria non sono tenute al versamento del contributo addizionale per accesso alla Cigs.





Sostegno al reddito per l'indotto

La previsione normativa prevede che l'Inps possa riconoscere, nel 2024, un particolare strumento di sostegno al reddito - in misura pari a quello previsto per le integrazioni salariali e per un periodo non superiore a 6 settimane, prorogabile fino a un massimo di 10 settimane - in favore dei lavoratori dipendenti da datori di lavoro del settore privato che sospendono o riducono l'attività lavorativa in conseguenza della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa da parte di imprese che gestiscono almeno uno stabilimento di interesse strategico nazionale.

Possono richiedere la misura di sostegno di cui trattasi i datori di lavoro che, congiuntamente:

- a) appartengono al settore privato;
- b) forniscono beni e servizi (indotto) alle grandi imprese che gestiscono almeno uno stabilimento di interesse strategico nazionale;
- c) sospendono o riducono l'attività lavorativa in conseguenza della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa da parte delle imprese committenti, come sopra identificate.

Per poter fare ricorso alla misura di sostegno al reddito in argomento è necessaria, altresì, una relazione diretta tra la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa da parte del datore di lavoro richiedente l'integrazione salariale e la situazione di crisi dell'impresa committente.

Ai fini dell'individuazione di detta relazione occorre che il nesso causale sia rinvenibile nella monocommittenza o nell'influsso gestionale prevalente esercitato dall'impresa committente.

La nuova misura di sostegno al reddito di cui trattasi è assimilabile a un nuovo strumento di integrazione salariale, comprensivo di relativa contribuzione figurativa, cui possono accedere tutti i datori di lavoro del settore privato, esclusi quelli appartenenti al settore agricolo, che, a prescindere dalla loro classificazione ai fini previdenziali, siano in possesso dei requisiti illustrati in precedenza.

Per richiedere la nuova misura di sostegno i datori di lavoro non devono siglare alcun accordo sindacale, fermo restando l'invio - alle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) o alla rappresentanza sindacale unitaria (RSU), ove esistenti, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale - di una informativa in cui, richiamando l'accordo quadro sottoscritto in sede ministeriale, vengono indicate le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile del periodo per cui è richiesto la nuova misura di sostegno al reddito e il numero dei lavoratori interessati.

In caso di ricorso al nuovo strumento di tutela, i datori di lavoro non sono, inoltre, tenuti al versamento del contributo addizionale, secondo le misure e i criteri previsti dal D.Lgs. 148/2015.

Restano a carico dei predetti datori di lavoro le quote di Tfr maturate dai propri dipendenti, in relazione alla retribuzione persa a seguito della sospensione o riduzione dell'orario di lavoro connessa alla fruizione della misura di sostegno al reddito.





Si evidenzia, infine, che i periodi di utilizzo della nuova misura di sostegno al reddito non incidono ai fini delle durate massime complessive dei trattamenti di integrazione salariale previste rispettivamente.

Il sostegno al reddito spettante ai lavoratori dipendenti, per le giornate di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, ammonta all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale nel rispetto del massimale mensile di retribuzione (1.392,89 euro).

La durata della nuova misura di sostegno è fissata a un massimo di 6 settimane - prorogabile fino a un massimo di 10 settimane - da utilizzare, anche in modo frazionato, per periodi compresi tra la data successiva a quella di sottoscrizione, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'accordo quadro previsto.

L'integrazione al reddito ivi prevista può essere riconosciuta ai lavoratori subordinati (a esclusione dei soli dirigenti), impiegati alle dipendenze di datori di lavoro del settore privato, escluso quello agricolo.

Risulta necessario che i lavoratori subordinati posseggano, presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento di sostegno al reddito in commento, un'anzianità minima di effettivo lavoro di 30 giorni alla data di presentazione della domanda.

Il comma 8, articolo 2-*quiquies*, D.L. 4/2024 affida all'Istituto la disciplina in ordine ai termini e alle modalità di presentazione delle richieste di accesso alla nuova misura di sostegno al reddito. Al riguardo, si osserva che il comma 3 del medesimo articolo 2-*quiquies* stabilisce che le modalità di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, anche con ricorso alla rotazione dei lavoratori, devono essere individuate in uno specifico accordo quadro tra le associazioni datoriali e quelle sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale dei settori interessati, da stipularsi presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali; ne consegue che la sottoscrizione del menzionato accordo è propedeutica all'invio delle domande di accesso al trattamento di sostegno al reddito in questione.

