



## **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 ottobre   | pag. 2  |
| Congedi e permessi <i>post</i> D.Lgs. 105/2022: primi chiarimenti INL  | pag. 8  |
| Nuove modalità di gestione dei positivi al Covid-19  | pag. 10 |
| La disciplina sui <i>benefit</i> per l'anno 2022   | pag. 11 |
| Aumento <i>ex Tur</i> : ripercussioni in busta paga  | pag. 12 |
| Decreto di adeguamento del Fis alle novità intervenute   | pag. 14 |
| Esonero contributivo lavoratrici madri dipendenti del settore privato  | pag. 18 |
| Aggiornati i minimi imponibili Inail 2022  | pag. 20 |
| Agevolazione contributiva per assunzione dipendenti da società in crisi  | pag. 22 |
| Massimale giornaliero della contribuzione di malattia e di maternità per i lavoratori a tempo determinato dello spettacolo | pag. 23 |

## Le informative per l'azienda

### GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

#### **Una tantum 200 euro lavoratori autonomi: modalità di richiesta ed erogazione**

È stato pubblicato sulla G.U. n. 224 del 24 settembre 2022 il decreto del Ministero del lavoro 19 agosto 2022, recante criteri e modalità per la concessione dell'indennità *una tantum* di 200 euro in favore dei lavoratori autonomi e dei professionisti iscritti alle Gestioni previdenziali Inps e dei professionisti iscritti agli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza, che, nel periodo d'imposta 2021, abbiano percepito un reddito complessivo non superiore a 35.000 euro. Per accedere all'indennità è necessario aver effettuato, entro la data di entrata in vigore del D.L. 50/2022, almeno un versamento, totale o parziale, per la contribuzione dovuta alla gestione di iscrizione per la quale è richiesta l'indennità, con competenza a decorrere dall'anno 2020.

Le domande per l'ottenimento dell'indennità sono presentate dai beneficiari all'Inps ovvero agli enti di previdenza cui sono obbligatoriamente iscritti che ne verificano la regolarità ai fini dell'attribuzione del beneficio, provvedendo a erogarlo sulla base del monitoraggio sull'utilizzo delle risorse complessive.

L'Enpacl, con notizia del 24 settembre 2022, ha informato che le domande possono essere presentate dagli iscritti dalle ore 12:00 del 26 settembre 2022, alle ore 24:00 del 30 novembre 2022 sul sito Enpacl, all'interno dell'area riservata agli iscritti. Qualora l'interessato sia iscritto contemporaneamente all'Enpacl e all'Inps, dovrà presentare domanda a quest'ultimo.

(Ministero del lavoro e delle politiche sociali, decreto, 19/8/2022, G.U. 24/9/2022, n. 224)

#### **Decreto Aiuti-ter pubblicato in Gazzetta Ufficiale**

È stato pubblicato sulla G.U. n. 223 del 23 settembre 2022 il D.L. 23 settembre 2022, n. 144, c.d. Decreto Aiuti-ter, contenente ulteriori misure urgenti in materia di politica energetica nazionale, produttività delle imprese, politiche sociali e per la realizzazione del PNRR, in vigore dal 24 settembre 2022. In particolare, il D.L. prevede:

- ai lavoratori dipendenti, con esclusione di quelli con rapporto di lavoro domestico, aventi una retribuzione imponibile nella competenza del mese di novembre 2022 non eccedente l'importo di 1.538 euro, e che non siano titolari dei trattamenti di cui all'articolo 19, D.L. 144/2022, è riconosciuta per il tramite dei datori di lavoro, nella retribuzione erogata nella competenza del mese di novembre 2022, una somma a titolo di indennità *una tantum* di importo pari a 150 euro. Tale indennità è riconosciuta in via automatica, previa dichiarazione del lavoratore di non essere titolare delle prestazioni di cui all'articolo 19, commi 1 e 16, e spetta una sola volta, anche nel caso di titolarità di più rapporti di lavoro;
- in favore dei soggetti residenti in Italia, titolari di uno o più trattamenti pensionistici a carico di qualsiasi forma previdenziale obbligatoria, di pensione o assegno sociale, di pensione o assegno per invalidi civili, ciechi e sordomuti, nonché di trattamenti di accompagnamento alla pensione, con decorrenza entro il 1° ottobre 2022, e di reddito personale assoggettabile a Irpef, al netto dei contributi previdenziali e assistenziali, non superiore per l'anno 2021 a 20.000 euro, l'Inps corrisponde d'ufficio nel mese di novembre 2022 un'indennità *una tantum* pari a 150 euro. L'indennità *una tantum* di 150 euro viene erogata anche a varie categorie di lavoratori;

