Roma, Li 19 gennaio 2022

Oggetto: ***Newsletter*** **Welfare e lavoro dipendente ENBIC - Studio ACTA – "Le novità fiscali della settimana"**

Spett.le Società/Associazione,

con la presente siamo lieti di sottoporre alla Vostra attenzione le principali novità della settimana in materia di Welfare e lavoro dipendente.

NOVITÀ IN MATERIA DI WELFARE E LAVORO DIPENDENTE

1. Messaggio INPS n. 4716/2021: Avvisi di debito per la gestione separata da gestire entro il 16 febbraio

L'INPS, con il messaggio n. 4716 del 29 dicembre 2021, si occupa dell'invio delle comunicazioni di debito, per gli anni 2020 e precedenti, alle aziende committenti, pubbliche e private, che hanno denunciato tramite flussi Uniemens il pagamento di compensi ai soggetti iscritti alla Gestione separata.

A seguito delle richieste di chiarimenti formulate dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, l'Istituto chiarisce che la situazione debitoria oggetto delle comunicazioni di debito inviate attiene all'omesso pagamento della contribuzione dovuta, sia totale che parziale, rilevata in seguito alle denunce Uniemens inviate dalle aziende committenti, oltre alle sanzioni civili calcolate sulla contribuzione omessa e/o sul ritardato versamento.

In caso di "Situazione debitoria non corretta" è assegnato un termine di 15 giorni per la trasmissione dei flussi di correzione di eventuali denunce erroneamente presentate dalle aziende committenti. Vista la coincidenza con il periodo festivo e al fine di venire incontro alle esigenze degli intermediari delegati, l'INPS comunica che le attività relative all'eventuale recupero dovranno essere avviate soltanto al termine della gestione delle eventuali modifiche comunicate a correzione dei flussi Uniemens e, in ogni caso, non prima di trenta giorni a decorrere dal 17 gennaio 2022.

Nell'ipotesi di sospensione dei termini di versamento in forza delle misure legate all'emergenza sanitaria da COVID-19, pur in presenza di versamenti avvenuti nella misura e secondo le tempistiche previste per le specifiche misure di rateazione, può verificarsi la situazione per la quale non sia stata presentata domanda di rateazione per il periodo di sospensione; ovvero può verificarsi la situazione per cui non sia stato inserito il codice di sospensione nelle denunce mensili Uniemens oppure sia stato indicato un importo a debito inferiore rispetto a quello dovuto per il periodo in esame.

In tali circostanze l'azienda committente, o un suo intermediario, potrà tempestivamente chiedere la rettifica dei dati dichiarati nelle istanze di rateazione e, in caso di assenza del codice di sospensione, inviare le denunce di modifica.

2. Messaggio INPS n. 4696/2021: modalità di utilizzo della procedura VE.R.A. per la certificazione dei debiti contributivi

Nel messaggio n. 4696 del 2021, l'INPS descrive la procedura di richiesta e rilascio

della Certificazione dei debiti contributivi, ai sensi del nuovo Codice della crisi d'impresa.

Il documento sarà rilasciato dall'INPS su richiesta dell'interessato e trasmesso via PEC entro 45 giorni dalla trasmissione telematica dell'istanza.

La certificazione è utile per l'accesso a una delle procedure di regolazione della crisi o dell'insolvenza o in caso di richiesta formulata dal tribunale.

Il Certificato unico deve riportare: a) la denominazione o ragione sociale, la sede legale e il codice fiscale del debitore; b) il numero identificativo (protocollo) e la data di effettuazione della richiesta; c) le esposizioni debitorie consolidate, distinte per Gestione previdenziale, il numero di posizione contributiva, il periodo, l'importo dei contributi, l'importo delle sanzioni civili e lo stato del credito. A tal fine il certificato sarà corredato di un prospetto riepilogativo delle esposizioni debitorie con il dettaglio dei crediti in fase amministrativa e di quelli affidati per il recupero agli Agenti della Riscossione.

La procedura "VE.R.A. e Certificazione dei Debiti Contributivi" costituisce l'evoluzione della procedura denominata "VE.R.A. Verifica Regolarità Aziendale",

All'atto dell'accesso al servizio l'interessato deve dichiarare la volontà di effettuare una richiesta di certificazione dei debiti contributivi ai sensi dell'art. 363 del Codice e inserire obbligatoriamente l'indirizzo PEC che sarà utilizzato per le successive comunicazioni. La richiesta è contrassegnata dal sistema con un "numero ticket" che viene contestualmente comunicato (a video) al richiedente unitamente all'avviso che l'apposizione del numero di protocollo avverrà entro le successive 72 ore.

