



## STUDIO PIRINU

Consulenti del Lavoro

**DOTT. GIUSEPPE PIRINU** Tel. 079/670790 – 079/630021 – 079671571  
CONSULENTE DEL LAVORO Fax: 079/634212  
VIA GIOVANNI XXIII, 13 Codice Fiscale: PRNGPP61P29I452D  
07029 TEMPIO PAUSANIA (OT) Partita IVA: 01287790909

E-mail: [studiopirinu@tin.it](mailto:studiopirinu@tin.it)

P.E.C.: [g.pirinu@consulentidellavoropec.it](mailto:g.pirinu@consulentidellavoropec.it)

*n° 346 Albo Consulenti del Lavoro della Provincia di Sassari*

[www.studiopirinu.it](http://www.studiopirinu.it)

### *Ai Sig.ri Clienti dello Studio*

#### **Le informative per l'azienda**

---

Le news di maggio	pag. 2
Covid-19: ultimi aggiornamenti	pag. 7
Le criticità del nuovo <i>bonus</i> carburante	pag. 10
Servizio <i>on line</i> Istanza dispensa denuncia di nuovo lavoro temporaneo	pag. 13
Ulteriori 52 settimane di Cigs per il 2022-2023	pag. 14
Criteri per l'approvazione dei programmi di riorganizzazione per la richiesta di Cigs	pag. 16
Le nuove comunicazioni telematiche d'urgenza e per il lavoro tramite piattaforma	pag. 19
Comunicazione lavoratori autonomi occasionali	pag. 20
Formazione apprendisti in Fad	pag. 21
Auu: maggiorazioni per il nucleo per figli maggiorenni e genitori separati	pag. 22
Malattia a pagamento diretto per iscritti al Fpls	pag. 26
Rapporto biennale su situazione del personale maschile e femminile prorogato al 30 settembre 2022	pag. 28
Proroga esonero accantonamento Tfr e <i>ticket</i> licenziamento per le aziende in crisi	pag. 29
Risarcimento per demansionamento quale perdita di <i>chance</i> : regime fiscale	pag. 31
Sconto ai lavoratori su beni prodotti dal datore: regime fiscale	pag. 33
La tassazione dei premi ordinari	pag. 34

## Le informative per l'azienda

### GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

#### **Aggiornamento anno 2022 della classificazione delle attività economiche ATECO 2007**

L'Inps, con messaggio n. 1560 del 7 aprile 2022, ha illustrato le principali modifiche effettuate dall'Istat relativamente alla classificazione delle attività economiche ATECO 2007 e contenute nell'allegato 1 - Aggiornamento Istat 2022, cui è seguita l'implementazione della procedura Iscrizione e Variazione azienda, e che riguardano principalmente:

- la creazione di nuovi codici ATECO a 6 cifre, derivanti o meno dalla scissione di precedenti codici ATECO;
- la modifica del titolo (ovvero della descrizione principale) di alcuni codici ATECO a 6 cifre già esistenti.

Le modifiche apportate alla classificazione delle attività economiche, valide a partire dal 2022, integrano e modificano la classificazione ATECO 2007, e fanno seguito all'aggiornamento Istat 2021.

Le novità riguardano 11 sezioni (su un totale di 21) e interessano sia i codici ATECO e i rispettivi titoli sia le note esplicative. In particolare, sono stati introdotti 20 nuovi codici di categoria e di sottocategoria e sono state aggiornate oltre 60 note di inclusione e di esclusione.

Il dettaglio completo dei cambiamenti apportati dall'Istat e le relative tabelle di corrispondenza sono contenuti nel documento allegato al messaggio.

(Inps, messaggio, 7/4/2022, n. 1560)

### IMPOSTE, CONTRIBUTI E PREMI

#### **Iscro: presentazione domanda 2022**

L'Inps, con messaggio n. 1569 del 4 aprile 2022, ha comunicato che dal 1° maggio 2022 gli iscritti alla Gestione separata che esercitano per professione abituale attività di lavoro autonomo potranno presentare la domanda di indennità Iscro (indennità straordinaria di continuità reddituale e operativa) per l'anno 2022, tramite il servizio nel portale istituzionale dell'Istituto, che rimarrà disponibile fino alla data del 31 ottobre 2022, termine ultimo per la presentazione dell'istanza per l'anno 2022.

Il messaggio ricorda che l'accesso alla prestazione è ammesso una sola volta nel triennio 2021, 2022 e 2023, pertanto, non potranno accedere all'indennità per l'anno 2022 coloro che hanno già fruito della medesima prestazione per l'anno 2021. Inoltre, nel caso di decadenza dal diritto all'indennità Iscro riconosciuta per l'anno 2021, l'assicurato – pur non avendo beneficiato della prestazione per tutte le 6 mensilità legislativamente previste - non potrà comunque accedere una seconda volta alla prestazione nel triennio di riferimento 2021-2023.

La domanda per l'anno 2022 potrà, invece, essere utilmente presentata da coloro che non hanno presentato istanza per l'anno 2021, nonché da coloro che, pur avendo presentato domanda nel 2021, non hanno avuto accesso alla prestazione perché la domanda è stata respinta e/o la prestazione revocata dall'origine.

A seguito della pubblicazione in G.U. del decreto del Ministero del lavoro 24 marzo 2022, sono stati stabiliti i criteri e le modalità di definizione dei percorsi di aggiornamento professionale per i

beneficiari dell'Isco. Il decreto stabilisce che la domanda presentata all'Inps equivalga a dichiarazione di immediata disponibilità e che sia trasmessa all'Anpal ai fini dell'inserimento nel sistema informativo unitario delle politiche del lavoro. I beneficiari dell'indennità, pertanto, entro 30 giorni dalla presentazione della domanda, devono contattare i Centri per l'impiego con le modalità stabilite dalla Regione o Provincia autonoma di riferimento o, in mancanza, sono convocati dal CPI entro 90 giorni dalla stessa data, ai fini della stipula del patto di servizio personalizzato.

(Inps, messaggio, 7/4/2022, n. 1569; Ministero del lavoro e delle politiche sociali, decreto, 24/3/2022, G.U. 20/4/2022, n. 92)

#### **Bonus bebè: requisiti per i cittadini di Paesi terzi non comunitari**

L'Inps, con messaggio n. 1562 del 7 aprile 2022, ha ricordato che per il 2022 l'assegno di natalità non è stato prorogato, fermo restando che verrà garantita l'erogazione del beneficio per gli eventi, quali nascite e adozioni, verificatisi nell'annualità 2021 e fino a conclusione dell'anno di vita del minore ovvero del primo anno di ingresso in famiglia a seguito di adozione.

Con particolare riferimento ai requisiti previsti per i cittadini extracomunitari per la concessione della prestazione in argomento, la normativa prevedeva che i medesimi dovessero essere titolari di permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo, ma la Corte di Giustizia dell'Unione Europea, con la sentenza del 2 settembre 2021 (C-350/20), ha affermato che l'assegno di natalità (e l'assegno di maternità di cui D.Lgs. 151/2001) deve essere considerato prestazione familiare rientrando nell'ambito degli interventi di sicurezza sociale, per i quali i cittadini di Paesi terzi beneficiano del diritto alla parità di trattamento. Conseguentemente, la Corte Costituzionale, con la sentenza n. 54/2022, ha dichiarato incostituzionali le norme istitutive del *bonus bebè* nella parte in cui subordinano la concessione della prestazione alla condizione che i cittadini di Paesi terzi non comunitari siano titolari del permesso per soggiornanti UE di lungo periodo.

Il pronunciamento della Corte Costituzionale riguarda, nello specifico, la formulazione della norma censurata antecedente alle modificazioni introdotte dall'articolo 3, comma 4, L. 238/2021 (c.d. Legge europea 2019-2020), che, al fine di adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'UE, ha apportato significative modifiche all'articolo 1, comma 125, secondo periodo, L. 190/2014. In particolare, la novella stabilisce che, ai fini dell'accesso alla prestazione in favore dei cittadini di Stati extracomunitari, si considerano i titolari di permesso di soggiorno di lungo periodo, i familiari titolari di carte di soggiorno di cui agli articoli 10 e 17, D.Lgs. 30/2007, i titolari di permesso unico di lavoro autorizzati a svolgere un'attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, nonché gli stranieri titolari di permesso di soggiorno per motivi di ricerca autorizzati a soggiornare in Italia per un periodo superiore a 6 mesi. Pertanto, le domande di assegno di natalità presentate dai titolari dei predetti titoli di soggiorno e permessi di lavoro e/o di ricerca, attualmente in fase di istruttoria, devono essere accolte, qualora ricorrano i requisiti di cui all'articolo 3, comma 4, L. 238/2021, e indicate nella sentenza della Corte Costituzionale e potranno essere accolte, in autotutela, dalle Strutture territoriali competenti le eventuali istanze volte a ottenere il riesame delle domande respinte per la mancanza del requisito del possesso del permesso di soggiorno di lungo periodo, fatti salvi i rapporti esauriti in modo definitivo, per avvenuta formazione del giudicato o per essersi verificato altro evento cui l'ordinamento collega il consolidamento del rapporto medesimo.

(Inps, messaggio, 7/4/2022, n. 1562)

**Contributi lavoratori domestici: versamenti anche tramite App IO**

L'Inps, con messaggio n. 1545 del 6 aprile 2022, ha reso noto che è attivo sull'App IO il servizio Inps relativo agli avvisi di scadenza del pagamento dei contributi per i lavoratori domestici, che consente anche di effettuare il pagamento. Attraverso l'APP IO i datori di lavoro domestico che hanno espresso il consenso a ricevere notifiche da parte dell'Inps, e hanno dichiarato di voler ricevere gli avvisi di pagamento PagoPA, riceveranno l'avviso di scadenza dei termini per il versamento dei contributi domestici e potranno utilizzare il nuovo servizio per il pagamento in modalità semplificata.

(Inps, messaggio, 6/4/2022, n. 1545)

**Inpgi: cessazione aliquota aggiuntiva 0,35% Fondo integrativo contrattuale**

L'Inpgi, con circolare n. 5 del 4 aprile 2022, ha comunicato che a decorrere dalla denuncia contributiva riferita al mese di marzo 2022 cessa l'obbligo di versamento dell'addizionale contributiva al Fondo integrativo contrattuale "ex fissa" (aliquota pari allo 0,35% delle retribuzioni imponibili), vincolata al rimborso del prestito finalizzato al superamento della forma previdenziale integrativa "ex fissa" e all'istituzione del regime transitorio per le prestazioni a carico del Fondo, risultando ormai interamente rimborsato il finanziamento.