- l'indennità *una tantum* prevista dal decreto di cui all'articolo 33, D.L. 50/2022, per i lavoratori autonomi è incrementata di 150 euro, a condizione che, nel periodo d'imposta 2021, i soggetti destinatari della predetta indennità abbiano percepito un reddito complessivo non superiore a 20.000 euro.

(D.L. 23/9/2022, n. 144, G.U. 23/9/2022, n. 223)

#### **Decreto Aiuti-bis: legge di conversione in G.U.**

È stata pubblicata sulla G.U. n. 221 del 21 settembre 2022 la L. 142 del 21 settembre 2022, di conversione del D.L. 115/2022 (c.d. Decreto Aiuti-bis), recante misure urgenti in materia di energia, emergenza idrica, politiche sociali e industriali. Sulla medesima G.U. è pubblicato anche il testo coordinato del D.L. 115/2022 con la L. 142/2022. Per la materia lavoro vanno segnalati:

- articolo 12, che innalza a 600 euro, solo per il 2022, il *welfare* aziendale (per liberalità e/o rimborso al pagamento delle bollette acqua, luce e gas);
- articolo 20, che, per i periodi di paga dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022, compresi la 13<sup>a</sup> o i relativi ratei erogati nei predetti periodi di paga, prevede l'incremento di 1,2 punti percentuali dell'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore, di cui all'articolo 1, comma 121, L. 234/2021;
- articolo 21, che anticipa la rivalutazione delle pensioni all'ultimo trimestre 2022;
- articolo 21-bis, che innalza a 1.000 euro il limite di impignorabilità delle pensioni;
- articolo 22, che amplia la platea dei lavoratori beneficiari dell'indennità *una tantum* di 200 euro ex articoli 31 e 32, D.L. 50/2022;
- articolo 23-bis, che proroga al 31 dicembre 2022 il diritto allo *smart working* per particolari categorie di lavoratori, compatibilmente con la tipologia di attività lavorativa svolta: fragili; disabili; genitori di figli minori di 14 anni; a rischio Covid;
- articolo 25-bis, che proroga al 31 dicembre 2022 lo *smart working* semplificato, senza necessità di accordo tra le parti.

(L. 21/9/2022, n. 142, G.U. 21/9/2022, n. 221)

## **IMPOSTE, CONTRIBUTI E PREMI**

**Nuove funzioni per la presentazione telematica delle domande di trasferimento dei periodi contributivi**  
L'Inps, con circolare n. 101 del 19 settembre 2022, ha reso nota la realizzazione di un punto di accesso unificato per l'invio telematico delle domande di trasferimento dei periodi contributivi da parte degli iscritti a tutte le Gestioni amministrate dall'Istituto e ha fornito indicazioni per l'utilizzo dell'applicativo, consultabile attraverso diversi dispositivi mobili e fissi (cellulari, *tablet*, pc).

(Inps, circolare, 19/9/2022, n. 101)

#### **Servizio *on line* "Denuncia di Nuovo Lavoro temporaneo" nuovamente disponibile**

L'Inail, con istruzione operativa n. 8493 del 16 settembre 2022, ha reso noto che, a seguito di alcune problematiche tecniche, che ne hanno determinato anche la temporanea chiusura, ha reso nuovamente disponibile dal 20 settembre 2022 il servizio Denuncia di Nuovo Lavoro Temporaneo in [www.inail.it](http://www.inail.it) > Servizio online > Denunce > DNL Temp, necessario al datore di lavoro che eserciti lavori di carattere temporaneo in più sedi per presentare la denuncia di ogni singolo lavoro o di ogni sua eventuale modificazione.

I manuali Aziende e Intermediari sono pubblicati in [www.inail.it](http://www.inail.it) al percorso Supporto > Guide e

manuale operativi o Servizi online > Manuali operativi, mentre la relativa modulistica è pubblicata in [www.inail.it](http://www.inail.it) > Atti e documenti > Moduli e Modelli > Assicurazione > Gestione rapporto assicurativo.