Il Certificato unico viene generato in formato "pdf.A" non modificabile e trasmesso al richiedente.

Il Certificato unico deve riportare le esposizioni debitorie presenti, alla data della richiesta, in tutte le Gestioni previdenziali amministrate dall'INPS e riconducibili al codice fiscale del debitore, evidenziando i crediti in fase amministrativa che presentano la condizione di azionabilità del recupero. Inoltre, deve contenere l'indicazione dei crediti affidati all'Agente della Riscossione per i quali, alla stessa data, non sia intervenuto il pagamento ovvero un provvedimento di sgravio/discarico/annullamento. Con riguardo ai crediti affidati per il recupero agli Agenti della Riscossione, in attesa della definizione delle attività per il colloquio in cooperazione applicativa con l'Agenzia delle Entrate-Riscossione, la procedura fornirà l'esito rilevato dagli archivi della procedura Gestione AVA.

Nella fase di validazione della certificazione l'operatore dovrà verificare nella procedura Gestione AVA se l'avviso di addebito abbia subito una modifica dello stato; in tal caso, il credito dovrà essere registrato nella sezione dei crediti affidati per il recupero all'Agente della Riscossione.

3. Pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto Ministeriale con cui viene adottato il Piano Nazionale Nuove competenze

Il 28 dicembre 2021 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il decreto con cui il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali ha adottato il Piano Nazionale Nuove Competenze. Esso rappresenta lo strumento che permetterà alle aziende di rimodulare l'orario di lavoro per favorire attività di formazione dei dipendenti sulla di specifici accordi collettivi con i sindacati, in applicazione del PNRR, del quale costituisce completamento del traguardo di cui alla Missione M5, componente C1, tipologia "riforma".

L'obbiettivo perseguito con tale provvedimento di carattere generale è quello di riorganizzare la formazione dei lavoratori in transizione e disoccupati.

Beneficiari degli interventi del PNC sono persone occupate e disoccupate, con bassi livelli di qualificazione e categorie con maggiori fragilità, tra cui:

- Disoccupati percettori di NASPI e di DIS-COLL;
- Percettori del reddito di cittadinanza;
- Disoccupati di lunga durata;
- Lavoratori occupati che conservano lo stato di disoccupazione (lavoratori il cui reddito da lavoro dipendente o autonomo sia inferiore alla soglia dell'incapienza secondo la disciplina fiscale).

Gli obiettivi del Piano sono:

- livelli essenziali delle prestazioni delle misure di aggiornamento e riqualificazione, nei termini di standard minimi di contenuto, di accessibilità, di personalizzazione e di spendibilità in applicazione delle normative nazionali vigenti;
- personalizzazione degli interventi;
- spendibilità dei risultati di apprendimento nei mercati del lavoro locali e nazionali;
- integrazione con le politiche attive del lavoro;
- coinvolgimento diretto delle imprese verso la transizione duale;
- prossimità e qualità dell'offerta formativa;
- innovazione, sperimentazione, valutazione.

I percorsi di formazione professionale devono avere le caratteristiche seguenti, modulate in relazione alle specificità degli interventi:

- personalizzazione dell'offerta: valorizzazione delle esperienze esistenti a livello regionale e la promozione di appositi strumenti sussidiari, nelle seguenti aree: (*i*) competenze tecnico professionali referenziate in coerenza con le dimensioni descrittive delle attività di lavoro e delle qualificazioni e in relazione ai profili di occupabilità del beneficiario; (*ii*) competenze funzionali di base con particolare riguardo alle competenze digitali e alle competenze multilinguistiche ricostruite; (*iii*) competenze trasversali, in relazione ai profili di occupabilità del beneficiario;
- accessibilità dell'offerta: tutte le opportunità di apprendimento disponibili devono essere rese accessibili attraverso la pubblicazione da parte degli enti titolari, su sito istituzionale e in interoperabilità con il sistema informativo unitario delle politiche del lavoro (SIUPL);
- spendibilità dell'offerta: i percorsi di formazione professionale sono progettati e finalizzati, di norma, in funzione del conseguimento di una qualificazione o parte di essa inclusa nel Repertorio nazionale.

Il Programma GOL integra percorsi dedicati all'aggiornamento delle competenze e percorsi dedicati alla riqualificazione, mentre attività formative della medesima natura sono comunque previste in percorsi dal contenuto anche di inclusione sociale e in quello di ricollocazione collettiva destinato alla gestione di crisi aziendali.