(Inpgi, circolare, 4/4/2022, n. 5)

**Esonero contributivo filiere agricole: comunicato l'importo definitivo**

L'Inps, con messaggio n. 1480 del 1° aprile 2022, ha reso noto che il 28 marzo 2022, concluse le attività di gestione delle domande di esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali a favore delle imprese appartenenti alle filiere agricole, della pesca e dell'acquacoltura, comprese le aziende produttrici di vino e birra, per i mesi di novembre 2020, dicembre 2020 e gennaio 2021, e verificato l'ammontare complessivo delle risorse necessarie per soddisfare le richieste presentate, ha comunicato ai datori di lavoro, tramite pec, l'importo dell'esonero autorizzato. Con riferimento alle domande di esonero presentate nei canali di "Comunicazione bidirezionale" per le posizioni contributive dei lavoratori autonomi, si evidenzia che le domande relative ai titolari della posizione contributiva deceduti sono state respinte. Gli eredi del titolare potranno presentare la domanda entro 30 giorni dalla data di pubblicazione del messaggio.

Il messaggio offre, inoltre, istruzioni sulle modalità di pagamento della contribuzione dovuta che risulti eccedente rispetto all'importo autorizzato e sul recupero dell'esonero nella sezione <PosContributiva> del flusso UniEmens. In particolare, la contribuzione dovuta che risulti eccedente rispetto all'importo autorizzato deve essere versata entro il termine prorogato del 6 maggio 2022, anziché entro il 27 aprile come originariamente previsto.

(Inps, messaggi, 1/4/2022, n. 1480 e 20/04/2022, n. 1712)

**Fondo impresa femminile: domande di agevolazione**

Il Mise, con D.D. 30 marzo 2022, ha stabilito termini e modalità per la presentazione delle domande di agevolazione a valere sul Fondo impresa femminile e ha fornito le specificazioni per la corretta attuazione degli interventi, con particolare riferimento all'iter di valutazione delle istanze di agevolazione e ai punteggi attribuibili ai fini dell'accesso al beneficio, nonché alle modalità, ai tempi e alle condizioni per l'erogazione delle agevolazioni.

A partire da maggio potranno essere presentate le domande per richiedere contributi a fondo perduto e finanziamenti agevolati, secondo il calendario delle date di apertura degli sportelli:

- per l'avvio di nuove imprese femminili o costituite da meno di 12 mesi è possibile compilare le

istanze dalle ore 10 del 5 maggio 2022 e presentarle dalle ore 10 del 19 maggio 2022;

- per lo sviluppo di imprese femminili costituite oltre 12 mesi è possibile compilare le domande dalle ore 10 del 24 maggio 2022 e presentarle dalle ore 10 del 7 giugno 2022.

(Mise, D.D. 30/3/2022)

**Artigiani e commercianti: avvisi bonari rate settembre 2020, novembre 2020 e febbraio 2021**

L'Inps, con messaggio n. 1430 del 30 marzo 2022, ha comunicato che sono in corso le elaborazioni per l'emissione degli avvisi bonari relativi alle rate riguardanti la contribuzione fissa con scadenza settembre e novembre 2020 nonché febbraio 2021 per i lavoratori autonomi iscritti alle Gestioni degli artigiani e dei commercianti. L'Istituto precisa che la scadenza di settembre 2020 si riferisce alla rata di maggio 2020, sospesa ai sensi dell'articolo 18, commi 1-5, D.L. 23/2020, e posticipata al 16 settembre 2020.

Gli avvisi bonari sono a disposizione del contribuente all'interno del "Cassetto previdenziale Artigiani e Commercianti" al percorso: "Cassetto Previdenziale per Artigiani e Commercianti" > "Posizione Assicurativa" > "Avvisi Bonari".

(Inps, messaggio, 30/3/2022, n. 1430)

**Riduzione tariffe dei premi per particolari categorie: pubblicato il decreto**

È stato pubblicato nell'area Pubblicità legale del sito del Ministero del lavoro il D.I. 1° febbraio 2022, che approva la determinazione n. 238/2021 del CdA Inail, concernente la misura della riduzione percentuale dell'importo dei premi e contributi dovuti per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, prevista dall'articolo 1, comma 128, L. 147/2013, per l'anno 2022, pari al 15,27%, da applicare ai premi speciali per scuole, pescatori, frantoi, facchini nonché barrocciai/vetturini/ippotrasportatori (determinati ex articolo 42, D.P.R. 1124/1965), ai premi speciali per l'assicurazione contro le malattie e le lesioni causate dall'azione dei raggi X e delle sostanze radioattive di cui alla L. 93/1958, ai contributi assicurativi della gestione agricoltura di cui al Titolo II, D.P.R. 1124/1965, riscossi in forma unificata dall'Inps, nelle more della loro revisione tariffaria. La riduzione non sarà applicata ai premi per i quali intervenga, con decorrenza 1° gennaio 2022, l'aggiornamento delle relative tariffe dei premi e contributi.

(Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Mef, D.I. 1/2/2022)

**Saldo e stralcio: riammissione e prossime scadenze**

La L. 25/2022, di conversione del Decreto Sostegni-ter, ha previsto la riammissione ai benefici del "Saldo e stralcio" per i contribuenti che non hanno corrisposto, entro il 9 dicembre 2021, le rate in scadenza negli anni 2020 e 2021, fissando nuovi termini per il pagamento:

- il termine ultimo per pagare le rate in scadenza nel 2020 è fissato al 30 aprile 2022. Per mantenere i benefici del "Saldo e stralcio", entro tale termine dovranno essere corrisposte le rate in scadenza il 28 febbraio, il 31 maggio, il 31 luglio e il 30 novembre 2020;
- il termine ultimo per pagare le rate in scadenza nel 2021 è fissato al 31 luglio 2022. Per mantenere i benefici del "Saldo e stralcio", entro tale termine dovranno essere corrisposte le rate in scadenza il 28 febbraio, il 31 maggio, il 31 luglio e il 30 novembre 2021.

(Agenzia delle entrate-Riscossione, notizia)

**Rottamazione-ter: riammissione e prossime scadenze**

La L. 25/2022, di conversione del Decreto Sostegni-ter, ha previsto la riammissione ai benefici della rottamazione-ter per i contribuenti che non hanno corrisposto, entro il 9 dicembre 2021, le rate in

scadenza negli anni 2020 e 2021, fissando nuovi termini per il pagamento:

- il termine "ultimo" per pagare le rate in scadenza nel 2020 è fissato al 30 aprile 2022. Per mantenere i benefici della rottamazione-*ter*, entro tale termine dovranno essere corrisposte le rate in scadenza il 28 febbraio, il 31 maggio, il 31 luglio e il 30 novembre 2020;
- il termine "ultimo" per pagare le rate in scadenza nel 2021 è fissato al 31 luglio 2022. Per mantenere i benefici della rottamazione-*ter*, entro tale termine dovranno essere corrisposte le rate in scadenza il 28 febbraio, il 31 maggio, il 31 luglio e il 30 novembre 2021.

Inoltre, la L. 25/2022 ha stabilito che, per le rate in scadenza nell'anno 2022, il pagamento è considerato tempestivo se effettuato integralmente entro il 30 novembre 2022: entro tale termine dovranno essere corrisposte le rate in scadenza del 28 febbraio, 31 maggio, 31 luglio e 30 novembre 2022.

(Agenzia delle entrate-Riscossione, notizia)

## PRESTAZIONI ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI

### **Integrazioni salariali emergenziali: differimento procedura**

L'Inps, con messaggio n. 1530 del 6 aprile 2022, ha comunicato gli aggiornamenti sui termini procedurali relativi ai trattamenti di integrazione salariale di tipo emergenziale previsti dall'articolo 11-*bis*, comma 1, D.L. 146/2021.

A parziale rettifica del messaggio n. 4624/2021, l'Istituto precisa che individuerà a livello centrale le autorizzazioni il cui termine di decadenza ha una data compresa fra il 1° dicembre 2020 e il 31 agosto 2021 e, contestualmente, differirà in procedura al 31 dicembre 2021 il termine decadenziale relativo al conguaglio. Eventuali conguagli riferiti a queste autorizzazioni, esposti nei flussi con competenza fino a dicembre 2021, saranno considerati nei termini e accettati dalla procedura di gestione contributiva.

Per i datori di lavoro che hanno già provveduto all'esposizione del conguaglio oltre la data di scadenza originaria, rimane valido quanto già previsto dal messaggio Inps n. 4624/2021.

(Inps, messaggio, 6/4/2022, n. 1530)

### **Sostegno al reddito per i lavoratori dei *call center*: proroga 2022**

L'Inps, con messaggio n. 1495 del 4 aprile 2022, ha comunicato che anche per l'annualità 2022 è prevista l'erogazione, in favore dei lavoratori del settore dei *call center*, di un'indennità pari al trattamento massimo di integrazione salariale straordinaria, in deroga alla vigente normativa, subordinata all'emanazione di specifici decreti da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, contenenti le indicazioni relative all'azienda beneficiaria, al periodo concesso e alla modalità di pagamento prevista. L'articolo 1, comma 125, L. 234/2021, ha infatti prorogato, per l'anno 2022, le misure di sostegno del reddito per i lavoratori dipendenti delle imprese del settore dei *call center*, di cui all'articolo 44, comma 7, D.Lgs. 148/2015, nel limite di spesa di 20 milioni di euro.

L'Istituto, inoltre, ricorda che, considerando che l'indennità è pari al trattamento massimo di integrazione salariale, non trova applicazione la disciplina della riduzione in percentuale della relativa misura del trattamento, in caso di successive proroghe dei trattamenti di Cigd, in quanto non prevista dalla speciale disciplina normativa del settore dei *call center*.

(Inps, messaggio, 4/4/2022, n. 1495)



**Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro: indicazioni operative**

L'Inps, con messaggio n. 1403 del 29 marzo 2022, relativamente all'ampliamento della platea di soggetti destinatari dei trattamenti di integrazione salariale a opera della Legge di Bilancio 2022, ha ricordato che l'articolo 1, commi 191 e 192, L. 234/2021, modificando gli articoli 1 e 2, D.Lgs. 148/2015, ha stabilito che, per i periodi di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale (ordinaria, straordinaria e assegno di integrazione salariale garantito dai Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26, 27 e 40, D.Lgs. 148/2015, e dal Fis, di cui all'articolo 29, D.Lgs. 148/2015) anche i lavoratori a domicilio e i lavoratori assunti con contratto di apprendistato, qualunque sia la tipologia (compresi, dunque, anche gli assunti con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, nonché quelli assunti con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca).

