BIANCHI & MASSARA ASSOCIATI

Consulenti del Lavoro

CIRCOLARE DI AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

Febbraio 2022

SOMMARIO

IN QUESTO NUMERO DELLA CIRCOLARE SI PARLA DI….

⇒ LE UTLIME SUI LAVORATORI FRAGILI

⇒ L'ASSEGNO UNICO UNIVERSALE

⇒ LA NUOVA CIG

⇒ LE NUOVE ALIQUOTE INPS GESTIONE SEPARATA 2022

⇒ LE ULTIME NOVITA' ANTI DIFFUSIONE DEL VIRUS

⇒ IL NUOVO RAPPORTO BIENNALE PARI OPPORTUNITA'

⇒ APPALTI: IL NUOVO APPLICATIOVO INPS MoCOA "Monitoraggio Congruità Occupazionale Appalti"

Indice

LE UTLIME SUI LAVORATORI FRAGILI....2
L'ASSEGNO UNICO UNIVERSALE....2
LA NUOVA CIG....3
LE NUOVE ALIQUOTE INPS GESTIONE SEPARATA 2022....4
LE ULTIME NOVITA' ANTI DIFFUSIONE DEL VIRUS....6
IL NUOVO RAPPORTO BIENNALE PARI OPPORTUNITA'....7
IL NUOVO APPLICATIVO INPS MoCOA....7

BIANCHI E MASSARA ASSOCIATI
Viale Aventino, 98 – 00153 Roma Tel. 06/5780201 Fax. 06/57300052 C.F. / P. Iva 09342771004

LE ULTIME SUI LAVORATORI FRAGILI

Con il **messaggio n. 679 dell'11.2.2022 l'Inps** conferma che dall'1.1.2022 è venuta meno la tutela economica per i cd lavoratori fragili ex art. 26 comma 2 DL n. 18/20, così come quella dei lavoratori assenti per quarantena ex art. 26 comma 1 del DL n. 18/20.
Conseguentemente gli eventi a cavallo delle due annualità 2021 e 2022, saranno trattati dall'Inps riconoscendo **l'indennità esclusivamente per i giorni ricadenti nell'anno 2021**.
Dal messaggio medesimo si potrebbe evincere che anche se dall'1.1.2022 la quarantena non è più indennizzata economicamente (né dall'Inps né dai datori di lavoro che non versano all'Istituto la contribuzione di malattia), la stessa continua ad essere attestata dai certificati di malattia emessi dai medici di medicina generale o dai pediatri di libera scelta. Ecco perché è importante, al fine di trattare correttamente quei certificati di malattia per quarantena, che il dipendente fornisca anche il provvedimento Di quarantena emesso dalla Asl.
La nuova definizione di lavoratore fragile. Nella Gazzetta Ufficiale dell'11.2.2022 è stato pubblicato il DM Salute 4.4.2022 che contiene l'elenco delle patologie e delle condizioni che, ai sensi dell'art. 17 del DL n. 201/2021, consentiranno ai lavoratori interessati, (dall'11.2.2022) fino al 28.2.2022, di prestare normalmente l'attività con modalità agile o di essere impiegati in attività formative svolte da remoto.
Ricordiamo infatti che l'articolo 17 del DL n. 201/2022 (che ha spostato la fine dello stato di emergenza al 31.3.2022) aveva prorogato la tutela dei lavoratori fragili ex art. 26 comma 2 bis del DL n. 18/20 fino all'entrata in vigore del nuovo decreto che avrebbe dovuto indicare "le patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità", e comunque non oltre il 28.2.2022.
Il decreto è arrivato, sebbene con oltre quindici giorni di ritardo, e prevede che la sussistenza delle patologie (a prescindere della vaccinazione, es. trapianti) o delle condizioni (es. lavoratore ultra 60enne esentato dalla vaccinazione) indicate nel decreto stesso, debbano essere certificate dal medico di medicina generale, affinchè il lavoratore interessato possa prestare di norma la prestazione con modalità agile.

ASSEGNO UNICO UNIVERSALE

Con la **circolare n. 23 del 9.2.2022** l'Inps illustra la nuova disciplina dell'Assegno Unico Universale introdotto dall'1.3.2022 dal dlgs n. 230/2021.
In particolare l'Istituto fornisce le seguenti utili precisazioni:

- Individua **tutti i diversi percorsi scolastici** (scuola secondaria superiore, percorso di formazione Professionale Regionale finalizzato ad ottenere una Qualifica Professionale o il Diploma Professionale di Tecnico, percorsi di istruzione e formazione Tecnica Superiore cd IFTS, e gli Istituti Tecnici Superiori cd ITS) ed universitari ai quali potrebbe essere iscritto il figlio fino a 21 anni di età (20 anni e 364 giorni) per beneficiare dell'AUU;
- L'AUU viene riconosciuto **anche quando il figlio fino a 21 anni**, fiscalmente a carico, sia **titolare di un contratto di apprendistato** ex dlgs n. 81/2015 o di un contratto **di tirocinio**;
- In merito ai requisiti che il richiedente deve possedere, il "**pagamento dell'Irpef in Italia**" deve intendersi come la sussistenza di **un'imposta lorda**, che potrebbe poi essere azzerata dagli oneri deducibili e detraibili;

