

IN QUESTO NUMERO

- 1. Avviso agli Associati. Assunzioni per l'anno 2022.**
- 2. Gennaio 2022: Libretto UMA Digitale.**
- 3. I.N.L.: ferie tramutate in cassa integrazione Covid-19 – chiarimenti.**
- 4. I.N.P.S. e Sostituti d'imposta: ripetizione dell'indebito. Nuove regole. Circolare n. 174 del 22/11/2021.**
- 5. Disabili al lavoro: adeguate sanzioni e contributo esonerativo.**
- 6. Disabili: prospetto informativo. Entro il 31 gennaio obbligo di dichiarazione.**



1) Avviso agli Associati. Assunzioni per l'anno 2022.

Si ricorda a tutti gli associati che intendono assumere del personale a partire dal 1° gennaio 2022 di inviare l'apposita "scheda Comunicazione dati per assunzioni telematiche" entro il 17 dicembre per gestire al meglio l'attività prima della chiusura Natalizia.

Si invia in allegato la scheda di assunzione da rinviare al proprio ufficio zona di riferimento.

Si ricorda che è già in funzione anche il programma NEWAGRI dove è possibile compilare direttamente dallo stesso le schede per le assunzioni. Si rinviano in allegato le istruzioni operative.

I nostri uffici di zona sono sempre a vostra disposizione per fornire tutte le informazioni e l'assistenza necessaria.

Comunichiamo che per assunzioni/cessazioni URGENTI e denunce di infortunio dal 27 al 29 Dicembre il servizio verrà garantito con le seguenti procedure:

UFFICIO ZONA DI RIFERIMENTO	MAIL ADDETTO DI ZONA
IMOLA	g.fuzzi@confagricolturabologna.it
BAZZANO	n.cebirciu@confagricolturabologna.it
SAN GIOVANNI	a.filippetti@confagricolturabologna.it
SAN GIORGIO	n.cebirciu@confagricolturabologna.it
BOLOGNA	n.cebirciu@confagricolturabologna.it

Comunichiamo che per assunzioni/cessazioni URGENTI e denunce di infortunio dal 3 al 7 Gennaio il servizio verrà garantito con le seguenti procedure:

UFFICIO ZONA DI RIFERIMENTO	MAIL ADDETTO DI ZONA
IMOLA	s.dallaglio@confagricolturabologna.it
BAZZANO	c.degliangeli@confagricolturabologna.it
SAN GIOVANNI	c.degliangeli@confagricolturabologna.it
SAN GIORGIO	c.degliangeli@confagricolturabologna.it
BOLOGNA	n.cebirciu@confagricolturabologna.it

Si raccomanda a tutti i soci di indicare nella mail un numero di telefono cellulare per eventuali chiarimenti.

Gli uffici di Confagricoltura saranno chiusi per festività Natalizia dal 24 al 26 Dicembre e dal 30 al 2 Gennaio 2022 compresi.

(Ufficio Paghe)

2) Gennaio 2022: Libretto UMA Digitale.



Dal 1° gennaio 2022 il libretto UMA sarà digitale, nulla cambierà per le aziende rispetto alle scorse campagne in merito alla predisposizione della richiesta, da effettuarsi tramite il Tecnico del proprio ufficio zona di riferimento. Il libretto cartaceo verrà sostituito da una semplice ricevuta, che verrà anche inviata tramite PEC dall'applicativo regionale, riportante le seguenti informazioni:

1. Identificativi dell'azienda
2. Quantità di carburante assegnato diviso per tipologia
3. La data del rilascio
4. il numero di protocollo relativo la pratica di assegnazione: questo numero sarà riportato in maniera evidente in quanto sarà il dato da comunicare **sempre** al distributore in fase di prenotazione di carburante
5. il link a cui l'azienda potrà collegarsi per visualizzare, tramite credenziali SPID, in qualsiasi momento il proprio libretto
6. QR code che una volta inquadrato tramite smartphone rimanderà alla pagina di cui sopra

La vera novità riguarderà i distributori di carburante che dovranno accreditarsi presso la Regione Emilia-Romagna e attraverso un sistema informatico dedicato (tramite APP Distributori) procederanno alle prenotazioni, consegne e alle relative registrazioni del carburante movimentato.