4. Pronto il programma per triennale del Piano di Innovazione Digitale e PNRR

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha pubblicato sul proprio portale istituzionale il Piano triennale per l'innovazione digitale. Il processo di digitalizzazione, che il dicastero aveva già avviato nel 2008, è stato accelerato dalla pandemia da Covid-19 che ha accresciuto l'esigenza di ricorrere a paradigmi digitali come applicazioni, sistemi online e smart working, o lavoro agile.

Attraverso il Piano di Innovazione Digitale (PID) 2022-2024, il Ministero si pone come obiettivo il completamento della trasformazione digitale, ovvero:

- innovazione e sulla digitalizzazione dei servizi rivolti all'utenza interna, ad altre P.A., ai cittadini e alle imprese nel rispondere alle esigenze derivanti dal contesto normativo e sociale che influenza l'attività ministeriale;
- accrescimento della digitalizzazione di servizi e processi;
- diffusione della cultura digitale all'interno e all'esterno del Ministero;
- miglioramento della comunicazione e la cooperazione con il cittadino;
- ampliamento della collaborazione con le altre Amministrazioni, centrali e locali.

Il contesto socioeconomico attuale ha inoltre risaltato l'esigenza di costruire una nuova organizzazione digitale che si basi sui seguenti obiettivi:

- Creazione di una nuova cultura digitale adatta all'utilizzo delle nuove tecnologie;
- Cooperazione tra le Pubbliche Amministrazioni sfruttando la digitalizzazione dei processi e migliorando la gestione in tempo reale dei flussi informativi;
- Porsi come collettore del "mondo sociale" delle Pubbliche Amministrazioni migliorando la qualità del rapporto con i cittadini ed i servizi offerti ad essi;
- Implementare una gestione intelligente del flusso informativo, in grado di migliorare il monitoraggio e la programmazione di nuove iniziative.

5. Circolare INPS n. 196/2021: Risoluzioni consensuali a seguito di accordi collettivi e Naspi

Con la circolare n. 196/2021, l'INPS ha apportato rettifiche e fornito chiarimenti alla precedente circolare n. 180/2021 in merito alle risoluzioni consensuali a seguito di accordi collettivi ed alla fruizione del trattamento di NASPI per i lavoratori che avevano aderito a tali accordi.

La precedente nota dell'Istituto aveva suscitato forti perplessità tra gli operatori atteso che sembrava andare in forte contrasto con l'indirizzo espresso dall'Ufficio Legislativo del Ministero del Lavoro che si era pronunciato riguardo ad una nota indirizzata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro in merito al blocco dei licenziamenti a seguito della legislazione di emergenza ed alla ripresa progressiva dei tentativi di conciliazione.

L'INPS, con la circolare n. 180, ricordava che fino al 30 giugno 2021 il blocco dei licenziamenti è stato generalizzato e, di conseguenza, fino a tale data, per i lavoratori che hanno risolto il proprio rapporto aderendo ad un accordo collettivo aziendale, sussiste il riconoscimento del diritto alla indennità di NASPI.

La questione, per l'INPS non era più così pacifica per il periodo successivo in quanto, non essendo più l'ammortizzatore COVID generalizzato, seppur erogato da diverse gestioni, l'eventuale accordo collettivo propedeutico alle risoluzioni consensuali aveva valore, unicamente, se il datore di lavoro, con il blocco dei licenziamenti, richiedeva un intervento integrativo.

La circolare n. 180 declinava i datori di lavoro che potevano richiedere ammortizzatori da fruire entro il 31 dicembre e che, durante il periodo, potevano procedere ad accordi collettivi con risoluzioni consensuali che danno diritto alla NASPI.

Fin qui l'Istituto il quale rimarcava e sottolineava che i lavoratori dipendenti da datori di lavoro che non hanno richiesto l'integrazione salariale dopo il 30 giugno, in caso di sottoscrizione di un accordo collettivo al quale avevano aderito, non avevano diritto al trattamento di NASPI.

Tale interpretazione era in aperto contrasto con quanto declinato dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro, su parere conforme dell'Ufficio Legislativo del Ministero del Lavoro, con la nota n. 5186 del 16 luglio u.s., inviata alle proprie articolazioni periferiche, il quale, dando indicazioni relative alla ripresa del tentativo obbligatorio di conciliazione ex art. 7 della legge n. 604/1966, affermava, letteralmente che "il comma 10 dell'art. 8 del D.L. n. 41/2021, relativamente alle imprese di cui ai commi 2 e 8 (ovvero a quelle aventi diritto all'assegno ordinario e alla cassa integrazione in deroga di cui agli articoli 19, 21, 22 e 22 quater del D.L. n. 18/2020, nonché a quelle destinatarie della cassa integrazione operai agricoli CISOA) ha precluso, fino al 31 ottobre 2021, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo, ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604/1966, inibendo altresì le procedure in corso di cui all'art. 7 della medesima legge".