- in tema di **ISEE,** quello da prendere in considerazione è quello **in cui è inserito il figlio beneficiario**, a prescindere dalla convivenza con i genitori, che potrebbero anche essere separati/divorziati;
- **tra le diverse maggiorazioni** dell'importo mensile dell'AUU (es. figli successivi al 2°, disabile, madri richiedenti < 21 anni, entrambi i genitori titolari di reddito da lavoro), quella **cd compensativa** per i nuclei familiari con ISEE fino a 25.000 euro, è riconosciuta fino al 28.2.2025 ai nuclei che nel 2021 fruivano della prestazione dell'assegno unico familiare.
  Tale maggiorazione è riconosciuta a copertura dell'eventuale differenza tra la somma delle detrazioni e dell'assegno nucleo familiare (persa) e l'importo dell'assegno Unico Universale spettante secondo le nuove regole del Dlgs n. 230/2021.
  La somma delle detrazioni e dell'assegno unico universale, non più riconosciuta dall'1.3.2022, è determinata in base alle tabelle A, B, C, D allegate al Dlgs n. 230/2021, che individuano i valori teorici dell'ANF (tabelle A e B) cioè della relativa componente reddituale nonché quelli delle detrazioni per figli (tabelle B e C), che rappresentano invece la cd componente fiscale.
- L'AUU **è richiesto** per l'anno decorrente dal 1° marzo al 28 febbraio (dell'anno successivo) ed in particolare:
  - Per l'annualità marzo 2022-febbraio 2023 la domanda poteva essere presentata dal 1° gennaio 2022;
  - In via eccezionale, in sede di prima applicazione, la domanda può essere presentata **entro il 30.6.2022** con diritto a percepire **anche gli arretrati da marzo 2022**:
    - ✓ In via eccezionale, l'ISEE può essere presentato entro il 30.6.2022 al fine di poter conguagliare gli arretrati;
    - ✓ A regime cioè **dal 1° luglio 2022, l'AUU decorre dal mese successivo a quello di presentazione** ed è determinato sulla base dell' ISEE al momento della domanda.
- L'AUU è cumulabile con la detrazione **per figlio a carico disabile di età pari o superiore a 21 anni**.

LA NUOVA CIG

Con il **messaggio n. 606 del 8.2.2022,** l'Inps ha comunicato che le domande di Cig per sospensioni/riduzioni dell'orario decorrenti dal 1° gennaio 2022 al 7 febbraio 2022 potranno essere inviate all'Inps **entro il 23 febbraio prossimo**.
Con **il messaggio n. 637 del 9.2.2022** l'Istituto illustra l'impatto della riforma della Cig sui diversi obblighi contributivi dall'1.1.2022, tra i quali:
- obbligo contribuzione Cig/Fis/Fondo Solidarietà per tutti gli **apprendisti e lavoratori a domicilio** in forza al 1° gennaio 2022;
-obbligo della contribuzione **Cigs** (0,90%, ridotto per il solo 2022 a 0,27%) **per i datori di lavoro rientranti nel Fis con forza lavoro > 50 dipendenti** come media nel semestre precedente,
-**nuova contribuzione dovuta al Fis** anche dai datori di lavoro **con un solo dipendente** pari a:

- ✓ 0,50% fino a 5 dipendenti, quale media nel semestre precedente, (ridotto per il 2022 a 0,15%);
- ✓ 0,80% oltre i 5 dipendenti, come media nel semestre precedente, (ridotto per il 2022 a 0,55% per i datori oltre 5 e fino a 15 dipendenti, allo 0,69% per quelli oltre 15 dipendenti nonché allo 0,24% per le aziende commerciali ed agenzie di viaggio > 50 dipendenti medi nel semestre precedente).

L'importante precisazione contenuta nel provvedimento è che nell'attesa della prossima circolare con cui saranno fornite le istruzioni per applicare le novità contributive, per i periodi di paga da gennaio 2022 si continueranno ad applicare le vecchie regole in uso al 31.12.2021.

LE NUOVE ALIQUOTE INPS DELLA GESTIONE SEPARATA

Con la **Circolare n. 25 dell'11 febbraio 2022** l'INPS ha comunicato le nuove **aliquote degli iscritti alla Gestione separata in vigore nel 2022**, specificando che le aziende committenti che, per il versamento dei contributi relativi al mese di gennaio 2022, non abbiano potuto tenere conto delle nuove aliquote contributive, **possono regolarizzare tale periodo entro tre mesi dalla pubblicazione della circolare**, così come previsto dalla delibera n. 5/1993 del Consiglio di Amministrazione dell'Istituto.