(Inail, istruzione operativa, 16/9/2022, n. 8493)

**Contributi agricoli autonomi 2022: nessuna sanzione per pagamenti tra il 17 e il 30 settembre**

L'Inps, con messaggio n. 3388 del 15 settembre 2022, ha chiarito che, considerate le anomalie di carattere tecnico rilevate in fase di accesso al Cassetto previdenziale dei lavoratori autonomi in agricoltura, che determinano ritardi nell'acquisizione delle informazioni per effettuare il pagamento della seconda rata dell'emissione relativa ai contributi dei predetti lavoratori da versare nell'anno 2022, per i pagamenti intervenuti tra il 17 settembre e il 30 settembre 2022 non applicherà le sanzioni civili.

(Inps, messaggio, 15/9/2022, n. 3388)

**Pagamento premi e accessori: modifica tasso di interesse di rateazione Inail e sanzioni**

L'Inail, con circolare n. 34 del 13 settembre 2022, ha comunicato che la Bce, con la decisione di politica monetaria dell'8 settembre 2022, ha fissato all'1,25% il tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema. Pertanto, i piani di ammortamento relativi a istanze di rateazione dei debiti per premi assicurativi e accessori, presentate dal 14 settembre 2022, sono determinati applicando il tasso di interesse pari al 7,25%. Per le rateazioni in corso restano validi i piani di ammortamento già determinati.

Le sanzioni civili ex articolo 116, comma 8, lettera a) e b), secondo periodo, e comma 10, L. 388/2000, sono determinate applicando un tasso in ragione d'anno pari al 6,75% a decorrere dal 14 settembre 2022.

(Inail, circolare, 13/9/2022, n. 34)

**Variazione interesse di dilazione e di differimento: i chiarimenti Inps**

L'Inps, con circolare n. 100 del 12 settembre 2022, ha fornito indicazioni in ordine alla variazione della misura dell'interesse di dilazione e di differimento e delle somme aggiuntive per omesso o ritardato versamento dei contributi previdenziali e assistenziali a seguito dell'aumento, disposto dalla Bce con la decisione datata 8 settembre 2022, di 75 punti base del tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema (ex Tur), che, a decorrere dal 14 settembre 2022, è pari all'1,25%. Tale variazione incide sulla determinazione del tasso di dilazione e di differimento da applicare agli importi dovuti a titolo di contribuzione agli enti gestori di forme di previdenza e assistenza obbligatorie, nonché sulla misura delle sanzioni civili di cui all'articolo 116, comma 8, lettere a) e b), secondo periodo, e comma 10, L. 388/2000.

L'interesse di dilazione per la regolarizzazione rateale dei debiti per contributi e sanzioni civili, a decorrere dal 14 settembre 2022, è pari al tasso del 7,25% annuo e trova applicazione con riferimento alle rateazioni presentate. I piani di ammortamento già emessi e notificati in base al tasso di interesse precedentemente in vigore non subiranno modificazioni.

A decorrere dal 14 settembre 2022, l'interesse dovuto in caso di autorizzazione al differimento del termine di versamento dei contributi dev'essere calcolato al tasso del 7,25% annuo.

Nel caso di mancato o ritardato pagamento di contributi o premi, di cui all'articolo 116, comma 8, lettera a), L. 388/2000, la sanzione civile è pari al 6,75% in ragione d'anno (tasso dell'1,25% maggiorato di 5,5 punti).

(Inps, circolare, 12/9/2022, n. 100)

**Esonero contributivo per le imprese esercenti attività di cabotaggio e crocieristiche**

L'Inps, con messaggio n. 3353 del 12 settembre 2022, ha offerto chiarimenti in ordine alle modalità di fruizione dell'esonero contributivo per le imprese esercenti attività di cabotaggio e crocieristiche previsto dall'articolo 88, D.L. 104/2020. In particolare, l'esonero contributivo riguarda le imprese armatoriali con sede legale ovvero aventi stabile organizzazione nel territorio italiano, che utilizzano navi iscritte nei Registri dello Stato italiano, ovvero degli Stati UE o See, che esercitano, con tali navi, attività di cabotaggio, di rifornimento dei prodotti petroliferi necessari alla propulsione e ai consumi di bordo delle navi, nonché adibite a deposito e ad assistenza alle piattaforme petrolifere nazionali. Per beneficiare dell'esonero, sulle matricole contributive delle imprese autorizzate dal Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibile alla fruizione dell'esonero contributivo di cui all'articolo 88, D.L. 104/2020, viene centralmente attribuito il c.a. "2W", che assume il nuovo significato di "Impresa ammessa alla fruizione dell'esonero contributivo di cui all'art. 88, D.L. n. 104/2020".