L'azienda al momento del fabbisogno dovrà contattare il distributore comunicando CUAA, il numero di protocollo del libretto, riportato sulla ricevuta rilasciata dal Tecnico del proprio ufficio di zona e il nome dell'azienda.

Il processo di consegna sarà il seguente:

1. Il distributore prenoterà e consegnerà il quantitativo di carburante richiesto
2. Il distributore registrerà l'avvenuta consegna tramite accesso al sistema ed indicando i dati della fornitura: CUAA azienda, numero di protocollo del libretto e quantità consegnata
3. Al momento dell'inserimento l'applicazione avvierà i controlli relativi alla disponibilità da parte dell'agricoltore di ricevere la quota inserita dal distributore, pertanto l'applicazione:

- a. Registrerà la consegna di carburante
- b. La data di consegna coinciderà con quella di registrazione
- c. All'agricoltore verrà inviata una PEC con i dati del prelievo

La nuova procedura digitale consentirà al distributore, al momento della prenotazione, di vedere direttamente la disponibilità di carburante dell'azienda, sarà quindi impossibile ritirare un quantitativo maggiore della propria disponibilità residua.

IL tecnico dell'ufficio zona di riferimento, potrà visualizzare, in qualsiasi momento, il libretto digitale dell'azienda, costantemente aggiornato con tutti i prelievi effettuati ed inoltre avrà sempre a disposizione la ricevuta rilasciata e in caso di smarrimento potrà fornirne copia, su richiesta, alle aziende.

La modalità digitale offre una migliore e più specifica assistenza all'agricoltore riducendo gli errori di prelievo in eccesso del carburante, evitando così segnalazioni all'ufficio delle dogane e conseguenti sanzioni.

Per ulteriori informazioni rivolgersi al proprio ufficio zona di riferimento.

(S. Santoni)

3) I.N.L.: ferie tramutate in cassa integrazione Covid-19 – chiarimenti.



L'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), ha recentemente fornito indicazioni, con nota n. 1799 del 23 novembre 2021, relativamente alla possibilità, per il datore di lavoro, di modificare la causale di fruizione della sospensione dal lavoro in CIGO (Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria) utilizzando la con causale tipica emergenziale "Covid-19" relativamente alle giornate di ferie in precedenza già richieste dai lavoratori dipendenti poiché " *programmate e concesse*".

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro, nella richiamata nota a chiarimento preliminarmente analizza il portato normativo inerente l'art. 10 del D.Lgs. n. 66/2003 secondo cui "*fermo restando quanto previsto dall'art. 2109 c.c., il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. Tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva (...) va goduto per almeno due settimane consecutive, in caso di richiesta del lavoratore nel corso dell'anno di maturazione e per le restanti due settimane, nei diciotto mesi successivi al termine dell'anno di maturazione*".

"Art. 2109 codice civile (Periodo di riposo).

Il prestatore di lavoro ha diritto ad un giorno di riposo ogni settimana, di regola in coincidenza con la domenica.

Ha anche diritto, dopo un anno d'ininterrotto servizio, ad un periodo annuale di ferie retribuito, possibilmente continuativo, nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro. La durata di tale periodo è stabilita dalla legge, dalle norme corporative, dagli usi o secondo equità.

L'imprenditore deve preventivamente comunicare al prestatore di lavoro il periodo stabilito per il godimento delle ferie.

Non può essere computato nelle ferie il periodo di preavviso indicato nell'art. 2118."

Sulla base della norma codicistica si potrà argomentare circa il riconoscimento in capo all'azienda datrice di lavoro, nell'ambito dei poteri di organizzazione dell'attività tipica d'impresa, della facoltà di determinare la collocazione temporale delle ferie, nonché della possibilità, in alcune ipotesi specifiche e motivate di modificarne la collocazione nel calendario.