La **legge di Bilancio per l'anno 2022 (art. 1, comma 223, legge n. 234/2021)** integrando l'art. 15 del Dlgs 22/2015 relativo alla DISCOLL, ha introdotto il co. 15-quinquies, che prevede, tra l'altro, **l'obbligo, a decorrere dal 1° gennaio 2022, del versamento di un'aliquota contributiva contro la disoccupazione "pari a quella dovuta per la NASPI"** per i collaboratori, gli assegnisti e i dottorandi di ricerca con borsa di studio che hanno diritto di percepire la prestazione DIS-COLL, nonché per gli amministratori e i sindaci (non destinatari della prestazione DIS-COLL).
Acquisito il parere del Ministero del Lavoro, l'INPS ha chiarito che **tale aliquota si riferisce esclusivamente al contributo dell'1,31%** e non anche all'aliquota di contribuzione "addizionale", pari 0,30%, dovuta ai sensi dell'art. 25 della legge 845/78 al Fondo di rotazione o ai Fondi interprofessionali per la formazione continua.

Sono **interessati dalla modifica** dell'aliquota i soggetti i cui compensi derivano da:

- uffici di **amministratore, sindaco o revisore di società**, associazioni e altri enti con o senza personalità giuridica **anche se tali soggetti non sono beneficiari della relativa prestazione e la cui aliquota totale subisce un incremento dell'1,31%**;
- rapporti di **collaborazioni coordinate e continuative, dottorato di ricerca, assegno, borsa di studio, la cui aliquota totale subisce un incremento dello 0,80%** (per effetto dell'aumento del contributo della DIS-COLL che passa da 0,51 a 1,31%).

Restano invece esclusi da tale incremento contributivo i compensi corrisposti per:

- componenti di commissioni e collegi;
- amministratori di Enti locali;
- venditori porta a porta;
- attività di lavoro autonomo occasionale;
- associati in partecipazione;
- medici in formazione specialistica.

Con la Circolare in commento, l'Istituto ha diffuso una **tabella riepilogativa delle aliquote contributive dovute alla Gestione separata dalle aziende committenti per l'anno 2022, in base alle modifiche sopra descritte**, distinta in base ai codici identificativi del "Tipo rapporto" esposti anche nel flusso UniEmens e che di seguito si riporta.

Codice	**Tipo rapporto. Soggetti senza altra copertura previdenziale obbligatoria, non titolari di pensione e di P.IVA**	**IVS**	**Malattia, maternità, ANF**	**Maternità *ex* D.M. 12.7.2007**	**DISCOLL**	**totale**
1A -1E	AMMINISTRATORE DI SOCIETA, ASSOCIAZIONE E ALTRI ENTI	33,00	0,50	0,22	1,31	**35,03**

	CON O SENZA PERSONALITA GIURIDICA					
1B	SINDACO DI SOCIETA, ASSOCIAZIONE E ALTRI ENTI CON O SENZA PERSONALITA GIURIDICA	33,00	0,50	0,22	1,31	**35,03**
1C	REVISORE DI SOCIETA, ASSOCIAZIONE E ALTRI ENTI CON O SENZA PERSONALITA GIURIDICA	33,00	0,50	0,22	1,31	**35,03**
1D	LIQUIDATORE DI SOCIETA'	33,00	0,50	0,22	1,31	**35,03**
02	COLLABORATORE DI GIORNALI, RIVISTE, ENCICLOPEDIE E SIMILI	33,00	0,50	0,22	1,31	**35,03**
03	PARTECIPANTE A COLLEGI E COMMISSIONI	33,00	0,50	0,22		**33,72**
04	AMMINISTRATORE DI ENTI LOCALI (D.M. 25.5.2001)	33,00	0,50	0,22		**33,72**
05	DOTTORATO DI RICERCA, ASSEGNO, BORSA DI STUDIO	33,00	0,50	0,22	1,31	**35,03**
06	CO. CO. CO. (CON CONTRATTO A PROGETTO/PROGRAMMA DI LAVORO/FASE)	33,00	0,50	0,22	1,31	**35,03**
07	VENDITORE PORTA A PORTA	33,00	0,50	0,22		**33,72**
09	RAPPORTI OCCASIONALI AUTONOMI (LEGGE N. 326/2003 ART. 44)	33,00	0,50	0,22		**33,72**
11	COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE PRESSO PP.AA.	33,00	0,50	0,22	1,31	**35,03**
12	RAPPORTI DI CO.CO.CO. PROROGATI	33,00	0,50	0,22	1,31	**35,03**
13	ASSOCIATI IN ARTECIPAZIONE (dal 2004 al 2015)	33,00	0,50	0,22		**33,72**
14	FORMAZIONE SPECIALISTICA	33,00	0,50	0,22		**33,72**
17	CONSULENTE PARLAMENTARE	33,00	0,50	0,22	1,31	**35,03**
18	COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE - D.LGS. N. 81/2015	33,00	0,50	0,22	1,31	**35,03**
19	AMMINISTRATORE DI ENTI LOCALI Iscritti in GS come Liberi Professionisti	25,00	0,50	0,22	0,51	**26,23**
20	COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE Covid-19 – Ordinanza 24.10.2020 D.P.C.M. Protezione Civile	33,00	0,50	0,22	1,31	**35,03**

L'INPS ricorda anche che la legge di Bilancio **per l'anno 2021** **(art. 1, comma 398, legge n. 178/2020)** ha disposto un **aumento dell'aliquota dei professionisti, che esercitano abitualmente attività di lavoro autonomo, pari al 0,51% per l'anno 2022** e per l'anno 2023 (per l'anno 2021 l'aumento era stato pari allo 0,26%). Il contributo è finalizzato alla copertura economica dell'indennità straordinaria di continuità reddituale e operativa (c.d. ISCRO).