In relazione ai conseguenti adempimenti contributivi concernenti le tipologie contrattuali suddette, l'Istituto precisa che i codici evento da indicare nella compilazione della denuncia UniEmens sono quelli attualmente in uso per la generalità dei lavoratori. I codici evento aggiornati sono rilevabili nell'Allegato Tecnico UniEmens.

(Inps, messaggio, 29/3/2022, n. 1403)

**Metasalute: dal 1° aprile versamento contribuzione solo tramite F24**

Metasalute, con circolare n. 4 del 24 marzo 2022, ha comunicato che a decorrere dal 1° aprile 2022 il versamento della contribuzione mensilmente dovuta al Fondo per ciascun lavoratore iscritto potrà essere effettuato dall'azienda esclusivamente tramite modello di pagamento unificato F24, entro il giorno 16 del mese successivo a quello di riferimento, e sarà necessario compilare il flusso UniEmens mensilmente trasmesso all'Inps, specificando il codice corrispondente al piano prescelto dall'azienda, compatibilmente con le selezioni effettuate in fase di attribuzione dei piani sanitari.

Per le aziende che optavano per il pagamento tramite MAV, l'ultimo giorno utile per generare il MAV relativo alla competenza del mese di febbraio 2022 è il 31 marzo 2022. Successivamente a tale data sarà possibile versare la contribuzione mensile esclusivamente tramite F24.

(Metasalute, circolare, 24/3/2022, n. 4)

## Le informative per l'azienda

---

### Oggetto: COVID-19 - ULTIMI AGGIORNAMENTI

In data 6 aprile 2022 è stato sottoscritto presso il Ministero del lavoro il *"Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro"*: tale documento, di fatto, conferma le precedenti misure, aggiornandole sulla base dei vari provvedimenti adottati dal Governo.

Nel protocollo si confermano (oltre agli ormai noti obblighi di informazione e di verifica della temperatura corporea al momento dell'accesso sul luogo di lavoro) le seguenti disposizioni:

- gli spostamenti all'interno del sito aziendale devono essere limitati al minimo indispensabile e nel rispetto delle indicazioni aziendali;
- non sono consentite le riunioni in presenza. Laddove le stesse fossero connotate dal carattere della necessità e urgenza, nell'impossibilità di collegamento a distanza, dovrà essere ridotta al minimo la partecipazione necessaria e, comunque, dovranno essere garantiti il distanziamento interpersonale, l'uso della mascherina chirurgica o dispositivi di protezione individuale di livello superiore e un'adeguata pulizia e areazione dei locali;
- sono sospesi tutti gli eventi interni e ogni attività di formazione in modalità in aula, anche obbligatoria, fatte salve le deroghe previste dalla normativa vigente. È consentita la formazione in presenza esclusivamente per i lavoratori dell'azienda stessa, secondo le disposizioni emanate dalle singole Regioni, e in caso di: corsi di formazione da effettuarsi in materia di protezione civile, salute e sicurezza; corsi di formazione individuali e quelli che necessitano di attività di laboratorio, nonché l'attività formativa in presenza, ove necessario, nell'ambito di tirocini, *stage* e attività di laboratorio, in coerenza con i limiti normativi vigenti, a condizione che siano attuate le misure di contenimento del rischio di cui al *"Documento tecnico sulla possibile rimodulazione delle misure di contenimento del contagio da SARS-CoV-2 nei luoghi di lavoro e strategie di prevenzione"* pubblicato dall'Inail.

In merito alle trasferte nazionali e internazionali, è opportuno che il datore di lavoro, in collaborazione con il medico competente e il Rspg, tenga conto del contesto associato alle diverse tipologie di trasferta previste, anche in riferimento all'andamento epidemiologico delle sedi di destinazione.

Il lavoro agile e da remoto continua a essere favorito, anche nella fase di progressiva ripresa delle attività, in quanto utile e modulabile strumento di prevenzione, ferma la necessità che il datore di lavoro garantisca adeguate condizioni di supporto al lavoratore e alla sua attività (assistenza nell'uso delle apparecchiature, modulazione dei tempi di lavoro e delle pause).

È necessario il rispetto del distanziamento sociale, anche attraverso una rimodulazione degli spazi di lavoro, compatibilmente con la natura dei processi produttivi e degli spazi aziendali. Nel caso di lavoratori che non necessitano di particolari strumenti e/o attrezzature di lavoro e che possono lavorare da soli, gli stessi potrebbero, per il periodo transitorio, essere posizionati in spazi ricavati, ad esempio, da uffici inutilizzati o sale riunioni.

---



Per gli ambienti dove operano più lavoratori contemporaneamente, potranno essere individuate soluzioni innovative, come, ad esempio, il riposizionamento delle postazioni di lavoro adeguatamente distanziate tra loro, ovvero soluzioni analoghe.

Inoltre, si informa che il Ministero della salute, con la circolare n. 19680/2022 ha aggiornato le indicazioni sulla gestione dei casi e dei contatti stretti legati al virus Covid-19, alla luce del recente D.L. 24/2022.

Le persone risultate positive al *test* diagnostico per Sars-CoV-2 sono sottoposte alla misura dell'isolamento: la durata può essere ridotta da 10 a 7 giorni per i soggetti contagiati che abbiano precedentemente ricevuto la dose *booster* o che abbiano completato il ciclo vaccinale da meno di 120 giorni, purché i medesimi siano sempre stati asintomatici, o risultino asintomatici da almeno 3 giorni e alla condizione che, al termine di tale periodo, risulti eseguito un *test* molecolare o antigenico con risultato negativo.

A coloro che hanno avuto contatti stretti con soggetti confermati positivi al Sars-CoV-2 è applicato il regime dell'autosorveglianza, consistente nell'obbligo di indossare dispositivi di protezione delle vie respiratorie di tipo FFP2, al chiuso o in presenza di assembramenti, fino al decimo giorno successivo alla data dell'ultimo contatto stretto.

Infine, l'Inail, con proprio comunicato stampa, ha reso noto che è stato prorogato al 30 giugno 2022 il termine delle disposizioni inerenti la sorveglianza sanitaria eccezionale: i datori di lavoro pubblici e privati assicurano la sorveglianza sanitaria eccezionale dei lavoratori maggiormente esposti al rischio, in ragione dell'età, della condizione di immunodepressione e di una pregressa infezione da Covid-19 ovvero da altre patologie che determinano particolari situazioni di fragilità del lavoratore.

L'attività di sorveglianza sanitaria eccezionale si sostanzia in una visita medica sui lavoratori inquadrabili come "fragili" ovvero sui lavoratori che, per condizioni derivanti da immunodeficienze da malattie croniche, da patologie oncologiche con immunodepressione anche correlata a terapie salvavita in corso o da più co-morbilità, valutate anche in relazione dell'età, ritengano di rientrare in tale condizione di fragilità.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.  
Distinti saluti.

## Le informative per l'azienda

---

### Oggetto: LE CRITICITÀ DEL NUOVO *BONUS* CARBURANTE

Il D.L. 21/2022, in vigore dal 22 marzo scorso e che dovrà essere convertito in legge, ha introdotto misure urgenti per contrastare gli effetti negativi della crisi ucraina, tra le quali la previsione di non concorrenza al reddito, per il solo 2022 e nel limite di 200 euro, di buoni carburante (o titoli simili) che le aziende volessero cedere ai lavoratori dipendenti per agevolarli.

Per l'anno 2022, l'importo del valore di buoni benzina o analoghi titoli ceduti a titolo gratuito da aziende private ai lavoratori dipendenti per l'acquisto di carburanti, nel limite di 200 euro per lavoratore, non concorre alla formazione del reddito ai sensi dell'articolo 51, comma 3, Tuir (che prevede che non concorra a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati dal datore di lavoro al lavoratore se complessivamente di importo non superiore, nel periodo d'imposta, a 258,23 euro e che, se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorra interamente a formare il reddito).

Per chi deciderà di concedere nel 2022 tali titoli agevolati fino a 200 euro annui, il costo per l'acquisto dei buoni è interamente deducibile dal reddito d'impresa.

La disposizione, nella sua essenzialità, determina diverse problematiche interpretative che saranno evidenziate nella tabella seguente, consigliando di attendere eventuali modifiche della norma in sede di conversione o, comunque, istruzioni dell'Agenzia delle entrate prima di applicarla, onde evitare conseguenze non volute.

Ricordiamo, altresì, che la norma prevede appositi stanziamenti a copertura dell'agevolazione e che, quindi, anche al fine di un'eventuale separata indicazione nella CU 2023, sarà opportuno far transitare tali erogazioni con voce separata nel LUL.

Punti critici		
Profili soggettivi	Datori di lavoro	Solo le aziende del settore privato (il pubblico è, perciò, escluso) possono (è una facoltà e non un obbligo) cedere ai lavoratori i titoli non imponibili nei limiti previsti. Considerato che le norme del Tuir si riferiscono ai datori di lavoro, mentre la norma utilizza il termine " <i>Aziende</i> ", si pone il problema in relazione ai dipendenti dei professionisti (che non sono ritenuti talvolta aziende), che potrebbero essere esclusi dal vantaggio qualora fosse data alla disposizione un'interpretazione troppo letterale, che pare non condivisibile.
	Lavoratori	Sono identificati dalla norma quali beneficiari dell'agevolazione i lavoratori dipendenti (tutte le categorie e tipologie), perciò sembrerebbero esclusi i collaboratori (amministratori, co.co.co, etc.)