In epoca remota il [Ministero del lavoro e delle politiche sociali](#) rispondeva a similari quesiti (interpello n. 19/2011) affermando che in caso fosse rispettato il dovere di comunicazione preventiva al lavoratore del periodo feriale, eventuali deroghe alla fruizione del diritto costituzionalmente garantito ex art. 36, comma 3 Cost., risulterebbero ammissibili unicamente nella casistica in cui le esigenze aziendali avessero reale fondamento essendo giustificate dal carattere di eccezionalità ed imprevedibilità e come tali quindi supportate da adeguata motivazione. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, richiamando la precedente circolare n. 8/2005, ha ulteriormente precisato che possono integrare ipotesi oggettive derogatorie all'ordinaria modalità di fruizione delle ferie, anche gli interventi a sostegno del reddito ordinari e straordinari, in cui si assiste ad una *“sospensione totale o parziale delle obbligazioni principali scaturenti dal rapporto medesimo, ossia l'espletamento dell'attività lavorativa e la corrispondenza della retribuzione”*.

Secondo il Ministero in caso di sospensione totale dell'attività lavorativa, ovvero in caso di utilizzo della CIG a zero ore, non pare sussistente il presupposto della necessità di recuperare le energie psico-fisiche cui è finalizzato intrinsecamente il diritto alle ferie. L'esercizio del diritto alla sospensione feriale, vuoi con riferimento alle ferie già maturate vuoi riguardo a quelle infra-annuali in corso di maturazione, potrà quindi essere posticipato al momento della cessazione dell'evento sospensivo coincidente con la ripresa dell'attività produttiva; diversamente occorre argomentare nell'ipotesi di CIG parziale, nella quale si dovrà comunque garantire al lavoratore il periodo di riposo per ottenere il ristoro psico-fisico correlato all'attività svolta, sebbene questa sia resa in misura ridotta.

Pertanto quando il datore di lavoro non provvede a comunicare formalmente la decisione di trasformare in CIGO Covid un periodo di ferie preventivamente richiesto e già autorizzato, viola l'art. 2109, comma 3, c.c., secondo cui *“l'imprenditore deve preventivamente comunicare al prestatore di lavoro il periodo stabilito per il godimento delle ferie”*.

L'Ispezzato chiarisce, da ultimo, che per la citata irregolarità non è prevista alcuna sanzione amministrativa, né pare possa essere applicabile il potere di disposizione ex art. 14 D.Lgs. n. 124/2004; ciò sulla base del fatto che risultando, per ciascun lavoratore interessato, inalterato il *plafond* di ferie maturate e del fatto che il lavoratore potrà quindi fruire delle ferie regolarmente al termine del periodo di CIGO, sempre secondo l'ITL, non pare sussistere alcun danno alla cui *“riparazione”* dovrebbe essere finalizzato il ricorso al potere di disposizione.

(M. Mazzanti)

4) I.N.P.S. e Sostituti d'imposta: ripetizione dell'indebito. Nuove regole. Circolare n. 174 del 22/11/2021.

Capita sovente, nella pratica, di constatare come l'I.N.P.S. liquidi ai lavoratori o ai pensionati prestazioni, previdenziali ovvero genericamente retributive, non dovute. L'art. 150 del D.L. n. 34/2020 (convertito in legge 17 luglio 2020, n. 77) ha introdotto, con finalità di semplificazione, alcune rilevanti modifiche. Relativamente alla prassi previgente, rispetto al richiamato art. 150, si osserva come il sostituto d'imposta fosse tenuto a richiedere al percettore la restituzione delle somme indebite – se assoggettate a tassazione in anni precedenti – al lordo delle ritenute fiscali, mentre il contribuente era onerato al

recupero delle ritenute subite attraverso il meccanismo della deduzione degli oneri dal reddito complessivo dell'anno di imposta in cui era avvenuta la ripetizione della somma lorda.