Pertanto **la nuova aliquota, in vigore nel 2022, per i professionisti non assicurati presso altre forma pensionistiche obbligatorie è pari al 26,23%** (data dall'aliquota in vigore lo scorso anno 25,98% + 0,25% ulteriore aumento dell'ISCRO pari alla differenza tra lo 0,26% del 2021 e lo 0,51% dovuto nel 2022).

Per quanto riguarda, invece, i soggetti già **pensionati o assicurati presso altre forme di previdenza obbligatorie, per l'anno 2022, l'aliquota è confermata al 24%,** sia per i collaboratori e le figure assimilate sia per i professionisti.

Di conseguenza, le **aliquote dovute per la contribuzione alla Gestione separata per l'anno 2022** sono complessivamente fissate come segue:

TABELLA RIASSUNTIVA ALIQUOTE GESTIONE SEPARATA IN VIGORE NEL 2022	
Collaboratori e figure assimilate	**Aliquote**
Soggetti non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie per i quali è prevista la contribuzione aggiuntiva DIS-COLL	**35,03%** (33,00 IVS + 0,72 + 1,31 aliquote aggiuntive)
Soggetti non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie per i quali non è prevista la contribuzione aggiuntiva DIS-COLL	**33,72%** (33,00 IVS + 0,72 aliquota aggiuntiva)
Soggetti titolari di pensione o provvisti di altra tutela pensionistica obbligatoria	**24%** (24,00 IVS)
Professionisti	**Aliquote**
Soggetti non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie	**26,23%** (25,00 IVS + 0,72 aliquota aggiuntiva + 0,51 ISCRO)
Soggetti titolari di pensione o provvisti di altra tutela pensionistica obbligatoria	**24%** (24,00 IVS)

l'Istituto ha comunicato infine che il **massimale**, entro il quale come previsto dall'art. 2, co. 18 della legge 335/98 sono dovuti i contributi alla Gestione separata, **per il 2022 è pari a euro 105.014,00**.

LE ULTIME NOVITA' ANTI DIFFUSIONE DEL VIRUS

L'Ordinanza dell'8.2.2022 del ministero della Salute ha disposto **dall'11.2.2022 a 31.3.2022** l'obbligo dell'uso del **dispositivo di protezione delle vie aeree** solo per i **luoghi al chiuso** diversi dalle abitazioni private, con la sola esclusione dei bambini< 6 anni, delle persone con patologie incompatibili con l'uso della mascherina e di coloro che svolgono attività sportiva.
L'obbligo permane anche all'aperto nei luoghi in cui vi siano assembramenti o affollamenti.
Ai sensi del **DL n. 5 del 4.2.2022** la **certificazione verde** non ha più una **validità** semestrale, ma **illimitata** nei seguenti casi:
-dopo il completamento del ciclo vaccinale, compresa la dose booster;
-in caso di contrazione del virus a seguito del completamento del ciclo vaccinale primario (1° e 2° dose) o della somministrazione della dose di richiamo (booster).
Il Green Pass continua ad avere una validità semestrale per coloro che abbiano contratto il virus dopo il 14° giorno dalla somministrazione della prima dose.

IL NUOVO RAPPORTO BIENNALE PARI OPPORTUNITA'

Si avvicina la scadenza del 30 aprile 2022 entro cui inviare la situazione biennale del personale maschile e femminile come previsto **dall'art.46 del codice delle pari opportunità Lgs.198 2006**, novellato dalla **legge n.162 del 5 novembre 2021**, che ha allargato l'obbligo di comunicazione alle aziende pubbliche e private con **più di 50 dipendenti** (in precedenza il tetto era di 100 dipendenti) e ha aumentato adempimenti e informazioni da trasmettersi: dati sui processi di selezione in fase di assunzione, sui processi di reclutamento, sull'accesso alla qualificazione professionale, alla formazione manageriale, sugli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, etc.
Il Ministero del lavoro comunica sul proprio sito che, dall'11 febbraio 2022 le aziende possono accedere alla procedura on line "RAPPORTO PARI OPPORTUNITA" di CLIC LAVORO, ivi compresi i datori fino a 50 dipendenti su base volontaria (in realtà ad oggi il modello non è ancora aggiornato all'anno 2020-2021 e quindi non è ancora utilizzabile).

APPALTI: IL NUOVO APPLICATIVO INPS MoCOA "Monitoraggio Congruità Occupazionale Appalti"

Articolo di Barbara Massara e Flavio Iacovone (avvocato amministrativista in Roma) in corso di pubblicazione sulla rivista specializzata Guida al Lavoro del Sole24Ore.