		<p>e gli altri soggetti percettori di redditi di lavoro assimilato a quello dipendente.</p> <p>Tuttavia, l'articolo 51, comma 3, Tuir, richiamato dalla norma, è stato ritenuto applicabile anche ai titolari di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente, dunque si potrebbe sostenere la loro inclusione tra i destinatari.</p> <p>La norma non richiede, per il riconoscimento dell'agevolazione, che i titoli siano ceduti alla generalità o a categorie omogenee di lavoratori. L'articolo 51, comma 3, Tuir, richiamato dalla norma, che a sua volta non contiene riferimenti al concetto di generalità o categorie di dipendenti, non è, inoltre, mai stato interpretato dall'Amministrazione Finanziaria in tale direzione. Si può, pertanto, ritenere che la cessione possa avvenire anche in via discrezionale.</p> <p>Non pare potersi escludere l'inclusione del beneficio in un regolamento aziendale o in un accordo sindacale aziendale.</p>
Limite annuale	<p>La disposizione limita l'agevolazione a un valore massimo di titoli pari a 200 euro per il solo anno 2022, ceduti dalle aziende ai lavoratori, non specificando se il suddetto limite debba riferirsi o meno a ogni rapporto di lavoro intercorso nell'anno in capo ai lavoratori. Pertanto, rispetto a nuovi assunti che abbiano intrattenuto precedenti rapporti di lavoro in corso d'anno, potrebbe determinarsi la necessità di recuperare l'informazione sull'eventuale precedente percezione dei buoni agevolati (i 200 euro) da parte di altro datore di lavoro e del loro ammontare, onde evitare il superamento del tetto di importo previsto. Anche in questo senso è augurabile che tale erogazione sia transitata sul LUL con voce distinta e specifica, così da poterla distinguere da quanto eventualmente erogato ad altro titolo (258,23 euro).</p> <p>Altra questione concerne la cumulabilità del valore dell'agevolazione (200 euro) con quello dell'articolo 51, comma 3, Tuir, richiamato dalla norma (258,23 euro).</p> <p>La relazione illustrativa della norma recita testualmente: <i>"La norma, nel contesto del caro carburanti, intende prevedere la possibilità che le aziende private assegnino in liberalità ai propri dipendenti buoni benzina che non concorrono, per l'ammontare di 200 euro per dipendente (ulteriori rispetto alla soglia attualmente prevista), alla formazione del reddito ai sensi dell'articolo 51, comma 3, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917"</i>. I 200 euro, pertanto, sarebbero da considerare aggiuntivi rispetto ai 258,23 euro, salvo che chiarimenti futuri sostengano il contrario, portando il totale non imponibile a 458,23 euro.</p> <p>Chi volesse erogare buoni carburante per un valore superiore a 200 euro, sfruttando la supposta cumulabilità fino a 458,23 euro, è consigliato di tenere comunque distinti i 200 euro della norma agevolativa (basta scegliere tagli dei buoni di massimo 200 euro) dal resto, anche ai fini di poterli indicare con voce separata nel LUL.</p> <p>Volendo erogare valori di buoni carburante che, da soli o unitamente ad altri <i>benefits</i> (buoni spesa, alloggio, auto in uso promiscuo, etc.), superino il tetto complessivo disponibile (458,23 euro), determinano il superamento del tetto previsto e, quindi, il recupero a imponibile dell'intero valore erogato ai sensi dell'articolo 51, comma 3, Tuir,</p>	

ci si chiede se, comunque, i 200 euro della norma agevolativa possano, invece, restare non imponibili, ferma restando l'imponibilità del resto. Al momento non c'è risposta ufficiale, quindi il consiglio non può che essere di attendere, almeno per la cessione dei buoni carburante della norma agevolativa (200 euro).

Nell'ambito di tale ragionamento rientra anche l'ipotesi dei lavoratori che abbiano in concessione un'auto in uso promiscuo per la quale, normalmente, si determina il superamento del tetto di 258,23 euro e, quindi, l'imponibilità sin dal primo euro del relativo valore. I 200 euro di buoni carburante, in tal caso, possono dunque ritenersi comunque non imponibili o subiscono la sorte dell'altro *benefit*? Anche questo aspetto è in attesa di chiarimenti.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

---

## Le informative per l'azienda

---

**Oggetto: SERVIZIO *ON LINE* ISTANZA DISPENSA DENUNCIA DI NUOVO LAVORO TEMPORANEO**

Con istruzione operativa n. 3834 dell'8 aprile 2022, l'Inail ricorda che è prevista per il datore di lavoro la dispensa dall'obbligo della denuncia dei singoli lavori, se questi sono classificabili in una delle lavorazioni già denunciate in precedenza.

Tale dispensa è concessa per i lavori edili, stradali, idraulici e affini di modesta entità e negli altri casi in cui si ravvisi l'opportunità, e in ogni caso solo se le lavorazioni richiedono l'impiego di non più di 5 persone e non durano più di 15 giorni.

Entro 30 giorni dalla data di presentazione dell'istanza la sede Inail competente emette il provvedimento di dispensa oppure, se non ne ricorrono i presupposti, il provvedimento di diniego.

Il relativo servizio *on line* Istanza Dispensa DNL Temporaneo è stato oggetto di chiusura temporanea per problematiche tecniche, ora risolte, e dal 7 aprile 2022 è nuovamente disponibile in [www.inail.it](http://www.inail.it) > Servizi *on line*, unitamente al relativo manuale.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

---

## Le informative per l'azienda

---

### Oggetto: ULTERIORI 52 SETTIMANE DI CIGS PER IL 2022-2023

La Legge di Bilancio 2022 introduce la possibilità di concedere, ad alcune specifiche categorie di datori di lavoro, un ulteriore trattamento straordinario di integrazione salariale, di durata massima pari a 52 settimane, per fronteggiare nel biennio 2022-2023 processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica.

Con un proprio messaggio l'Inps illustra i contenuti della nuova misura e le condizioni di accesso alla prestazione e fornisce, altresì, le relative istruzioni procedurali e operative.

Destinataria dell'intervento straordinario di integrazione salariale per processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica risulta essere la platea dei soggetti per i quali trova applicazione, per i trattamenti decorrenti dal 1° gennaio 2022, la disciplina in materia di Cigs.

Si ricorda che rientrano nel campo di applicazione della Cigs:

- a) i datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti e che operano in settori non coperti dai Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26, 27 e 40, D.Lgs 148/2015;
- b) le imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e le società da queste derivate, le imprese del sistema aeroportuale, nonché i partiti e i movimenti politici e le loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali, a condizione che risultino iscritti nel Registro di cui all'articolo 4, comma 2, D.L. 149/2013, convertito, con modificazioni, dalla L. 13/2014.

Per i soggetti indicati alla lettera b), ai fini dell'applicazione della disciplina, non rileva il requisito dimensionale dei datori di lavoro.

Possono accedere alla nuova misura, come detto in precedenza, i datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione della Cigs, che, avendo raggiunto i limiti massimi di durata complessiva dei trattamenti nel quinquennio mobile stabiliti dagli articoli 4 e 22, D.Lgs. 148/2015, non possono accedere ai trattamenti di Cigs.

Inoltre, l'impossibilità di fare ricorso ai trattamenti di Cigs, oltre che riguardare i limiti di durata complessiva dei trattamenti, può scaturire anche da aspetti di tipo "oggettivo" che precludono all'azienda di ricorrere alle misure di intervento straordinario tipizzate nel D.Lgs. 148/2015. È il caso, in particolare, secondo cui *"una nuova autorizzazione non può essere concessa prima che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente autorizzazione"*, ovvero qualora l'impresa non abbia neanche i requisiti per accedere alla proroga Cigs di cui all'articolo 22-bis, D.Lgs. 148/2015, in quanto non *"presenti interventi correttivi complessi volti a garantire la continuità aziendale e la salvaguardia occupazionale"*.

Il nuovo periodo di Cigs - concesso in deroga ai menzionati articoli 4 e 22, D.Lgs. 148/2015 - può avere una durata massima di 52 settimane fruibili, anche in modo frazionato, nel periodo dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2023.

---



Il trattamento in parola è riconosciuto nel limite di spesa di 150 milioni di euro per ciascuno degli anni 2022 e 2023. Ai fini del rispetto del citato tetto, la norma affida all'Inps le attività di monitoraggio e prevede, altresì, che *"qualora dal predetto monitoraggio emerga il raggiungimento anche in via prospettica del limite di spesa, l'Inps non prende in considerazione ulteriori domande"*.

### **Istruzioni operative**

Il trattamento in parola può essere riconosciuto ai lavoratori con le consuete modalità o tramite pagamento diretto oppure mediante anticipazione del datore di lavoro e successivo conguaglio.

In merito alle modalità di esposizione delle prestazioni da porre a conguaglio e del contributo addizionale da versare, relativi agli interventi di Cigs autorizzati ai sensi dell'articolo 44, comma 11-ter, D.Lgs. 148/2015, le istruzioni Inps specificano che i datori di lavoro dovranno operare come segue: successivamente all'autorizzazione al conguaglio delle prestazioni anticipate, all'interno dell'elemento DenunciaAziendale/ ConguagliCIG/ CIGAutorizzata/ CIGStraord/CongCIGSACredito/ CongCIGSAltre/ CongCIGSAltCaus, valorizzeranno il nuovo codice causale "L090", avente il significato di "conguaglio CIGS D.Lgs. n. 148/2015 art.44, comma 11 ter", relativo ad autorizzazione soggetta o meno al contributo addizionale.

Per l'esposizione degli importi dovuti a titolo di contributo addizionale, i datori di lavoro utilizzeranno il nuovo codice causale "E608", avente il significato di "Ctr. addizionale CIG straordinaria D.Lgs. n. 148/2015 art.44, comma 11 ter" presente nell'elemento CongCIGSCausAdd.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

---

## Le informative per l'azienda

---

### **Oggetto: CRITERI PER L'APPROVAZIONE DEI PROGRAMMI DI RIORGANIZZAZIONE PER LA RICHIESTA DI CIGS**

Con D.M. 33/2022 sono stati ridefiniti i criteri per l'approvazione dei programmi di riorganizzazione aziendale che l'impresa deve soddisfare se intende richiedere il trattamento di integrazione salariale straordinario per processi di transizione. Tali azioni possono realizzarsi mediante:

- la pianificazione di processi innovativi di transizione digitale e tecnologica;
- l'individuazione di processi orientati al rinnovamento e alla sostenibilità ambientale ed energetica.

Con il suddetto D.M. sono stati definiti anche i criteri per l'esame delle domande di assegno di integrazione salariale del Fis, non solo per la causale straordinaria della riorganizzazione, ma anche per quelle relative alla crisi e al contratto di solidarietà.

#### **Cigs per riorganizzazione**

In particolare, relativamente alla richiesta di Cigs per intervento di riorganizzazione, l'azienda dovrà presentare un programma di interventi volti a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale, commerciale o produttiva anche mediante ristrutturazioni aziendali, fusioni, acquisizioni.