In merito ai termini di presentazione delle istanze, al fine di temperare le esigenze dei datori di lavoro e dei lavoratori, le domande devono essere presentate entro la fine del mese successivo a quello in cui si colloca l'inizio della riduzione o sospensione dell'attività lavorativa. In considerazione, tuttavia, della fondamentale rilevanza che assume la sottoscrizione in sede ministeriale del richiamato accordo quadro, si evidenzia che la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa non può, in ogni caso, essere anteriore al giorno successivo a quello di stipula del medesimo accordo.

In ordine al termine di invio telematico delle domande, come sopra individuato, si precisa che lo stesso non riveste carattere decadenziale; tuttavia, al fine di garantire una gestione più celere dell'iter di riconoscimento della misura di sostegno al reddito, è opportuno che la domanda sia trasmessa con la massima tempestività.





Riguardo alle modalità di compilazione delle istanze, l'Inps precisa che i datori di lavoro privati, direttamente o tramite i propri intermediari delegati, possono presentare la domanda per il nuovo strumento "Integrazione Salariale Unica" (ISU) tramite la piattaforma "OMNIA IS", accedendo al sito istituzionale www.inps.it e inserendo, nella home page, alla funzione "cerca", la voce "Accesso ai servizi per aziende e consulenti". Dopo avere effettuato l'autenticazione tramite la propria identità digitale – SPID almeno di Livello 2, CNS o CIE 3.0 - viene proposto un menu di applicazioni nel quale deve essere scelta la voce "CIG e Fondi di solidarietà". Da tale sottomenu occorre, infine, scegliere la voce "OMNIA Integrazioni Salariali".

Per tutte le domande presentate, i datori di lavoro o i loro consulenti/intermediari delegati devono associare all'istanza medesima un codice identificativo (*ticket*).

CAPITOLO 7

NUOVO OT23 2025 – INDICAZIONI INAIL

L'Inail ha pubblicato, sul proprio sito, il nuovo modello OT23 anno 2025, attraverso il quale vengono individuati gli interventi per la prevenzione e la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro che possono essere realizzati dalle aziende nel corso del 2024, ai sensi dell'articolo 23 delle Modalità per l'applicazione delle Tariffe dei premi (D.M. 27 febbraio 2019). Nel nuovo modello sono stati mantenuti, quasi nella loro totalità, gli interventi presenti in quello dello scorso anno, aggiornandoli con le modifiche delle disposizioni normative intervenute e con alcuni miglioramenti nella comprensione del testo. È stata aggiornata anche la documentazione probante da allegare che, come noto, riveste particolare importanza.

Il nuovo modulo di domanda presenta n. 72 interventi, articolati nelle 6 sezioni che conservano la precedente denominazione:

SEZIONE A Prevenzione degli infortuni mortali (non stradali);

SEZIONE B Prevenzione del rischio stradale;

SEZIONE C Prevenzione delle malattie professionali;

SEZIONE D Formazione, addestramento, informazione;

SEZIONE E Gestione della salute e sicurezza: misure organizzative;

SEZIONE F Gestione delle emergenze e DPI.

Con propria nota del 18 aprile 2024, l'Inail illustra, nel dettaglio, le modifiche di maggior interesse effettuate nel modello per l'anno 2025 rispetto al modello per l'anno 2024.





Modalità di accesso

Per rendere il modello maggiormente accessibile alle aziende, sono state individuate solo 2 tipologie di interventi, interventi di tipo “A” e “interventi di tipo “B”, eliminando i punteggi attribuiti a ciascun intervento presenti nel precedente modello. Tale classificazione degli interventi, nelle 2 tipologie anzidette, è stata effettuata in ragione dell’efficacia prevenzionale e dell’onerosità degli stessi.

Per poter accedere al beneficio, in presenza dei requisiti prescritti, l’azienda dovrà quindi attuare un intervento di tipo A oppure due interventi di tipo B.