L'Inps ha introdotto un nuovo applicativo on line, denominato "Monitoraggio Congruità Occupazionale Appalti" ("**MoCOA**") funzionale a tutelare i lavoratori impiegati dagli appaltatori e subappaltatori nell'esecuzione di un appalto e garantire anche i committenti, responsabili solidalmente per l'adempimento degli obblighi contributivi e retributivi nei confronti degli stessi lavoratori.
Il nuovo applicativo è attivato a cura del committente ed è implementato anche dall'appaltatore e dagli eventuali subappaltatori. Il MoCOA consente di verificare mensilmente la congruità degli adempimenti contributivi relativi ai lavoratori impegnati nell'esecuzione dell'appalto, incrociando i dati dei dipendenti coinvolti registrati dal committente con quelli dichiarati dall'appaltatore e dai subappaltatori nel flusso Uniemens.
I dati oggetto di controllo incrociato riguarderanno, per ciascun appalto preventivamente inserito nella procedura, i nominativi dei lavoratori utilizzati, le rispettive percentuali di utilizzo oltre che l'importo totale (e non del singolo appalto) dei contributi dovuti e versati.
In aggiunta la procedura restituirà anche informazioni in merito all'eventuale presenza al momento dell'elaborazione di situazioni debitorie Inps degli appaltatori e subappaltatori.
Il nuovo strumento è stato annunciato dall'Inps nel messaggio n. 428 del 27 gennaio 2022 e presentato come un supporto per le imprese committenti funzionale a verificare la correttezza degli adempimenti contributivi in modo da ridurre i rischi di veder azionata la responsabilità solidale ex art. 29 del dlgs n. 276/2003.
I committenti, infatti, sebbene solidalmente responsabili per il pagamento dei contributi previdenziali relativi ai lavoratori impegnati nell'esecuzione dell'appalto (oltre che dei premi assicurativi e dei trattamenti retributivi), per verificare la correttezza degli adempimenti contributivi dell'appaltatore e dei subappaltatori disponevano solo del DURC, che fornisce un set di informazioni limitato e non particolarmente aggiornato.
Le fonti della responsabilità solidale. Nel corso degli anni si è ampliato l'ambito della responsabilità solidale del committente per l'assolvimento degli obblighi contributivi e retributivi nei confronti dei lavoratori impegnati nell'esecuzione dell'appalto.
La previsione originaria è contenuta nell'art. 1676 del Codice Civile: "*Coloro che, alle dipendenze dell'appaltatore, hanno dato la loro attività per eseguire l'opera o per prestare il servizio possono*

proporre azione diretta contro il committente per conseguire quanto è loro dovuto, fino alla concorrenza del debito che il committente ha verso l'appaltatore nel tempo in cui essi propongono la domanda".

L'art. 1676 cc è applicabile agli appalti privati e pubblici e consente ai dipendenti dell'appaltatore di agire nei confronti del committente per il pagamento di tutto quanto loro dovuto per l'attività svolta per eseguire i lavori o i servizi oggetto dell'appalto.

L'espressione tutto quanto dovuto ricomprende anche quanto vantato dal lavoratore per titoli non aventi natura strettamente retributiva (cfr. Tribunale Venezia, Sez. lavoro, Sent., 19/01/2022, n. 25).

L'art. 1676 cc, tuttavia, limita la responsabilità del committente al debito dello stesso nei confronti dell'appaltatore al momento di presentazione da parte del lavoratore della domanda di pagamento. In merito la giurisprudenza ha rilevato che la domanda del lavoratore al committente determina l'indisponibilità del credito dell'appaltatore-datore di lavoro nei confronti del committente, sicché quando il lavoratore si rivolge al committente questi diviene suo diretto debitore, in solido con l'appaltatore, fino alla concorrenza del debito per il corrispettivo dell'appalto" (Cass. L., 33407/2019; 23489/2010)

Dell'art. 1676 cc possono avvalersi anche i lavoratori del subappaltatore per agire, però, solo nei confronti del subcommittente o subappaltante e non contro il committente.

L'art. 29, comma 2 del D. Lgs. 276/2003 ha esteso sotto molti profili la responsabilità solidale del committente: *"In caso di appalto di opere o di servizi, il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto, restando escluso qualsiasi obbligo per le sanzioni civili di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento".*

L'art. 29, comma 2 cit. si applica ai committenti che nell'esercizio dell'attività professionale affidano un appalto. L'obbligazione solidale sussiste nei confronti dei lavoratori dell'appaltatore e dei subappaltatori e riguarda i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto.

La giurisprudenza ha interpretato rigorosamente la nozione di trattamento retributivo riferendola alla natura strettamente retributiva degli emolumenti che il datore di lavoro risulti tenuto a corrispondere ai propri dipendenti con conseguente esclusione delle somme liquidate a titolo di risarcimento del danno per illegittima unilaterale riduzione dell'orario lavorativo da parte del datore di lavoro" (Cass. L., 28517/2019), con esclusione del valore dei pasti allorché il servizio mensa rappresenti un'agevolazione di carattere assistenziale, anziché un corrispettivo obbligatorio della prestazione lavorativa, nonché con esclusione dell'indennità sostitutiva ferie e con inclusione, invece, dei ROL per riduzione orario di lavoro (Cass. L., 10354/2016).