Viene, altresì, precisato che l'impresa che richiede il trattamento di integrazione salariale per un intervento di riorganizzazione per realizzare processi di transizione deve presentare al Ministero del lavoro e delle politiche sociali un programma di interventi che, nelle linee di programmazione industriale, può essere condiviso anche con le Regioni interessate ovvero, per le imprese di rilevanti dimensioni, con il Mise, nel quale siano esplicitamente indicate le azioni dirette alla transizione e riconversione produttiva ovvero funzionali a rispondere in maniera efficace all'evoluzione dei contesti economici e produttivi. In caso di riconversione degli impianti già esistenti, devono essere indicate le azioni di riconversione, che possono essere finalizzate anche all'efficientamento energetico oppure a un potenziamento straordinario in tema di misure di sicurezza. Il processo di transizione può ricondursi a specifici contesti territoriali e a trasformazioni che producono effetti limitati a particolari settori produttivi. Nel programma, in particolare, devono essere indicati tutti gli investimenti posti in essere per la realizzazione del processo di transizione, indicando specificatamente quelli relativi all'aggiornamento tecnologico e digitale, al rinnovamento e alla sostenibilità ecologica ed energetica e alle straordinarie misure di sicurezza. Devono essere, altresì, indicate le azioni di recupero occupazionale dei lavoratori coinvolti dal programma e interessati dalle sospensioni o riduzioni di orario, realizzabili prioritariamente attraverso percorsi di formazione diretti alla riqualificazione professionale e al potenziamento delle competenze.

#### **Fis**

In caso di richiesta di intervento del Fis per la causale della riorganizzazione, il datore di lavoro richiedente deve presentare un programma volto a fronteggiare le inefficienze della struttura

---

gestionale, commerciale, produttiva o di prestazione di servizi attraverso interventi idonei a gestire le inefficienze o attraverso interventi idonei alla gestione di processi di transizione, anche, eventualmente, mediante un aggiornamento tecnologico o digitale. Il programma deve contenere indicazioni relative agli investimenti per l'attuazione degli interventi e indicazioni relative all'eventuale attività di formazione e riqualificazione professionale dei lavoratori per la valorizzazione delle risorse interne. Il programma deve essere comunque finalizzato a un consistente recupero occupazionale, anche in termini di riqualificazione professionale e potenziamento delle competenze. Contestualmente, il richiedente deve presentare un piano di sospensioni coerente con il programma di riorganizzazione nonché un piano di gestione non traumatica delle eventuali eccedenze di personale, anche attraverso l'eventuale programmazione di attività di formazione e riqualificazione professionale.

Gli elementi infradescritti, comprensivi dei relativi dati di natura economica e organizzativa, sono resi dal datore di lavoro in modalità semplificata in una relazione unica - anche sulla base di modelli standardizzati messi a disposizione dall'Inps - resa come autocertificazione ai sensi dell'articolo 47, D.P.R. 445/2000.

I criteri per l'esame delle domande di assegno di integrazione salariale per crisi sono i seguenti:

- verifica della crisi dell'attività del datore di lavoro anche in considerazione degli effetti che tale situazione critica potrà produrre immediatamente dopo l'istanza. Una relazione resa ai sensi dell'articolo 47, D.P.R. 445/2000, documenta la situazione critica derivante da una contrazione dell'attività e le motivazioni che la determinano e che possono coincidere con la diminuzione degli ordini di lavoro o delle commesse, decremento delle vendite, contrazione dell'attività produttiva o di prestazione di servizi o dati negativi relativi al bilancio e al fatturato con riferimento all'annualità precedente. La relazione, oltre ad attestare la situazione critica, potrà essere accompagnata da documentazione relativa al bilancio e al fatturato o da altra documentazione attestante la negativa situazione economico finanziaria;
- ridimensionamento o stabilità dell'organico nel semestre precedente la presentazione dell'istanza. Deve riscontrarsi, altresì, l'assenza di nuove assunzioni, con particolare riguardo a quelle assistite da agevolazioni contributive e/o finanziarie. Nel caso in cui il datore di lavoro abbia proceduto ad assumere personale, ovvero intenda assumerne durante il periodo di fruizione dell'assegno di integrazione salariale, deve motivare la necessità delle suddette assunzioni, nonché la loro compatibilità con la disciplina e le finalità dell'assegno di integrazione salariale;
- previsione di un piano di risanamento con azioni e interventi correttivi volti a fronteggiare gli squilibri di natura produttiva, finanziaria o gestionale o derivanti da condizionamenti esterni e finalizzati alla continuazione dell'attività aziendale e alla salvaguardia occupazionale;
- piano di gestione non traumatica delle eventuali eccedenze di personale.

Il datore di lavoro, unitamente ai relativi dati di natura economica e organizzativa, autocertificherà gli elementi di cui sopra in modalità semplificata in una relazione unica, anche sulla base di modelli standardizzati messi a disposizione dall'Inps.

L'assegno di integrazione salariale può essere autorizzato anche quando la situazione di crisi sia conseguente a un evento improvviso e imprevisto, esterno alla gestione del datore di lavoro. In tal caso, il datore di lavoro, nella relazione, deve rappresentare l'imprevedibilità dell'evento causa della crisi, la rapidità con la quale l'evento ha prodotto effetti negativi, la completa autonomia dell'evento rispetto alle politiche di gestione del datore di lavoro.

---

I datori di lavoro possono accedere all'assegno di integrazione salariale anche a seguito di stipula di un contratto di solidarietà. La riduzione media oraria non può essere superiore all'80% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà. Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 90% nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.  
Distinti saluti.

---

## Le informative per l'azienda

---

### Oggetto: LE NUOVE COMUNICAZIONI TELEMATICHE D'URGENZA E PER IL LAVORO TRAMITE PIATTAFORMA

Tramite il D.M. 194 del 29 marzo 2022, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha reso noto che, a decorrere dal 6 aprile 2022, è disponibile un nuovo applicativo *on line* per inviare la comunicazione sintetica d'urgenza (Uniurg) relativa alle comunicazioni obbligatorie telematiche – Unificato-Lav, Unificato-Somm e Unificato-VARDatori – dovute dai datori di lavoro pubblici e privati ai servizi competenti in relazione ai casi di assunzioni di urgenza connesse a esigenze produttive.

Come noto, il modello Unificato Urg (c.d. UniUrg) è il modulo informativo mediante il quale tutti i datori di lavoro, pubblici e privati, potranno adempiere all'obbligo di comunicazione di assunzione preventiva dei lavoratori, nel caso di:

- indisponibilità del sistema informatico utilizzato per la trasmissione delle Comunicazioni Obbligatorie con Unilav;
- cause di forza maggiore che non consentono l'invio anticipato di Unilav come malattie, infortuni, necessità di sostituzioni di personale improvviso;
- chiusura per festività o ferie dello studio incaricato.

Il modello Uniurg telematico, compilabile tramite la piattaforma, è del tutto simile al cartaceo che veniva prima inviato al *fax server*.

Come precisato dalla nota n. 1345/2022, il Ministero del lavoro ha ribadito che dal 7 aprile i fax non hanno valore per la costituzione del rapporto di lavoro, così come i successivi Unilav inviati per lo stesso rapporto non hanno valore di conferma.

Inoltre, è stato pubblicato il D.M. 31/2022, in vigore dal 14 aprile 2022, che definisce gli *standard* e le regole per la trasmissione telematica delle comunicazioni dovute dai committenti in caso di lavoro intermediato da piattaforme digitali, da effettuarsi tramite il modello "UNI-piattaforme", tramite apposito applicativo disponibile su Servizi Lavoro.

Il committente della prestazione autonoma, ivi inclusa quella occasionale, deve provvedere alla comunicazione entro il 20° giorno del mese successivo all'instaurazione del rapporto di lavoro.

Si ricorda che l'obbligo delle comunicazioni telematiche del lavoro mediante piattaforme digitali è stato introdotto con il D.L. 152/2021, che ha integrato l'articolo 9-bis, D.L. 510/1996.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.  
Distinti saluti.

---

## Le informative per l'azienda

---

### Oggetto: COMUNICAZIONE LAVORATORI AUTONOMI OCCASIONALI

In relazione alla comunicazione obbligatoria dei rapporti di lavoro occasionale, da effettuarsi preventivamente allo svolgimento dell'attività lavorativa, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha reso noto che sul portale Servizi Lavoro del medesimo ministero è ora disponibile una nuova applicazione accessibile tramite Spid e Cie.

La nuova applicazione consente, al riguardo del termine entro il quale sarà conclusa l'opera o il servizio (elemento che deve essere indicato nella comunicazione), di scegliere 3 distinte ipotesi:

- entro 7 giorni,
- entro 15 giorni,
- entro 30 giorni.

Nell'ipotesi in cui l'opera o il servizio non sia compiuto nell'arco temporale indicato, sarà necessario effettuare una nuova comunicazione.

È importante evidenziare che fino al 30 aprile 2022 sarà possibile continuare a effettuare la comunicazione in questione a mezzo *mail*, ma, a decorrere dal 1° maggio 2022, l'unico canale valido per assolvere tale obbligo avrebbe dovuto essere quello telematico raggiungibile al seguente *link*: <https://servizi.lavoro.gov.it/Public/login?retUrl=https://servizi.lavoro.gov.it/&App=ServiziHome>.

L'INL, con nota n. 881/2022, ha, però, reso noto che, diversamente da quanto in precedenza comunicato con nota n. 573/2022, saranno mantenute attive anche le caselle di posta elettronica dedicate alla comunicazione preventiva, che, quindi, non saranno dismesse il prossimo 30 aprile, così da salvaguardare la possibilità di adempiere all'obbligo di legge anche in caso di malfunzionamento del sistema o in altre ipotesi connesse a oggettive difficoltà (ad esempio, quando il committente che abitualmente si rivolge al professionista per l'adempimento è, invece, costretto a operare in proprio). Tuttavia, la nota evidenzia che la trasmissione con *e-mail* non consente, contrariamente a quanto avviene con l'utilizzo dell'applicazione, un efficace monitoraggio degli adempimenti e, per questa ragione, eventuali verifiche, anche a campione, saranno prioritariamente effettuate nei confronti di committenti che facciano uso della posta elettronica anziché della nuova applicazione.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.  
Distinti saluti.

---



## Le informative per l'azienda

---

### Oggetto: FORMAZIONE APPRENDISTI IN FAD

L'INL, con circolare n. 2/2022, ha fornito chiarimenti sulle modalità di erogazione della formazione di base e trasversale in apprendistato e, in particolare, sulla possibilità o meno di ricorrere alla formazione a distanza in modalità asincrona, nelle ipotesi in cui tale formazione sia erogata da parte di organismi di formazione accreditati e finanziata dalle aziende, per carenza delle risorse messe a disposizione dalla Regione.