Interventi pluriennali

Nel modello in esame sono stati individuati n. 10 interventi la cui attuazione consente di accedere alla riduzione del tasso medio per prevenzione per 2 o 3 anni, a seconda della valenza prevenzionale dell’intervento stesso, ferma restando la presentazione ogni anno di apposita domanda. Tali interventi sono qualificati come pluriennali (A-1.3, A-1.4, A-3.2, A-3.6, A-3.7, C-1.2, C-2.1, F-4, F-6, F-7).

Nuovi interventi

Al fine di ampliare l’offerta di interventi migliorativi delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, sono stati introdotti 18 nuovi interventi. Si rimanda al testo della nota Inail la definizione puntuale di tutti gli interventi interessati.

Interventi per la promozione della salute sui luoghi di lavoro

Viene indicato che sono stati rafforzati gli interventi che prevedono un insieme di politiche, programmi e pratiche che integrano la prevenzione dai rischi per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, in linea con i principi declinati nella linea n. 3 del Piano Nazionale della prevenzione (PNP) 2020-2025.

Il PNP, in sostanza, si propone di promuovere la salute globale dei lavoratori per la gestione integrata dei fattori di rischio professionali e dei fattori individuali legati a stili di vita non corretti e alle condizioni personali intercorrenti, favorendo l’adozione da parte delle imprese di modelli di organizzazione gestionale e di buone prassi.

Tali azioni di prevenzione sanitaria, presenti nel modello OT23 2025, sono correlate ai principali fattori di rischio e alla diagnosi precoce riguardano le malattie cardiovascolari, malattie metaboliche, malattie oncologiche e malattie muscolo-scheletriche (C-4.1, C-5.1, C-5.2, C-5.4).

Razionalizzazione degli interventi





Viene indicato che al fine di snellire il modello sono stati ricondotti in un unico intervento due o più interventi del precedente modello OT23/2024. Si tratta, in sintesi, di:

- servizio di trasporto casa-lavoro con mezzi di trasporto collettivo integrativo di quello pubblico;
- acquisto e installazione, su tutti i veicoli aziendali che non ne erano già provvisti, di particolari dispositivi di adattamento intelligente della velocità, di blocco dell'accensione in caso di ebbrezza del conducente, di avviso della disattenzione e della stanchezza del conducente, di avviso avanzato di distrazione del conducente, di segnalazione di arresto di emergenza e di rilevamento della retromarcia;
- attività volta alla prevenzione dei disturbi muscolo scheletrici attraverso interventi formativi e/o accordi/protocolli con strutture sanitarie o con professionisti del settore riabilitativo;
- sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro riconosciuti e accreditati per lo specifico settore che rispondono alle linee guida di riferimento;
- modelli organizzativi e gestionali asseverati;
- sistema di responsabilità sociale delle organizzazioni secondo la Norma UNI EN ISO 26000;
- interventi per la protezione dei propri dipendenti dal rischio rapine o dal rischio di aggressione.

Ulteriori modifiche

È stato completamente revisionato l'intervento relativo al sistema di rilevazione dei mancati infortuni (E10), fornendo criteri ed istruzioni più particolareggiate sulle modalità di attuazione che tengono conto del protocollo d'intesa tra Inail e Confimi Industria, sottoscritto il 4 dicembre del 2020.

È stato eliminato l'intervento che prevedeva la realizzazione di modelli di rendicontazione di Responsabilità Sociale, quali ad esempio bilancio di sostenibilità, bilancio sociale, *report* integrato, asseverati da parte di ente terzo. Ciò in quanto risulta presente nel modello un altro intervento, di tipo A, che premia l'adozione o il mantenimento di un sistema di Responsabilità sociale certificato SA 8000.

Con apposita breve guida l'Inail, inoltre, ricorda che, per poter fruire della riduzione, il datore di lavoro deve essere in regola con gli adempimenti contributivi e assicurativi; la verifica è effettuata tramite il *Durc online*.

Il datore di lavoro, naturalmente, deve essere in regola anche con le vigenti disposizioni in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro. La verifica, in attesa di una banca dati disponibile, è effettuata presso gli organi ai quali è attribuita la vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (servizi competenti delle ASL, delle Direzioni territoriali del lavoro, dei Vigili del fuoco).