Il committente è responsabile in solido con l'appaltatore e gli eventuali subappaltatori e a differenza di quanto previsto dall'art. 1676 cc il presupposto della responsabilità non è l'esistenza di un rapporto di debito-credito del committente con l'appaltatore relativo all'appalto, ma la sussistenza di un rapporto di appalto, l'inadempimento dell'appaltatore nei confronti dei lavoratori alle proprie dipendenze e il decorso di un tempo non superiore a due anni dalla cessazione dell'appalto, previsto a pena di decadenza.

Della responsabilità solidale prevista dall'art. 29, comma 2 del D. Lgs. 276/2003 può avvalersi anche l'INPS e gli altri enti previdenziali per i crediti previdenziali. Per l'Inps, però, non trova applicazione il termine decadenziale di due anni e l'azione può essere fatta valere nel termine prescrizionale di 5 anni.

La giurisprudenza ha rilevato che l'obbligazione contributiva, derivante dalla legge e che fa capo all'INPS, è distinta ed autonoma rispetto a quella retributiva, ha natura indisponibile e va commisurata alla retribuzione che al lavoratore spetterebbe sulla base della contrattazione collettiva vigente.

Pertanto, a seguito dell'azione tempestivamente proposta dal lavoratore per il pagamento della retribuzione, l'ente previdenziale deve poter agire per soddisfare l'obbligo contributivo, anche se non ha azionato la propria pretesa nel termine di due anni dalla cessazione dell'appalto. Altrimenti si spezzerebbe il nesso stretto tra retribuzione dovuta (in ipotesi addirittura effettivamente erogata) e l'adempimento dell'obbligo contributivo, con ciò procurandosi un vulnus nella protezione assicurativa del lavoratore che, invece, l'art. 29 cit. ha voluto potenziare (cfr. Cass. civ., Sez. VI - Lavoro, Ord., 23/12/2021, n. 41373).

Le finalità del nuovo strumento. Il nuovo applicativo che, allo stato attuale, rappresenta un'opportunità e non un obbligo per il committente privato soggetto alla responsabilità solidale, attraverso la sua interrogazione mensile, accerta mensilmente:

-la corrispondenza del personale utilizzato con quello denunciato dagli affidatari;

-la corrispondenza dell'importo totale del debito contributivo emerso dal flusso Uniemens dell'appaltatore e subappaltatore con l'importo complessivo versato con il modello F24;

-la sussistenza di eventuali posizioni debitorie relative a tutte le Gestioni Previdenziali Inps di interesse dell'azienda con indicazione degli importi dei debiti eventualmente riscontrati al momento dell'elaborazione.

Il controllo afferente alla singola mensilità è effettuato dall'Inps mensilmente, una volta scaduto il termine di presentazione della denuncia contributiva, che è fissato alla fine del mese successivo a quello a cui la denuncia si riferisce.

Il nuovo strumento realizza pertanto un controllo più ampio e più puntuale, anche dal punto di vista temporale, di quello garantito dal Durc.

Quest'ultimo documento, che comunque gli affidatari continuano ad essere tenuti a consegnare al committente anche ai fini del pagamento dei SAL, afferisce alla situazione contributiva complessiva dell'azienda, e non a quella del singolo appalto, verifica i pagamenti scaduti sino all'ultimo giorno del secondo mese antecedente a quello in cui la verifica è effettuata ed esplica i suoi effetti anche per i successivi 120 giorni dalla data di emissione.

Il Durc, dunque, accerta una situazione di regolarità contributiva sulla base di un mero confronto tra il debito complessivo dichiarato nel flusso Uniemens ed il relativo pagamento assolto tramite il modello F24, effettuando un controllo sugli obblighi contributivi dell'appaltatore più formale che sostanziale.

Inoltre, la verifica tramite il Durc presenta il limite di accertare la regolarità contributiva di periodi risalenti nel tempo e di dispiegare efficacia con riferimento ad un arco temporale futuro non oggetto di un effettivo controllo.

Al contrario, il nuovo applicativo consente una verifica mensile basata sull'incrocio dei dati effettivi dell'appalto forniti dal committente con quelli trasmessi all'Inps da tutti gli affidatari, in modo tale da garantire una verifica sostanziale della forza lavoro effettivamente impiegata nell'appalto e della congruità dei conseguenti obblighi contributivi. Il documento emesso a valle di tale verifica ha altresì il pregio di essere elaborato in base a dati aggiornati al momento dell'elaborazione.

Il costante monitoraggio della cd congruità occupazionale rappresenta altresì un valido strumento per contrastare fenomeni di dumping da parte di quegli operatori economici che attraverso comportamenti non regolari sono in grado di presentare offerte particolarmente basse con cui aggiudicarsi gli appalti.

Oltre a queste importanti utilità, l'introduzione del nuovo applicativo rappresenta un passo in avanti verso la costituzione della "**Banca Dati appalti dell'Inps**", già annunciata dall'Agenzia delle Entrate nella circolare n. 1/2020 in materia di verifica delle ritenute fiscali negli appalti ex art. 17 bis del Dlgs n. 241/1997, ed in particolare nella parte dedicata ad illustrare il divieto di compensazione dei crediti con i debiti contributivi ed assicurativi derivanti dall'esecuzione dell'appalto.