(Inps, messaggio, 12/9/2022, n. 3353)

**Bando Isi 2021: pubblicate le regole tecniche per l'accesso allo sportello informatico**

L'Inail, con avviso del 12 settembre 2022, ha reso noto che è stato pubblicato nella pagina informativa dedicata al Bando Isi 2021 il file "*Regole tecniche e modalità di svolgimento dello sportello informatico*", nel quale sono descritti il funzionamento dello sportello informatico e le modalità di comportamento da tenere da parte dell'utente, con particolare riguardo alla fase di invio della domanda *on line*. È, invece, rimandata al 3 ottobre 2022 la pubblicazione dell'allegato "Tabella temporale".

(Inail, avviso, 12/9/2022)

**Autoliquidazione 2022/2023: nuovo formato JSON**

L'Inail, con avviso dell'8 settembre 2022, ha reso noto che è disponibile per l'autoliquidazione del premio 2022/2023 il nuovo formato JSON per ricevere le basi di calcolo e inviare le dichiarazioni delle retribuzioni.

Il nuovo formato, rispetto all'attuale (txt), garantisce una migliore interazione tra i servizi *on line* dell'Istituto e i *software* esterni, una maggiore fruibilità nell'utilizzo e una più facile lettura.

Al fine di consentire un graduale adeguamento, per la prossima autoliquidazione 2022/2023 è possibile utilizzare sia il vecchio che il nuovo formato, mentre dalla successiva, l'autoliquidazione 2023/2024, è disponibile il solo formato JSON.

(Inail, avviso, 8/9/2022)

**Sospensione termini federazioni sportive: apertura dei servizi Alpi *online* e Riduzione per prevenzione**

L'Inail, con istruzione operativa n. 8159 del 6 settembre 2022, in relazione alla sospensione dei termini relativi agli adempimenti e ai versamenti dei premi per l'assicurazione obbligatoria per le federazioni sportive nazionali, le discipline sportive associate, gli enti di promozione sportiva e le associazioni e società sportive professionistiche e dilettantistiche, ha comunicato che, per consentire a coloro che si sono avvalsi della sospensione degli adempimenti di presentare la dichiarazione delle retribuzioni per l'autoliquidazione 2021/2022 e la domanda di riduzione del tasso medio per prevenzione ai sensi dell'articolo 23, MAT, sono disponibili dal 1° settembre 2022 al 30 settembre 2022 compreso i servizi Alpi *on line* e Riduzione per prevenzione. Dal 1° ottobre 2022 i predetti adempimenti possono comunque essere effettuati inoltrando tramite pec alla sede competente la

dichiarazione delle retribuzioni 2021 e la domanda di riduzione del tasso medio per prevenzione. L'Istituto ricorda che coloro che si sono avvalsi della sospensione dei versamenti devono effettuare il pagamento degli importi sospesi in un'unica soluzione entro il 16 dicembre 2022 utilizzando il modello F24 e indicando nel campo "numero di riferimento" 999256.

(Inail, istruzione operativa, 6/9/2022, n. 8159)

## **PRESTAZIONI ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI**

### **Danno biologico: rivalutazione annuale degli importi di indennizzo**

L'Inail, con circolare n. 35 del 15 settembre 2022, ha comunicato che, con decorrenza dal 1° luglio 2022, la rivalutazione annuale degli importi del danno biologico relativamente ai ratei di rendita maturati e agli indennizzi in capitale liquidati è determinata nella misura dell'1,9%.