L'Ispettorato ricorda che la definizione degli strumenti per il riconoscimento della formazione di base e trasversale per l'apprendistato, finalizzata all'acquisizione di competenze di carattere generale per orientarsi e inserirsi nei diversi contesti lavorativi, è rimessa alla normativa regionale. In particolare, la formazione può realizzarsi in Fad, con le modalità disciplinate dalle Regioni e dalle Province autonome di Trento e Bolzano. In assenza di regolamentazione regionale, l'Ispettorato ritiene applicabile quanto previsto dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, per la formazione dei lavoratori in materia di tutela della salute e sicurezza.

Pertanto, anche se con specifico riferimento alla formazione degli apprendisti con contratto professionalizzante in Cig nel periodo emergenziale, l'Ispettorato, con la nota n. 527/2020, ha confermato la possibilità di utilizzare, nelle ore in cui la prestazione lavorativa viene resa regolarmente, la modalità *e-learning* o Fad, nella sola modalità sincrona.

Per tali ragioni è ritenuto ammissibile, per la componente formativa di base e trasversale, ricorrere alla modalità di formazione *e-learning*, laddove per "*e-learning*" si intende una specifica ed evoluta forma di Fad, consistente in un modello di formazione in remoto caratterizzato da forme di interattività a distanza tra i discenti e i docenti e/o gli *e-tutor* e/o altri discenti, in modalità sincrona, che assicurano la tracciabilità dello svolgimento delle lezioni stesse e della partecipazione degli apprendisti.

Tale formazione, quindi, deve essere effettuata attraverso l'utilizzo di piattaforme telematiche che garantiscano il rilevamento delle presenze dei discenti con il rilascio di specifici *output* in grado di tracciare in maniera univoca la presenza dei discenti e dei docenti, anche laddove la formazione sia erogata da parte di organismi di formazione accreditati, anche se finanziata dalle aziende per carenza delle risorse messe a disposizione dalla Regione.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

---

## Le informative per l'azienda

---

### **Oggetto: AUU - MAGGIORAZIONI PER IL NUCLEO PER FIGLI MAGGIORENNI E GENITORI SEPARATI**

Con il messaggio n. 1714/2022 l'Inps ha fornito ulteriori precisazioni in merito alla disciplina dell'Assegno unico universale, a integrazione di quanto già chiarito con il messaggio n. 4748/2021 e con la circolare n. 23/2022, con particolare riferimento ad alcune tematiche specifiche evidenziate nei successivi paragrafi.

#### **Riconoscimento della maggiorazione per genitori entrambi lavoratori**

Nel caso in cui entrambi i genitori siano titolari di reddito da lavoro, è prevista una maggiorazione dell'assegno per ciascun figlio minore pari a 30 euro mensili in presenza di Isee pari o inferiore a 15.000 euro e che si riduce gradualmente fino ad annullarsi in corrispondenza di un Isee pari a 40.000 euro. Per livelli di Isee superiori a 40.000 euro la maggiorazione non spetta.

Ai fini di tale maggiorazione rilevano:

- i redditi da lavoro dipendente o assimilati nonché i redditi da pensione, i redditi da lavoro autonomo o d'impresa, posseduti al momento della domanda e percepiti per un periodo prevalente nel corso dell'anno;
- gli importi percepiti a titolo di NASpI e DIS-COLL, a condizione che il soggetto risulti percettore di tali prestazioni al momento della domanda e per un periodo prevalente nel corso dell'anno;
- il reddito del genitore che lavora all'estero con residenza fiscale in Italia.

La maggiorazione spetta, altresì, ai nuclei di genitori lavoratori agricoli autonomi. Il titolare di reddito agrario è colui che esercita l'impresa agricola, svolgendo un'attività diretta alla coltivazione del fondo, alla silvicoltura, all'allevamento di animali e attività connesse (quali manipolazione, trasformazione, conservazione di prodotti agricoli). Pertanto, l'Inps ritiene che tali lavoratori agricoli autonomi possano essere beneficiari della maggiorazione prevista per i genitori lavoratori.

Nel caso dei braccianti agricoli e di altri lavoratori che svolgono attività di lavoro tipicamente stagionali, la maggiorazione è, altresì, riconosciuta in considerazione del fatto che le predette attività comunque siano coperte da contribuzione annuale.

La maggiorazione non può essere richiesta in caso di domanda presentata per un nucleo composto da un solo genitore, anche se lavoratore.

#### **Riconoscimento della maggiorazione in caso di nuclei numerosi**

Sono previste maggiorazioni che tengono conto della numerosità del nucleo familiare. In particolare, è stata introdotta una maggiorazione per ciascun figlio successivo al secondo di importo pari a 85 euro mensili, che spetta in misura piena per un Isee pari o inferiore a 15.000 euro e che si riduce

---

gradualmente, fino a raggiungere un valore pari a 15 euro, in corrispondenza di un Isee pari a 40.000 euro. Per livelli di Isee superiori a 40.000 euro l'importo rimane costante.

È prevista una maggiorazione forfettaria per i nuclei familiari con 4 o più figli, pari a 100 euro mensili per nucleo.

Ove siano presenti nel nucleo figli con genitori diversi, le maggiorazioni spettano unicamente ai soggetti per i quali è accertato il rapporto di genitorialità con i figli (ad esempio, in un nucleo composto da 4 figli nel quale i 2 genitori facenti parte del nucleo Isee hanno in comune solo 3 dei 4 figli dichiarati nella DSU, la maggiorazione spetta al 100% al genitore, madre o padre, di tutti e 4 figli presenti nel nucleo).

Sono considerati tutti i figli a carico sulla base delle regole di appartenenza al nucleo Isee, ancorché alcuni di essi non abbiano diritto all'Auu. In mancanza di Isee, dovrà farsi riferimento alla composizione del nucleo familiare autodichiarato, in base alle medesime regole valide per l'Isee. Ad esempio, un figlio di età pari a 27 anni che convive con i suoi genitori e 3 fratelli minorenni, non può beneficiare dell'Auu, ma concorre a formare la composizione del nucleo familiare. In tale caso, spetterà la maggiorazione prevista dalla norma in presenza di almeno 4 figli.

Con successivo messaggio sarà comunicato il rilascio della funzionalità nel modello di domanda che consentirà di dichiarare, nell'autocertificazione, il numero di eventuali ulteriori figli non compresi nella domanda e in nessun'altra domanda di Auu, ma comunque a carico e facenti parte del nucleo secondo le regole Isee; tale dato è, infatti, utile per il calcolo delle maggiorazioni previste dalla norma per i nuclei numerosi. Il richiedente, in questa fase, oltre al numero, dovrà specificare anche i codici fiscali degli eventuali ulteriori figli a carico.

### **Riconoscimento dell'Auu ai genitori separati**

Il principio regolatore generale è che l'assegno unico e universale è erogato in pari misura tra coloro che esercitano la responsabilità genitoriale ovvero hanno l'affidamento condiviso dei figli; tuttavia, i genitori possono stabilire che il contributo venga interamente erogato solo a uno dei 2, attestando in procedura l'accordo tra le parti.

A eccezione alla regola generale, l'assegno viene sempre erogato interamente a un solo genitore se:

- da un provvedimento del giudice o da un accordo scritto tra le parti risulta che quel genitore ha l'esercizio esclusivo della responsabilità genitoriale ovvero l'affidamento esclusivo;
- il giudice, nel provvedimento che disciplina la separazione di fatto, legale o il divorzio dei genitori, ha disposto che dei contributi pubblici usufruisca uno solo dei genitori.

Tali condizioni devono essere dichiarate nella domanda, selezionando l'apposita opzione, chiedendo l'erogazione dell'Auu al 100%.

Inoltre, qualora l'assegno venga già erogato con ripartizione al 50%, il genitore ha la possibilità di chiedere la modifica delle modalità di erogazione, integrando la domanda *on line* a suo tempo già presentata, chiedendo il pagamento al 100%.

In sede di prima domanda e/o modifica di una domanda già presentata, non è richiesto al genitore di allegare alcuna documentazione comprovante il suo diritto, che gli potrà comunque essere richiesta dall'Istituto anche in un momento successivo (accordo scritto tra le parti, decreto di separazione, sentenza di separazione o di divorzio). L'altro genitore, in ogni caso, potrà chiedere all'Inps il riesame della ripartizione, trasmettendo idonea documentazione a comprova.

---

Le domande che ricadono nella casistica del riesame per la parte relativa alla ripartizione dell'assegno non saranno più modificabili dall'altro genitore o dal patronato. Solo il richiedente potrà, in un momento successivo, modificare questa scelta, qualora cambino le condizioni giuridiche esistenti al momento della domanda.

### **Figli maggiorenni**

L'Auu è riconosciuto ai nuclei familiari per ciascun figlio maggiorenne a carico, fino al compimento dei 21 anni di età, al ricorrere di una delle seguenti condizioni al momento della domanda e per tutta la durata della prestazione:

- frequenti un corso di formazione scolastica o professionale, ovvero un corso di laurea;
- svolga un tirocinio ovvero un'attività lavorativa e possieda un reddito complessivo inferiore a 8.000 euro annui;
- sia registrato come disoccupato e in cerca di un lavoro presso i servizi pubblici per l'impiego;
- svolga il servizio civile universale.

Il figlio maggiorenne fino ai 21 anni, che convive con uno o entrambi i genitori, fa parte del nucleo familiare del genitore/dei genitori con il quale/con i quali convive, a prescindere dal carico fiscale, e con l'ulteriore condizione che, nell'anno di riferimento della domanda di Auu, non possieda un reddito complessivo ai fini Irpef superiore a 8.000 euro.

Nell'ipotesi di figlio maggiorenne, che non convive con alcuno dei genitori, il figlio può comunque fare parte del nucleo dei suoi genitori in cui *"viene attratto"*; ciò si verifica qualora il figlio abbia un'età inferiore a 26 anni, sia a carico dei genitori ai fini Irpef e non sia, a sua volta, coniugato e/o abbia figli propri. Nel caso in cui i genitori appartengano a nuclei familiari distinti, il figlio maggiorenne di età inferiore a 26 anni, a carico Irpef di entrambi i genitori, fa parte del nucleo di uno dei 2 genitori, da lui scelto.