La futura Banca dati Inps, una volta completata, come espressamente dichiarato dall'Amministrazione Finanziaria, dovrebbe infatti consentire la ripartizione dei versamenti contributivi per singolo appalto, utile alla verifica non solo della rispettiva regolarità contributiva ma

anche del rispetto del divieto di utilizzo di crediti fiscali per il pagamento dei debiti Inps ed Inail dei lavoratori coinvolti nell'appalto.

La PA ed il MoCOA. Il nuovo strumento sarà utilizzabile, a seguito di un prossimo aggiornamento, anche dalle stazioni appaltanti pubbliche nonostante siano escluse dall'ambito di applicazione della disciplina della responsabilità solidale ex art. 29 D.lgs. n. 276/2003.

L'INPS giustifica l'estensione con l'esigenza di perseguire il buon andamento, l'economicità e l'efficienza della pubblica amministrazione. L'estensione appare funzionale ad assicurare anche per i committenti pubblici un'adeguata applicazione sia dell'art. 1676 c.c. che dello speciale regime previsto dal Codice dei contratti pubblici, agli artt. 30 e 105, sul pagamento diretto da parte delle stazioni appaltanti dei contributi e delle retribuzioni in ipotesi di inadempimenti degli appaltatori e dei subappaltatori coinvolti nell'esecuzione dell'appalto.

Le modalità operative. Il monitoraggio della cd "Congruità occupazionale degli appalti" ha come primo dichiarato obiettivo quello di verificare i **nominativi ed i codici fiscali dei lavoratori** effettivamente coinvolti nell'esecuzione dell'opera e del servizio, nonché le **rispettive percentuali di impiego** nel singolo appalto.

L'applicativo è collocato nel sito dell'Inps all'interno del Portale delle Agevolazioni (ex Diresco), e può essere utilizzato direttamente dal datore di lavoro attraverso il legale rappresentante, o attraverso un suo lavoratore munito di una speciale delega per questo servizio nonché attraverso l'intermediario abilitato (es. consulente del lavoro).

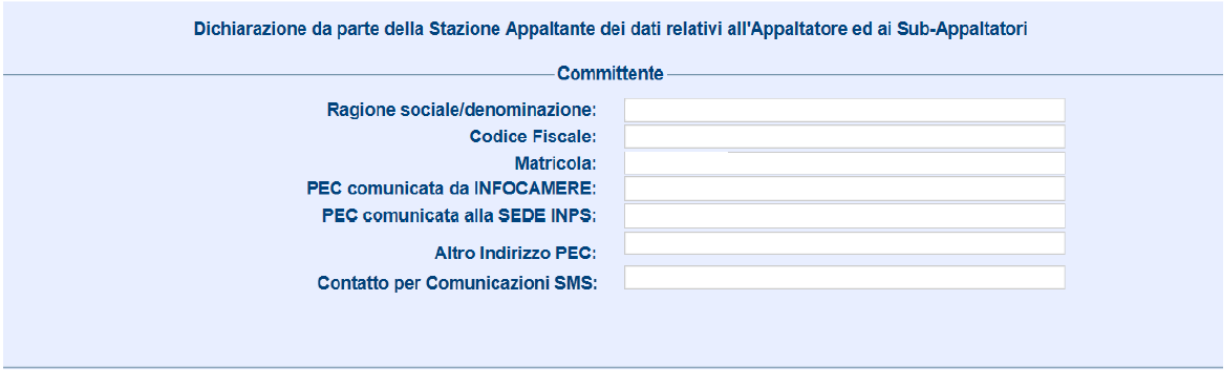
Solo il legale rappresentante è autorizzato ad abilitare l'uso dell'applicativo attraverso l'apposita funzionalità "Abilitazione Accesso MoCOA".

Promotore della scelta di utilizzo del nuovo applicativo MoCOA è il committente stesso, a cui è affidato il preliminare ed esclusivo compito di **registrare ciascun appalto** all'interno della procedura (nonché eventualmente di eliminarlo), al fine di ottenere un corrispondente codice identificativo (cd CIA) tramite il quale è possibile visualizzare, modificare o eventualmente annullare l'appalto medesimo.

Nel **manuale operativo** pubblicato sul sito, l'Inps descrive dettagliatamente la procedura da seguire per la registrazione dell'appalto e per la gestione delle faci successive, specificando altresì le diverse funzioni e profili autorizzati di tutti gli utenti coinvolti.

Ai fini della registrazione il committente dovrà fornire le seguenti tipologie di dati:

-**propri dati identificativi** (compresa matricola Inps e contatti pec e per comunicazione via sms),



-**dati generali dell'appalto** quali ad esempio oggetto e valore dell'appalto (con indicazione del valore minimo di base in caso di "contratto aperto", cioè per interventi non predeterminati nel numero), data di inizio e fine, ubicazione/i (nazionale, o regionale o provinciale o comunale), codice gestionale committente (convenzionalmente e facoltativamente attribuito dal committente per facilitarne l'individuazione) etc, specificando altresì la possibilità di ricorrere al subappalto, indicazione che solo il committente può fornire coerentemente con la riserva attribuita al medesimo della facoltà di autorizzare eventuali subappalti.