Il provvedimento di accoglimento o di rigetto è comunicato, tramite pec, al datore di lavoro entro 120 giorni dalla scadenza del termine di presentazione della domanda (28 febbraio). Il provvedimento di





accoglimento indica la percentuale di riduzione da applicarsi, in misura uguale, ai tassi medi di tariffa delle voci presenti nella PAT.

CAPITOLO 8

DIRITTO DI ACCEDERE AI PROPRI DATI CONSERVATI DAL DATORE DI LAVORO

Si informano i Signori Clienti che il Garante *privacy*, con la *newsletter* n. 522 del 3 maggio 2024, ha reso noto che, con provvedimento del 7 marzo 2024, accogliendo il reclamo presentato da una donna che aveva chiesto alla banca, di cui era stata dipendente, di accedere al suo fascicolo personale per conoscere quali informazioni potevano aver dato origine a una sanzione disciplinare nei suoi confronti, ha sanzionato quest'ultima con una sanzione di 20.000 euro.

La banca non aveva dato un adeguato riscontro alla richiesta e aveva fornito solo un elenco incompleto della documentazione raccolta, omettendo alcune informazioni in base alle quali era stata irrogata la sanzione disciplinare.

Solo a seguito dell'avvio dell'istruttoria da parte dell'Autorità, l'istituto di credito aveva consegnato all'ex dipendente l'ulteriore documentazione contenuta nel fascicolo.

Il Garante ha osservato che, in via generale, il diritto di accesso ha lo scopo di consentire all'interessato di avere il controllo sui propri dati personali e di verificarne l'esattezza. Tale diritto, tuttavia, non può essere negato o limitato a seconda della finalità della richiesta. Infatti, in base alle disposizioni del Regolamento, non è chiesto agli interessati di indicare un motivo o una particolare esigenza per giustificare le proprie richieste di esercizio dei diritti, né il titolare del trattamento può verificare i motivi della richiesta. Tale interpretazione è stata chiarita anche dal Comitato europeo per la protezione dei dati (EDPB) mediante l'approvazione delle Linee guida sul diritto di accesso ed è frutto di un costante orientamento giurisprudenziale della Corte di Giustizia.

CAPITOLO 9

PROGRAMMAZIONE FERIE E GODIMENTO PERMESSI RESIDUI

Con l'avvicinarsi dell'estate si ripropongono in maniera più sentita una serie di problematiche connesse al godimento di ferie e permessi.





Rispetto alle ferie, occorre ricordarsi dell'obbligo normativo connesso al loro godimento entro precise scadenze (almeno 2 settimane nell'anno di maturazione, il residuo entro 18 mesi dal termine dell'anno di maturazione, salvo diversa regolamentazione contrattuale) e alla conseguente pretesa Inps dei contributi sulle ferie non godute nei termini.

Quanto ai permessi, istituto di origine contrattuale, gli stessi sono a disposizione dei lavoratori, ma i contratti collettivi stabiliscono di norma i termini ultimi per il loro godimento, pena la loro monetizzazione.

Si propone di seguito un fac-simile che le aziende possono utilizzare per definire il godimento di eventuali ferie o permessi residui.

Fac simile 1: programmazione ferie collettive

CARTA INTESTATA

Egr. Signor _____

Oggetto: fruizione di giorni di ferie e permessi residui

Con la presente Le comunichiamo, conformemente a quanto previsto dalle norme di riferimento del Ccnl applicato, del regolamento aziendale in vigore e delle prassi aziendali in essere, che entro il _____ dovranno essere fruiti i giorni di ferie e di permesso maturati al _____.

Pertanto, avendo in arretrato, relativamente al periodo sopra indicato, _____ giorni di ferie dovrà fruirne in base alla seguente calendarizzazione:

- _____
- _____
- _____
- _____

Quanto ai permessi arretrati, pari a _____ ore, proponiamo la seguente calendarizzazione:

- _____
- _____





- _____
- _____

La preghiamo di contattare l'ufficio del personale/_____ nel caso in cui, nelle giornate sopra indicate, vi siano improrogabili esigenze di servizio e/o personali che non consentono la fruizione delle ferie/permessi.

In tal caso, l'azienda provvederà a comunicarle la nuova collocazione temporale dei giorni di ferie/permessi da smaltire, fermo restando il termine ultimo sopra indicato per smaltire l'arretrato.