Ai fini dell'Auu, il carico per i figli maggiorenni di età non superiore a 21 anni, *"attratti"* nel nucleo dei genitori, è verificato se congiuntamente:

- nel secondo anno solare antecedente, il reddito complessivo lordo non è superiore alla soglia di 4.000 euro;
- nell'anno di riferimento dell'Auu, il reddito complessivo lordo presunto non supera l'importo pari a 8.000 euro.

Il limite di reddito complessivo lordo presunto, pari a 8.000 euro, non si applica per i figli maggiorenni disabili.

Il figlio maggiorenne, per il quale sia stato disposto un provvedimento di affidamento temporaneo prorogato fino ai 21 anni, può scegliere di fare nucleo a sé stante o fare parte del nucleo familiare dell'affidatario. Nel caso di neomaggiorenni in uscita da convivenza anagrafica o affidamento temporaneo, infatti, il principio di attrazione *"al nucleo familiare naturale"* non si applica e il figlio fa parte di un nucleo diverso da quello dei genitori, presentando direttamente o per il tramite dell'affidatario la domanda di Auu.

### **Raggiungimento della maggiore età dopo l'inoltro della domanda di Auu**

La norma prevede la possibilità che il figlio presenti domanda di Auu per conto proprio, il che comporta la decadenza della *"scheda"* presente nella domanda del genitore e prosegue, pertanto,

---

l'erogazione della prestazione direttamente al figlio maggiorenne, limitatamente alla quota di assegno a lui spettante.

Qualora, invece, prosegua la validità della domanda presentata da uno dei 2 genitori/affidatari e il figlio non presenti domanda per conto proprio, a partire dal mese di compimento del diciottesimo anno, la domanda verrà messa in stato "Evidenza", per consentire al cittadino l'integrazione delle dichiarazioni relative al figlio maggiorenne sulla base delle ulteriori condizioni previste per i figli maggiorenni di età inferiore a 21 anni: il genitore richiedente dovrà accedere alla domanda *on line*, nella sezione "Consulta e gestisci le domande che hai presentato", selezionare la "scheda" relativa al figlio neomaggiorenne e accedere alla nuova pagina, nella quale dovrà selezionare la presenza di una delle condizioni alternative previste dalla norma. Dopo il salvataggio dei dati inseriti, la domanda integrata è posta nuovamente in istruttoria per le necessarie verifiche, con riconoscimento, in caso di esito positivo, delle somme arretrate spettanti (dal mese successivo a quello di compimento della maggiore età). L'integrazione sarà possibile solo fino alla fine dell'anno di riferimento della prestazione e cioè fino al 28 febbraio dell'anno successivo. Una volta scaduta la validità della domanda, non sarà più possibile effettuare l'integrazione dei dati mancanti.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

---

## Le informative per l'azienda

---

### Oggetto: MALATTIA A PAGAMENTO DIRETTO PER ISCRITTI AL FPLS

Con la circolare n. 132/2021 l'Inps ha illustrato le modifiche apportate dal D.L. 73/2021 alla previgente normativa relativa alla prestazione economica di malattia per i lavoratori iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo, riepilogando le caratteristiche peculiari della prestazione e precisando che ai lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato l'indennità è anticipata dal datore di lavoro, con conseguente conguaglio dei contributi dovuti all'Inps.

Il datore di lavoro che anticipa la prestazione, nei casi di lavoratore che ha maturato i requisiti contributivi richiesti a fronte di prestazioni effettuate presso altro datore di lavoro, deve accertarne l'effettiva sussistenza, nonché la retribuzione percepita ai fini del calcolo della prestazione, mediante la piena collaborazione del lavoratore interessato che fornisce eventuale documentazione a supporto. Per i lavoratori a tempo determinato, invece, dato che l'Inps è in possesso delle informazioni necessarie all'erogazione della prestazione, anche se riferite a pregressi e molteplici rapporti di lavoro, l'Inps paga la prestazione in modalità diretta.

Con il messaggio n. 1568/2022 l'Inps ribadisce alcune indicazioni operative finalizzate a ottimizzare l'intero flusso per il pagamento diretto della prestazione di malattia ai lavoratori in argomento.

#### Indicazioni per i lavoratori e per i datori di lavoro

Il certificato di malattia, telematico o cartaceo, costituisce a tutti gli effetti l'istanza di prestazione e si applicano le disposizioni normative valide per la generalità dei lavoratori. Il certificato viene recepito dall'Inps e abbinato alle informazioni relative alla qualifica e al settore lavorativo di appartenenza del lavoratore, presenti nelle banche dati dell'Istituto.

Nei casi di pagamento diretto della prestazione di malattia, il lavoratore deve fornire all'Inps gli elementi informativi necessari al pagamento dell'indennità economica mediante il modello "SR188", denominato "Modalità di pagamento delle prestazioni a sostegno del reddito" (disponibile sul sito [www.inps.it](http://www.inps.it)), nel quale è presente un campo libero in cui è possibile specificare l'evento di malattia a cui si fa riferimento e al quale può essere allegata eventuale documentazione ritenuta utile all'istruttoria della pratica (ad esempio, il contratto di lavoro), da trasmettere alla Struttura territoriale di riferimento sulla base della residenza o del domicilio abituale del lavoratore, mediante i consueti canali (posta ordinaria o raccomandata, posta elettronica, etc.).

Il datore di lavoro deve correttamente valorizzare, nell'ambito dei flussi mensili UniEmens, lo specifico campo finalizzato a distinguere il tipo di trattamento retributivo che garantisce al lavoratore nei casi di assenza per malattia sulla base del contratto di riferimento.

#### Azioni Inps

L'operatore verifica:

---



- il diritto del lavoratore alla tutela previdenziale della malattia con riguardo al contratto di lavoro applicato, richiedendo, ove ritenuto opportuno, al lavoratore una dichiarazione di responsabilità nella quale l'interessato attesti di non percepire la piena retribuzione in caso di malattia da parte del datore di lavoro, ai sensi dello specifico contratto di lavoro;
- la sussistenza del requisito contributivo, il numero delle giornate lavorate, la data di fine rapporto di lavoro e, ove necessario, il dato riferito alla retribuzione media globale giornaliera.

L'Inps, inoltre, a fronte di esplicita richiesta, presta ogni possibile collaborazione ai datori di lavoro tenuti a erogare al lavoratore, anche per i casi di pagamento diretto dell'indennità, l'integrazione della prestazione previdenziale, ove stabilita dal contratto di riferimento.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

---

## Le informative per l'azienda

---

### **Oggetto: RAPPORTO BIENNALE SU SITUAZIONE DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE PROROGATO AL 30 SETTEMBRE 2022**

Un decreto del 29 marzo 2022, firmato dai Ministri del lavoro e per le pari opportunità e la famiglia, definisce le modalità per la redazione del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile da parte delle aziende pubbliche e private che contano più di 50 dipendenti, in attuazione dell'articolo 46, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, come modificato dalla L. 162/2021.

Le aziende devono redigere il rapporto esclusivamente in modalità telematica, attraverso l'utilizzo dell'apposito portale del Ministero del lavoro (<https://servizi.lavoro.gov.it>) entro il 30 settembre 2022 (per il solo biennio 2020-2021; per tutti i successivi bienni è confermata la data del 30 aprile dell'anno successivo alla scadenza di ciascun biennio). Al termine della procedura informatica, qualora non vengano rilevati errori o incongruenze, il Ministero rilascia una ricevuta attestante la corretta redazione del rapporto. Una copia del rapporto, unitamente alla ricevuta, deve essere trasmessa dal datore di lavoro anche alle Rsa.

Il servizio informatico del Ministero attribuisce alla consigliera o al consigliere regionale di parità un identificativo univoco per accedere ai dati contenuti nei rapporti trasmessi dalle aziende, al fine di poter elaborare i relativi risultati e trasmetterli alle sedi territoriali dell'INL, alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, al Ministero del lavoro, al Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, all'Istat e al Cnel.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

---

## Le informative per l'azienda

---

### **Oggetto: PROROGA ESONERO ACCANTONAMENTO TFR E *TICKET* LICENZIAMENTO PER LE AZIENDE IN CRISI**

L'INPS, con messaggio n. 1400/2022, ha fornito chiarimenti relativi alla proroga, per l'anno 2022, delle disposizioni di cui all'articolo 43-*bis*, D.L. 109/2018, convertito, con modificazioni, dalla L. 130/2018.

A seguito della novella normativa, le società sottoposte a procedura fallimentare o in amministrazione straordinaria, le quali abbiano usufruito del trattamento di integrazione salariale straordinaria negli anni 2019, 2020 e 2021, ai sensi dell'articolo 44, D.L. 109/2018, previa autorizzazione dell'Inps a seguito di apposita richiesta, anche per il 2022 sono esonerate dal pagamento delle quote di accantonamento del Tfr, relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione oraria o sospensione dal lavoro, e dal pagamento del c.d. *ticket* di licenziamento, il contributo previsto dall'articolo 2, comma 31, L. 92/2012.

L'applicazione degli esoneri deve essere richiesta al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, unitamente alla domanda di autorizzazione del trattamento di integrazione salariale straordinaria (Cigs) ai sensi dell'articolo 44, D.L. 109/2018 (o in sede di integrazione della stessa domanda), e il relativo D.M. di autorizzazione indica l'ammissione alle misure di esonero e la stima dei singoli oneri, individuando distintamente quelli relativi al Tfr e al c.d. *ticket* di licenziamento, con separata evidenza per ogni anno di competenza.

Le aziende interessate, in possesso del D.M. di autorizzazione, per accedere agli sgravi devono presentare specifica istanza di accesso all'Inps: le modalità operative per l'inoltro della domanda sono state rese note con il messaggio n. 3920/2020.

Si ribadisce, inoltre, che le aziende che intendano richiedere gli esoneri in commento devono fornire la stima del costo già in sede di accordo presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ossia:

- la misura complessiva delle quote di accantonamento del Tfr afferenti alla retribuzione persa nel corso dell'intero periodo di autorizzazione del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'articolo 44, D.L. 109/2018, distinta in relazione a ogni anno civile interessato dalla Cigs;
- la misura complessiva del contributo previsto dall'articolo 2, comma 31, L. 92/2012, come modificato dall'articolo 1, comma 137, L. 205/2017 (c.d. *ticket* di licenziamento), da calcolare, secondo le indicazioni precisate da ultimo con la circolare Inps n. 137/2021, con riferimento all'anno civile in cui ricade la data di cessazione del trattamento straordinario di integrazione salariale autorizzato ai sensi del D.L. in commento.