L'art. 150 del D.L. 34/2020 ha introdotto nell'art. 10 del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 (TUIR), il comma 2-bis, secondo cui le somme restituite al soggetto erogatore, "se assoggettate a ritenuta, sono restituite al netto della ritenuta subita e non costituiscono oneri deducibili"; previsto in favore del sostituto d'imposta, quale soggetto erogatore, la possibilità di usufruire, in luogo del rimborso, di un credito di imposta pari al 30 per cento delle somme ricevute, utilizzabile in compensazione senza i limiti di cui all'art. 17 del D.lgs. 241/1997.

L'Agenzia delle Entrate ha recentemente fissato i criteri di recupero dell'indebito con circolare n. 8/E del 14 luglio 2021.

L'I.N.P.S., per parte sua, ha definito i criteri della ripetizione con circolare n. 174 del 22 novembre 2021.

Premesso che l'ambito oggettivo dell'art. 150 citato è costituito dalla ripetizione di emolumenti e/o di somme indebite per anni precedenti, assoggettate a ritenuta alla fonte a titolo di acconto da parte del sostituto d'imposta, la circolare I.N.P.S. specifica che, qualora l'Istituto operi in qualità di sostituto d'imposta, ha titolo di ripetere somme indebitamente erogate, assoggettate in anni precedenti a ritenute alla fonte a titolo di acconto, e dovrà attenersi alle seguenti regole operative:

- le somme sono richieste e restituite al netto e non costituiscono onere deducibile per il contribuente;
- al sostituto di imposta spetta un credito d'imposta pari al 30 per cento delle somme oggetto di restituzione, utilizzabile senza limite di importo in compensazione ai sensi dell'art. 17 del D.lgs. 241/1997.

La ripetizione non si applica ai casi di restituzione di somme indebite esenti per legge (ad esempio, pensioni ed assegni sociali, le pensioni di invalidità civile, le maggiorazioni sociali e gli assegni familiari), alle somme che non hanno subito complessivamente ritenute ancorché imponibili; né ai casi di somme assoggettate a ritenuta e restituite nel medesimo anno del pagamento.

Relativamente alla determinazione delle somme nette da chiedere in restituzione, la circolare I.N.P.S., prendendo spunto dal criterio utilizzato dalla Agenzia delle Entrate nella richiamata circolare, opererà come segue operando:

- l'individuazione delle somme nette oggetto di recupero, per ciascuna annualità nei casi di indebiti pluriennali;
- all'interno delle singole annualità del periodo di riferimento dell'indebito, ai fini della determinazione del reddito imponibile, l'INPS terrà conto della complessiva posizione dell'interessato, cioè considerare gli importi complessivamente erogati dall'istituto al medesimo soggetto e non soltanto quelli erogati dalla singola prestazione del cui indebitato si tratta;
- ai fini della determinazione delle ritenute operate sul predetto reddito complessivo imponibile, verranno calcolate tutte le trattenute erariali, comprese le addizionali regionali e comunali determinate e riferite agli anni d'imposta cui si riferisce l'indebito.

In merito al credito d'imposta come previsto, la circolare I.N.P.S. chiarisce che la norma ha definito il credito d'imposta nei confronti del Fisco come diritto autonomo e distinto dal credito nei confronti del percipiente; l'I.N.P.S., pertanto, si avvarrà del credito d'imposta in esito all'accertamento del diritto alla ripetizione delle somme indebitamente percepite, indipendentemente dalla loro effettiva restituzione.