(Inail, circolare, 15/9/2022, n. 35)

### **Aree di crisi industriale complessa: mobilità in deroga**

L'Inps, con messaggio n. 3295 del 6 settembre 2022, ha precisato che, sulla base di quanto disposto dall'articolo 1, comma 127, L. 234/2021, possono intendersi implicitamente prorogati e rifinanziati anche per l'anno 2022 i trattamenti di integrazione salariale straordinaria di cui all'articolo 44, comma 11-bis, D.Lgs. 148/2015, e all'articolo 1, commi 140 e 141, L. 205/2017, nonché i trattamenti di mobilità in deroga di cui all'articolo 25-ter, D.L. 119/2018. Poiché la normativa in materia di trattamenti di mobilità prevede che a ogni singolo lavoratore possa essere concesso un periodo massimo di 12 mesi di mobilità in deroga, purché risulti beneficiario di un trattamento di mobilità ordinaria o in deroga, a condizione che ai medesimi lavoratori siano contestualmente applicate le misure di politica attiva individuate in un apposito piano regionale da comunicare all'Anpal e al Ministero del lavoro, a un lavoratore già beneficiario di un trattamento di mobilità in deroga/ordinaria possono essere concessi ulteriori 12 mesi, fermo restando il requisito della continuità.

L'Istituto recepisce l'assegnazione alle Regioni delle risorse finalizzate all'erogazione dei trattamenti e offre le istruzioni contabili.

(Inps, messaggio, 6/9/2022, n. 3295)

### **Covid-19: effetti pensionistici della proroga al 31 dicembre 2023 degli incarichi a medici pensionati**

L'Inps, con messaggio n. 3287 del 6 settembre 2022, ha comunicato che, sotto il profilo pensionistico, per effetto del differimento al 31 dicembre 2023 delle disposizioni normative, per fare fronte all'emergenza da Covid-19, di conferimento di incarichi di lavoro autonomo, anche di collaborazione coordinata e continuativa, a dirigenti medici, veterinari e sanitari, nonché al personale del ruolo sanitario del comparto sanità, collocati in quiescenza, anche ove non iscritti al competente Albo professionale in conseguenza del collocamento a riposo, nonché agli operatori socio-sanitari collocati in quiescenza, fino al 31 dicembre 2023 i redditi percepiti a seguito degli incarichi conferiti continuano a essere cumulabili con i trattamenti pensionistici, comprese le pensioni sopra richiamate, a eccezione di quelli previsti dall'articolo 1, comma 199, L. 232/2016 (pensione ai lavoratori c.d. precoci).

(Inps, messaggio, 6/9/2022, n. 3287)

### **Pensioni all'estero: seconda fase accertamento dell'esistenza in vita**

L'Inps, con il messaggio n. 3286 del 6 settembre 2022, ha comunicato che a partire dal 14 settembre

2022 Citibank NA avvierà la seconda fase dell'accertamento dell'esistenza in vita per i pensionati residenti in Europa, Africa e Oceania, a esclusione dei Paesi scandinavi e dei Paesi dell'Est Europa già interessati dalla prima fase, inviando i moduli da restituire entro il 12 gennaio 2023.

(Inps, messaggio, 6/9/2022, n. 3286)

---



# Le informative per l'azienda

---

Ai gentili Clienti

## Oggetto: CONGEDI E PERMESSI POST D.LGS. 105/2022 - PRIMI CHIARIMENTI INL

L'INL, con nota n. 9550/2022, ha fornito i primi chiarimenti in ordine al D.Lgs. 105/2022, in vigore dal 13 agosto 2022, con il quale si è operato un ampliamento di tutele e diritti delle figure genitoriali e dei c.d. *caregiver* familiari, con l'intento di rendere possibile la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e conseguire la parità di genere in ambito lavorativo e familiare (articolo 1, comma 1, D.Lgs. 105/2022). Di seguito si riportano le novità introdotte in relazione ai singoli istituti.

### Congedo di paternità obbligatorio

L'articolo 2, comma 1, lettera c), D.Lgs. 105/2022, mediante l'introduzione dell'articolo 27-bis nel D.Lgs. 151/2001, prevede che il padre lavoratore, dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i 5 mesi successivi, sia obbligato ad astenersi dal lavoro per un periodo di 10 giorni lavorativi, non frazionabili a ore, da utilizzare anche in via non continuativa. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio. Tale congedo si aggiunge al congedo di paternità alternativo disciplinato dall'articolo 28, T.U. maternità - ma non può essere fruito negli stessi giorni - spettante al padre in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre, in alternativa al congedo di maternità. L'INL evidenzia, inoltre, che il congedo in commento può essere fruito anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice; dà diritto a un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione; infine, è raddoppiato a 20 giorni in caso di parto plurimo. Per l'esercizio del diritto, il lavoratore padre deve comunicare i giorni in cui intende fruire del congedo in questione, *"con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto"*.