Ove sussistano i presupposti che legittimano l'esonero, il CA "0Q" (istituito con il messaggio Inps n. 3920/2020 e avente il significato di "Azienda in cui sono occupati lavoratori per i quali è ammesso ai sensi dell'art. 43-*bis* del decreto-legge n. 109/2018 l'esonero contributivo a Fondo di Tesoreria e/o l'esonero dal versamento del contributo di cui all'art. 2, comma 31, della legge n. 92/2012 (c.d. *ticket* di licenziamento)") dovrà essere assegnato:

---

- con decorrenza dal mese di fruizione dell'esonero e con validità sino alla durata dello stesso, qualora l'esonero venga richiesto relativamente sia alle quote di Tfr di competenza del Fondo di tesoreria sia al c.d. *ticket* di licenziamento;
- dal mese di interruzione del primo rapporto di lavoro fino al mese successivo all'ultima interruzione alla quale si applichi l'esonero, se l'esonero è relativo soltanto al c.d. *ticket* di licenziamento.

▮ *Aziende con pluralità di unità produttive afferenti a un'unica matricola*

Qualora in sede ministeriale siano emessi più provvedimenti di autorizzazione all'esonero riferibili a più unità produttive riconducibili a un'unica matricola, è necessario che l'azienda richiedente presenti più domande tramite il Portale Agevolazioni.

Le domande dovranno essere riferite a ogni singolo provvedimento di autorizzazione ministeriale e corredate della documentazione richiesta.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

---

## Le informative per l'azienda

---

### Oggetto: RISARCIMENTO PER DEMANSIONAMENTO QUALE PERDITA DI *CHANCE* – REGIME FISCALE

Un'azienda ha operato l'erogazione della somma di 28.507,40 euro a un ex dipendente, a titolo di risarcimento per demansionamento, a seguito di una sentenza del Tribunale. Quest'ultimo ha, infatti, riconosciuto al ricorrente di aver subito un danno alla professionalità, quale conseguenza del demansionamento, al contempo, tuttavia, negandogli il riconoscimento di un danno non patrimoniale, biologico, morale ed esistenziale. Sull'importo erogato a titolo di risarcimento del danno e sugli accessori la società ha operato, in via prudenziale, la ritenuta Irpef ex articolo 23, D.P.R. 600/1973, provvedendo, poi, al versamento all'Erario della stessa e al rilascio della relativa CU. L'ex dipendente, successivamente, ha contestato alla datrice di lavoro l'assoggettamento a tassazione della somma ricevuta, secondo lui da qualificarsi, invece, come non soggetta. La società, evitando contenzioso, ha provveduto a restituire, all'ex lavoratore, le somme in precedenza trattenute a titolo di acconto Irpef. La datrice di lavoro sottopone, quindi, all'Agenzia delle entrate 2 domande complementari:

- sapere se l'importo versato a titolo di risarcimento per demansionamento sia volto a reintegrare il c.d. danno emergente e, pertanto, privo di rilevanza reddituale, ovvero sia volto a reintegrare il c.d. lucro cessante, in tal caso con piena rilevanza reddituale;
- conoscere, nel caso in cui l'importo fosse privo di rilevanza reddituale, le modalità con le quali possono essere recuperate le ritenute versate.

I tecnici dell'Agenzia fanno subito presente il disposto ex articolo 6, Tuir, secondo il quale i proventi conseguiti in sostituzione di redditi, ovvero le indennità conseguite, anche in forma assicurativa, a titolo di risarcimento di danni consistenti nella perdita di redditi (con esclusione di quelli dipendenti da invalidità permanente o da morte), costituiscono redditi della stessa categoria di quelli sostituiti o perduti. Stessa sorte per eventuali interessi moratori o per dilazione di pagamento.

In buona sostanza, viene ribadito il concetto, già espresso in precedenza dalla prassi, secondo il quale devono essere assoggettate a tassazione le indennità corrisposte a titolo risarcitorio, sempreché le stesse abbiano una funzione sostitutiva o integrativa del reddito del percipiente (sostituzione di mancati redditi ossia "*lucro cessante*"). Al contrario, non assumono rilevanza reddituale le indennità risarcitorie erogate al solo fine di reintegrare il patrimonio del soggetto, ovvero al fine di risarcire la perdita economica subita dal patrimonio stesso (identificate come "*danno emergente*").

Per la specifica ipotesi di danno da demansionamento, viene, quindi, indicata la necessità di distinguere tra:

- danno patrimoniale, derivante dall'impoverimento della capacità professionale del lavoratore o dalla mancata acquisizione di maggiori capacità, con la connessa perdita di *chance* ossia ulteriori possibilità di guadagno;
-

- danno non patrimoniale, il quale comprende sia l'eventuale lesione dell'integrità psico-fisica del lavoratore, sia il danno esistenziale, quale situazione che alteri le abitudini e gli assetti relazionali propri del soggetto.

Sulla scorta di insegnamenti giurisprudenziali, viene, quindi, rilevato come le somme liquidate a titolo di perdita di *chance* professionali possano essere correttamente qualificate alla stregua di risarcimenti di danno emergente, laddove l'interessato abbia fornito la prova concreta dell'esistenza e dell'ammontare di tale danno.

Rispondendo alla prima domanda proposta, quindi, l'Agenzia delle entrate ritiene che, nel caso in esame, le somme, derivanti da danno per demansionamento, risultano erogate a seguito della lesione della capacità professionale del lavoratore; le stesse, pertanto, sono da considerarsi non imponibili, in quanto configurabili come danno emergente e, quindi, volte a risarcire la perdita economica subita dal patrimonio.

Venendo al secondo quesito, avendo l'azienda provveduto alla tassazione delle somme erogate, ma poi restituite al lavoratore, la medesima potrà recuperare l'importo versato quale ritenuta presentando la dichiarazione integrativa del modello 770.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

---



## Le informative per l'azienda

---

### Oggetto: SCONTO AI LAVORATORI SU BENI PRODOTTI DAL DATORE – REGIME FISCALE

L'Agenzia delle entrate è di recente intervenuta, con risposta a interpello n. 158/E/2022, su un argomento legato al reddito da lavoro dipendente. La casistica, sollevata da un'impresa che svolge commercio all'ingrosso di prodotti alimentari, riguarda il corretto trattamento tributario da riservare allo sconto che la datrice di lavoro ha introdotto a favore dei propri dipendenti, quale prassi commerciale; il vantaggio si sostanzia nella possibilità per i lavoratori di acquistare, utilizzando il *badge* aziendale come mezzo di riconoscimento, i prodotti commercializzati dalla datrice di lavoro con uno sconto. Viene specificato, inoltre: l'uso del *badge* citato consente di identificare precisamente i relativi lavoratori titolari; lo sconto sull'acquisto dei prodotti venduti dalla datrice di lavoro è pari al 5% del prezzo di vendita, fruibile tutti i giorni dell'anno, ma entro il limite della retribuzione netta; tale procedura agevolata vale soltanto per acquisti esclusivamente personali. Viene, infine, spiegato che uno sconto come quello praticato ai dipendenti viene offerto dalla società in varie campagne promozionali, ai propri clienti, per cui si può parlare di "*sconto d'uso*".

La datrice di lavoro, quindi, chiede se la concessione dello sconto ai propri dipendenti, come sopra regolamentato, rappresenti o meno un compenso in natura imponibile Irpef secondo il disposto del Tuir.

L'Agenzia delle entrate, in via preliminare, ribadisce il criterio di omnicomprensività che presidia il reddito da lavoro dipendente, facendo presente che l'articolo 51, comma 1, Tuir dispone: "*Il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo di imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro*". Continua, poi, con la citazione del comma 3 del medesimo articolo e dell'articolo 9, comma 3, Tuir, riguardo all'eventuale metodologia di valorizzazione ove si riscontri l'emersione di una retribuzione in natura.

La ricostruzione porta i tecnici dell'Agenzia a citare la precedente risoluzione n. 26/E/2010, che ebbe modo di occuparsi dei beni e servizi offerti dal datore di lavoro ai dipendenti, così come la ben nota e datata circolare n. 326/E/1997, nella quale venne presa in considerazione anche l'ipotesi di cessione del bene o servizio ai lavoratori sia gratuitamente che contro pagamento di un corrispettivo, sia pur ridotto.

Sulla base di tali precedenti, l'Agenzia delle entrate conclude che se per la cessione del bene il dipendente corrisponde delle somme, il valore da assoggettare a tassazione è pari alla differenza tra il valore normale (ex articoli 9 e 51, Tuir) del bene ricevuto e le somme pagate. Nel caso specifico in esame, tuttavia, considerato che il lavoratore corrisponde il valore normale del bene al netto degli "*sconti d'uso*", non viene ritenuto imponibile l'importo corrispondente a tale sconto.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

---

## Le informative per l'azienda

---

### Oggetto: LA TASSAZIONE DEI PREMI ORDINARI

L'Agenzia delle entrate, con risposta a interpello n. 173/E/2022, ha precisato che ai premi di risultato erogati l'anno successivo il periodo di competenza è applicabile la tassazione ordinaria e non la tassazione separata.

Come noto, con riferimento alla tassazione del reddito di lavoro dipendente, l'articolo 51, Tuir, stabilisce che le somme e i valori percepiti dai lavoratori dipendenti sono imputati al periodo d'imposta in cui entrano nella disponibilità di questi ultimi, secondo il c.d. principio di cassa allargato. Data la progressività delle aliquote Irpef, per attenuare gli effetti negativi derivanti da una rigida applicazione del predetto principio, l'articolo 17, comma 1, lettera b), Tuir, prevede che sono soggetti a tassazione separata *"gli emolumenti arretrati per prestazioni di lavoro dipendente riferibili ad anni precedenti, percepiti per effetto di leggi, di contratti collettivi, di sentenze o di atti amministrativi sopravvenuti, o per altre cause non dipendenti dalla volontà delle parti"*.

Tenuto conto del fatto che ordinariamente viene previsto che il premio venga erogato entro l'anno successivo di assegnazione degli obiettivi, l'Agenzia ritiene che tale pagamento non possa qualificarsi come emolumento arretrato tassabile secondo la modalità separata.

In conclusione, non essendo ravvisabile alcun ritardo nell'erogazione delle predette somme, dovuto al sopraggiungere di una *"causa giuridica"*, il datore di lavoro dovrà applicare la tassazione ordinaria.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

---