La circolare I.N.P.S. prevede la decorrenza della nuova disciplina dal 1° gennaio 2022, fatti salvi i rapporti già definiti alla data del 19 maggio 2020; al riguardo, l'Istituto chiarisce che ai fini dell'applicazione del previgente regime di restituzione "al lordo" con il riconoscimento dell'onere deducibile,



si terrà conto di alcuni criteri:

- la restituzione dell'indebitato se già avvenuta al lordo ovvero sia stabilita da pronunce giurisdizionali passate in giudicato la restituzione al lordo;
- in caso di un piano di recupero rateizzato, calcolato al lordo delle ritenute operate all'atto dell'erogazione, in quanto il rapporto tra le parti è stato "definito" al momento dell'approvazione del piano di recupero;
- quando sia stata già notificata la nota di debito e siano avviate le attività di recupero, con compensazione o prelievo sulla prestazione;
- quando sia previsto il pagamento dell'indebitato con rimessa in denaro, con provvedimento (nota di debito) già notificato alla data del 19 maggio 2020 e sia decorso il termine di 30 giorni prescritto per l'adempimento.

(M. Mazzanti)

5) Disabili al lavoro: adeguate sanzioni e contributo esonerativo.



Come è noto, la legge 12 marzo 1999, n. 68, "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" prevedeva, all'art. 5, la possibilità dell'esonero parziale, rispetto agli obblighi di assunzione, per i datori di lavoro con particolari condizioni nell'attività produttiva e ciò alla condizione del pagamento, al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili (previsto ex art. 14 legge cit.), di un contributo esonerativo, per ciascun lavoratore disabile non assunto, nella misura di lire 25.000 per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore disabile non occupato.

Tale obbligo ha ovviamente subito nel tempo significativi adeguamenti, anche sotto il profilo normativo.

Recentemente il Ministro del Lavoro ha emanato il Decreto Ministeriale n. 193 del 2021 con il quale si stabilisce l'importo del contributo esonerativo di cui al richiamato art. 5 (commi 3 e 3bis) della legge 12 marzo 1999, n. 68, è adeguato ad € 39,21. L'importo così definito è da applicarsi a decorrere dal 1° gennaio 2022.

Il decreto è pubblicato nel sito istituzionale del Ministero del lavoro e delle Politiche sociali (www.lavoro.gov.it).

Con diverso decreto il Ministro del Lavoro ha, inoltre, stabilito il nuovo valore delle sanzioni previste per la violazione della legge 68/99 (art. 15), in caso di mancato invio del prospetto informativo "disabili" PID, che - si ricorda - è da inviare entro il 31 gennaio di ogni anno qualora ne ricorra l'obbligo.

Con il D.M. n. 194 del 30 settembre 2021, gli importi delle sanzioni amministrative previste, come si diceva, dall'art. 15, comma 1, della l. 68/99, sono adeguati ad € 702,43 (per il mancato adempimento degli obblighi di cui all'art. 9, c. 6, della legge medesima in ordine alla trasmissione del PID, e ad € 34,02 per ogni giorno di ulteriore ritardo. Tali importi sono applicabili sempre a decorrere dal 1° gennaio 2022.

Il decreto è, come il precedente, pubblicato nel sito del Ministero del lavoro e delle Politiche sociali (www.lavoro.gov.it).

(M. Mazzanti)

6) Disabili: prospetto informativo. Entro il 31 gennaio obbligo di dichiarazione.



Come noto l'art. 32 della Legge 12 marzo 1999, n. 68 prevede le quote di riserva per le assunzioni obbligatorie poste a carico dei datori di lavoro (sia privati che pubblici – vedi anche l'art. 1, legge citata), onde garantire ai disabili il diritto al lavoro.

In pratica i datori di lavoro sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle cosiddette categorie protette, secondo aliquote di legge ed in particolare pari a:

- sette per cento dei lavoratori occupati, se l'azienda ha in forza più di 50 dipendenti;

- due lavoratori, se si occupano da 36 a 50 dipendenti;
- un lavoratore, se vengono occupati da 15 a 35 dipendenti.

L'art. 9, comma 6, della legge citata prevede poi l'obbligo di inviare al Ministero del lavoro e/o sue articolazioni territoriali, sulla base della struttura aziendale, un prospetto informativo utile per il computo della forza lavoro e dei correlativi obblighi di assunzione (P.I.D.).