Distinti saluti.

Firma

CAPITOLO 10

DOMANDA PER L'ASSEGNO AL NUCLEO FAMILIARE 2024/2025

Dal 1° marzo 2022, l'Anf è stato abrogato perché sostituito dall'assegno unico universale, ma solo per nuclei familiari con figli e orfanili, perciò le domande per il riconoscimento dell'Anf possono ancora essere inoltrate dagli aventi diritto (nuclei con familiari diversi da quelli con figli e orfanili e, quindi, composti dai coniugi, dai fratelli, dalle sorelle e dai nipoti). Continuano a poter essere inviate le domande relative agli arretrati per periodi entro il 28 febbraio 2022 compreso, anche da parte di chi ora percepisce l'assegno unico universale.

Le domande per l'Anf possono essere inoltrate all'Inps esclusivamente in via telematica a cura del lavoratore, anche tramite i patronati e, dato l'approssimarsi del termine dell'annualità 2023/2024, è consigliabile che i lavoratori provvedano tempestivamente all'inoltro della nuova domanda per il periodo da luglio 2024 a giugno 2025, così da evitare periodi di scopertura nell'erogazione della prestazione.

Il decreto-legge 69/1988 stabilisce che i livelli di reddito familiare ai fini della corresponsione dell'Assegno per il nucleo familiare siano rivalutati annualmente. Con la circolare 65/2024 l'Inps ha reso noto di aver provveduto a rivalutare i livelli di reddito delle tabelle contenenti gli importi mensili degli Assegni per il nucleo familiare, in vigore per il periodo dal 1° luglio 2024 al 30 giugno 2025. In allegato





alla circolare sono presenti le tabelle contenenti tali nuovi livelli reddituali, nonché i corrispondenti importi mensili della prestazione da applicare, dal 1° luglio 2024 al 30 giugno 2025, alle diverse tipologie di nuclei familiari.

Fac simile 1: scadenza domande per l'assegno al nucleo familiare (Anf)

CARTA INTESTATA

Al personale
Mediante affissione in bacheca

Oggetto: scadenza domande per l'assegno al nucleo familiare (Anf)

Dal 1° marzo 2022, a seguito dell'introduzione dell'assegno unico universale (Auu), l'assegno per il nucleo familiare (Anf) è abrogato, ma solo per i nuclei familiari con figli e orfanili.

Gli altri nuclei familiari, quindi, continuano a percepire l'Anf qualora ne abbiano i requisiti e purché inoltrino all'Inps apposita domanda telematica attraverso il servizio on line dedicato o tramite i servizi telematici offerti dagli enti di patronato. La domanda deve essere presentata per ogni anno a cui si ha diritto, ricordando che l'anno decorre dal mese di luglio e termina col mese di giugno dell'anno successivo. Qualsiasi variazione nel reddito e/o nella composizione del nucleo familiare, durante il periodo di richiesta dell'Anf, deve essere comunicata entro 30 giorni all'Inps.

Non deve essere inoltrata una nuova domanda Anf in caso di rioccupazione presso diverso datore di lavoro, relativamente a un periodo oggetto di domanda in corso di validità.

Le domande presentate in via telematica saranno lavorate dall'Inps che renderà disponibili al datore di lavoro gli importi dovuti che, solo quando resi appunto disponibili, potranno essere corrisposti mediante inserimento nel cedolino paga (qualora vi siano ritardi nulla si perde, ma saranno erogati importi a titolo di arretrati). Qualora siano stati richiesti Anf arretrati per annualità precedenti potremo pagare solo quelli dei periodi durante i quali siete stati alle nostre dipendenze.

Invitiamo, pertanto, gli interessati a voler provvedere all'inoltro della nuova domanda 2024/2025 con tempestività, così da evitare la sospensione del pagamento dell'Anf in attesa che l'Inps renda disponibili sul proprio sito i nuovi importi e la scrivente possa provvedere di conseguenza. Per facilitare la ricerca degli importi dovuti sul sito Inps è gradita la comunicazione degli estremi della domanda.





L'ufficio del personale è a disposizione per eventuali chiarimenti.

Distinti saluti.

_____ , _____

La Direzione

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Firma
Cdl Vincenzo Dimatteo