Il Ministero del Lavoro, visto quanto affermato dalla circolare n. 180 ha "ordinato" all'INPS alcune correzioni che, a mio avviso, sono giuste ed opportune atteso che appaiono in contrasto sia con lo spirito che ha accompagnato gli accordi collettivi sottoscritti durante la pandemia, che le conseguenze "pratiche" della interpretazione dell'Istituto con lavoratori che, avendo risolto consensualmente il rapporto, si trovavano nella condizione di essere senza posto di lavoro e senza indennità di disoccupazione.

A seguito di queste correzioni "imposte" (giustamente) dal Dicastero del Lavoro si stabilisce che:

a) gli accordi collettivi che stabiliscono modalità per l'uscita "non traumatica" dall'impresa attraverso l'istituto delle risoluzioni consensuali, consentono al lavoratore di fruire della NASPI, purché ciò avvenga entro la fine della data relativa al blocco dei licenziamenti per motivi economici;

b) gli accordi collettivi sono possibili e validi pur se l'impresa nel periodo considerato non ha fatto ricorso ad ammortizzatori sociali. Si tratta, a mio avviso, di una argomentazione giusta, in quanto non penalizza, come faceva la circolare n. 180, quei datori di lavoro e quei lavoratori che, in presenza, comunque, di un "surplus" di personale, hanno, con l'ausilio delle

organizzazioni sindacali indicate dallo stesso Legislatore, raggiunto soluzioni “non traumatiche”, senza alcuna richiesta di integrazioni salariali;

c) la data finale del blocco dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo (ad esempio, quella prossima del 31 dicembre per quelle aziende che ne fossero interessate) rappresenta la data ultima non solo per la stipula dell’accordo ma anche dell’adesione scritta dei singoli lavoratori interessati al contenuto dello stesso, ben potendo, la risoluzione effettiva del rapporto, avvenire in un momento successivo, magari, secondo date prestabilite tra azienda ed organizzazioni sindacali nell’accordo stesso. Tale assunto, al di là dell’indirizzo errato perseguito nella circolare n. 180, rappresenta un principio coerente con le regole in uso nel nostro ordinamento, laddove, ad esempio, i licenziamenti collettivi a seguito di adesione al criterio della volontarietà concordato ex art. 5 della legge n. 223/1991, possono ben essere posticipati rispetto alla data di chiusura della procedura nel rispetto dei principi, anche di natura organizzativa, del datore di lavoro.

Da ultimo, nella circolare n. 180, confermata dalla successiva circolare n. 196, l’INPS elenca le varie ipotesi che, in via generale, danno diritto alla fruizione della NASPI. Esse sono:

a) il licenziamento, a prescindere dalla motivazione adottata;

b) la scadenza del contratto a tempo determinato;

c) le dimissioni per giusta causa (mancato pagamento della retribuzione, molestie sessuali sul posto di lavoro, modificazioni peggiorative delle mansioni, mobbing, notevoli variazioni delle condizioni di lavoro a seguito di cessione dell’azienda - art. 2112 c.c., comma 4 -, spostamento del lavoratore ad altra sede senza che sussistano le comprovate esigenze tecnico-produttive ed organizzative, comportamento ingiurioso di un superiore gerarchico);

d) le dimissioni durante il periodo protetto della maternità (dal momento del concepimento fino ad un anno di età del bambino);

e) la risoluzione consensuale al termine del tentativo obbligatorio di conciliazione ex art. 7 della legge n. 604/1966;

f) la risoluzione consensuale in seguito al rifiuto del lavoratore al trasferimento in altra sede dell’azienda distante più di 50 chilometri dalla residenza del lavoratore o raggiungibile in 80 minuti od oltre con i mezzi del trasporto pubblico;

g) il licenziamento con accettazione dell’offerta di conciliazione al termine dell’iter procedurale previsto dall’art. 6, D.Lgs. n. 23/2015.

***

Nel restare a Vs. disposizione per eventuali approfondimenti e/o chiarimenti, porgiamo Cordiali saluti.

ENBIC - Studio e-IUS