La trasmissione dovrà obbligatoriamente essere presentata entro il 31 gennaio di ogni anno, con modalità esclusivamente telematiche ed in rapporto alla situazione occupazionale al 31 dicembre dell'anno precedente.

Il prospetto non si dovrà inviare solo nel caso in cui, rispetto all'ultimo invio, non vi siano stati cambiamenti nella situazione occupazionale ovvero le modifiche intercorse non siano tali da modificare l'obbligo di legge oppure da incidere sul computo della quota di riserva.

L'adempimento predetto riguarda i datori di lavoro con 15 o più dipendenti.

Si rammenta che, a partire dal 20 maggio 2021, l'accesso al sistema per la gestione del Prospetto Informativo Disabili (P.I.D.) è possibile attraverso il portale Servizi lavoro, esclusivamente tramite le credenziali SPID (di tipo personale) o carta d'identità elettronica (CIE).

Per quanto riguarda il settore agricolo relativamente al calcolo della forza lavoro (in particolare tenendo conto del fatto che gli operai agricoli per la gran parte sono avventizi) si ricorda quanto chiarito dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro (nota circolare n. 43 del 06/03/2018) in merito al computo dei lavoratori agricoli stagionali e/o a termine.

Secondo l'I.N.L. il computo dei lavoratori stagionali nell'organico aziendale, per la definizione degli obblighi di assunzione, previsti dalle regole del collocamento obbligatorio, di personale disabile non andrà riferito l'arco temporale complessivo del rapporto per determinare il superamento o meno della durata di sei mesi, ma occorrerà tenere conto delle giornate di lavoro effettivamente prestate nell'arco dell'anno solare, ancorché non continuative (vedi DPR 333/2000 e circ. Min. Lav. n. 4/2000).

Secondo l'Ispettorato, il predetto limite semestrale per gli operai agricoli potrà arrivare fino al limite delle 180 giornate di lavoro annue; ciò sulla base delle disposizioni di carattere normativo e

regolamentare tipiche del settore, dalle quali si evince che il criterio di distinzione fra rapporto di lavoro a termine e il rapporto a tempo indeterminato in agricoltura è rappresentato proprio dal superamento o meno del sopracitato limite quantitativo delle 180 giornate; l'art. 23 del CCNL degli operai agricoli e florovivaisti, infatti individua proprio in 180 giornate di lavoro l'anno la discriminante fra rapporti a termine e a tempo indeterminato, così come l'art. 8 della L. n. 457/72, in materia di cassa integrazione, considera lavoratori a tempo indeterminato "quelli che svolgono annualmente oltre 180 giorni lavorativi presso la stessa azienda".

(M. Mazzanti)



The image shows a Christmas card for Confagricoltura Bologna. The card has a dark green background. In the top left corner is the logo of Confagricoltura Bologna, which consists of a stylized 'C' with a leaf inside, followed by the text 'Confagricoltura Bologna'. Below the logo is a small illustration of two golden bells. The main text on the card reads 'Tanti cari auguri!!!' in a small, white, serif font, followed by 'Buon Natale!' in a large, white, cursive font. Below this, there is a horizontal line, and then the date '25 Dicembre 2021'. At the bottom left, the names of the President and Director are listed: 'Il Presidente Guglielmo Garagnani' and 'Il Direttore Andrea Flora'. On the right side of the card is a large, detailed illustration of a Christmas tree decorated with colorful ornaments and lights, with several wrapped gifts at its base.

Spedizione in abbonamento postale
D.L. 353/2003 Conv. in L. 27/02/04
n. 46 art. 1, comma 2

Reg. Canc. Tribunale di Bologna
n. 6240 del 04/01/1994

Direttore Responsabile Massimo Mazzanti
Redazione Maria-Stefania Devescovi
Editrice

Confagricoltura Bologna - Unione Prov. Agricoltori
Via Tosarelli, n. 155 - 40055 Villanova di Castenaso (BO)
Tel. 051.78.39.19 Fax. 051.78.39.00



Consultabile sul nostro sito: www.confagricoltura.org/bologna/