-**dati dell'appaltatore e del subappaltatore** (se presente), compresi quelli dei dipendenti utilizzati da ciascun appaltatore e subappaltatore (in fase di registrazione è obbligatorio indicarne almeno uno).



Una volta finalizzata la registrazione dell'appalto a cura del Committente, con la conseguente attribuzione in automatico da parte del sistema del Codice Identificativo Appalti (cd Cia), la procedura potrà essere utilizzata da diversi utenti, e cioè **dal Committente**, **dagli Appaltatori e Subappaltatori** (registrati) che potranno utilizzare le differenti funzioni a cui sono rispettivamente abilitati.

Tali funzioni possono consistere in **mere visualizzazioni dei dati** dell'appalto e degli appaltatori/subappaltatori, dei lavoratori dell'appaltatore (con specifica indicazione di quelli distaccati e somministrati) e delle relative percentuali di utilizzo per ciascun mese dell'appalto, così come dei lavoratori del subappaltatore, oppure consistere in **azioni di modifica** delle percentuali di utilizzo, di inserimento di nuovi lavoratori o rimozione di altri.

Il sistema conserverà la traccia di ciascuna modifica o eliminazione effettuata, di cui potrà essere stampato anche un documento riepilogativo.

La registrazione dei lavoratori assegnati all'appalto (che potrà essere completata anche dopo la registrazione che richiede l'inserimento di un solo dipendente), con le relative percentuali di utilizzo, e con la distinta indicazione dei lavoratori somministrati e/o distaccati, così come le necessarie modifiche potranno essere effettuate anche attraverso il **caricamento massivo** di un file excel con un tracciato predefinito, quale illustrato nel manuale operativo dell'uso dell'applicativo

NR.	CODICE FISCALE	03/2014	04/2014	05/2014	06/2014	07/2014	08/2014	09/2014	10/2014	11/2014	12/2014	01/2015	02/2015	03/2015	04/2015
1		100%	100%	100%	100%	100%	100%	AS	AS	AS	100%	100%	100%	100%	100%
2		100%	100%	100%	100%	100%	100%	AS	AS	AS	100%	100%	100%	100%	100%
3		100%	100%	100%	100%	100%	100%	AS	AS	AS	100%	100%	100%	100%	100%

Lavoratori Somministrati/Distaccati Matricola nr.:

NR.	CODICE FISCALE	SOMM_NE	DISTACCO	MATRICOLA INPS	02/2018	03/2018	04/2018	05/2018	06/2018	07/2018	08/2018	09/2018	10/2018	11/20
1		S			NP	NP	NP	NP	NP	NP	NP	NP	NP	NP

Infine il sistema, dopo aver incrociato i dati inseriti in MoCOA con quelli denunciati nei flussi Uniemens degli appaltatori e subappaltatori, elaborerà mensilmente il "**Documento Congruità**

Occupazionale Appalti", in cui potrebbero essere evidenziate situazioni anomale e dati discordanti ed incoerenti riguardanti:
-i codici fiscali dei lavoratori impiegati nell'appalto, con indicazione di un allert in caso di non coincidenza tra quelli contenuti nel MoCOA e quelli presenti nella denuncia contributiva;
- il totale dei contributi dichiarati e dovuti dall'appaltatore e subappaltatore risultanti dal flusso Uniemens, con indicazione di un allert in caso di non coincidenza con l'importo totale versato con il modello F24;
-situazioni debitorie relative a tutte le Gestioni Previdenziali Inps interessate.
L'Inps comunicherà al Committente ed all'appaltatore, agli indirizzi pec appositamente registrati, **il report delle verifiche effettuate**, anche in caso di esito positivo dell'interrogazione (cioè privo di anomalie e conseguenti allert), mentre **il DoCOA sarà reso disponibile all'interno della procedura** e potrà essere visualizzato esclusivamente dal soggetto a cui si riferiscono i dati, salvo rilascio dell'autorizzazione al Committente ed all'appaltatore a poter visualizzare anche il Documento dell'appaltatore /o del Subappaltatore.
Il DoCOA consentirà altresì al committente di disporre di informazioni ed indicazioni importanti sul comportamento e sull'affidabilità dell'appaltatore e del subappaltatore, in quanto evidenzierà l'impiego di lavoratori part time (con conseguenti valutazioni di congruità sul numero dei lavoratori impiegati), i nominativi dei lavoratori non utilizzati in ciascuna mensilità, oltre al numero di quelli somministrati o distaccati.
Le possibili conseguenze sui contratti di appalto. La diffusione del nuovo applicativo è destinata a favorire la modifica e l'integrazione delle clausole del contratto di appalto che disciplinano gli obblighi delle parti connessi alla responsabilità solidale del Committente. Ad esempio, il pagamento di un Sal potrebbe essere condizionato anche al buon esito delle risultanze del Monitoraggio Congruità Occupazionale degli appalti.
Il MoCOA è altresì utile per individuare con maggiore sicurezza i lavoratori effettivamente coinvolti nell'esecuzione dell'appalto con le percentuali di utilizzo, così da limitare il rischio per i committenti di eventuali azioni dirette dei lavoratori degli appaltatori di richiesta del pagamento di retribuzioni per attività che il committente a volte ha difficolta a monitorare e verificare.