Vige, inoltre, il divieto di licenziamento del padre lavoratore in caso di fruizione del congedo, di cui agli articoli 27-bis e 28, D.Lgs. 151/2001, per la durata del congedo stesso e fino al compimento di un anno di età del bambino (articolo 54, comma 7, T.U. maternità); in caso di dimissioni, nel periodo in cui è previsto il divieto di licenziamento, al padre che ha fruito del congedo di paternità spettano le indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali in caso di licenziamento (indennità di preavviso, NASpI) e non è tenuto al preavviso (articolo 55, commi 1 e 2, T.U. maternità).

### Congedo parentale per genitori lavoratori dipendenti

L'articolo 2, comma 1, lettera i), D.Lgs. 105/2022, ha modificato l'articolo 34, comma 1, T.U. maternità: ora, alla madre e al padre, fino al 12° anno (e non più fino al 6° anno) di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore; inoltre, entrambi i genitori hanno diritto, in alternativa tra loro, a un ulteriore periodo indennizzabile della durata complessiva di 3 mesi, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi (e non più 6 mesi).

Non sono stati modificati i limiti massimi individuali e di entrambi i genitori (articolo 32, T.U. maternità):

---



1. 6 mesi per ogni figlio entro i primi 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento per la madre; 6 mesi per il padre, elevabili a 7 mesi nel caso in cui si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi, per ogni figlio entro i primi 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;

2. entrambi i genitori possono fruire complessivamente massimo di 10 mesi di congedo parentale (elevabili a 11 mesi nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlio entro i primi 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento.

Al genitore solo sono riconosciuti 11 mesi (e non più 10 mesi) continuativi o frazionati di congedo parentale, di cui 9 mesi (e non più 6 mesi) sono indennizzabili al 30% della retribuzione. Nel caso di affidamento esclusivo del figlio, l'altro genitore perde il diritto al congedo non ancora utilizzato.

Nel caso in cui il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'Ago, i periodi di congedo parentale ulteriori ai 9 mesi indennizzabili per entrambi i genitori o per il genitore solo sono indennizzati al 30% della retribuzione, fino al 12° anno (e non più fino all'8° anno) di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia, in caso di adozione o affidamento). Nello stesso modo, ai genitori di minori con *handicap* in situazione di gravità, a cui spetta, entro il compimento del 12° anno di vita del bambino, il prolungamento del congedo parentale, è dovuta un'indennità pari al 30% della retribuzione, per tutto il periodo di prolungamento.

In base a quanto ora previsto dall'articolo 34, comma 5, T.U. maternità, dopo le modifiche apportate dal D.Lgs. 105/2022, i periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, 13<sup>a</sup> mensilità o gratifica natalizia, a eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo eventuali discipline di maggior favore della contrattazione collettiva.

#### **Congedo straordinario di cui all'articolo 42, comma 5, D.Lgs. 151/2001**

L'articolo 2, comma 1, lettera n), D.Lgs. 105/2022, ha riformulato l'articolo 42, comma 5, D.Lgs. 151/2001, prevedendo l'inserimento della parte di un'unione civile e del convivente di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, L. 76/2016, tra i soggetti individuati prioritariamente dal Legislatore ai fini della concessione del congedo, al pari del coniuge.

È stato, inoltre, previsto che il congedo possa essere fruito entro 30 giorni (e non più 60) dalla richiesta, oltre alla possibilità di instaurare la convivenza anche successivamente alla presentazione della domanda, purché sia garantita per tutta la fruizione del congedo.

#### **Trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale**

Il D.Lgs. 105/2022 riconosce la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, oltre che al coniuge, alla parte di un'unione civile di cui all'articolo 1, comma 20, L. 76/2016, o al convivente di fatto, ai sensi dell'articolo 1, comma 36, L. 76/2016.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

---

## Le informative per l'azienda

---

Ai gentili Clienti

### Oggetto: NUOVE MODALITÀ DI GESTIONE DEI POSITIVI AL COVID-19

Il Ministero della salute, con circolare n. 37615 del 31 agosto 2022, ha aggiornato le indicazioni sulla gestione dei casi Covid-19.

#### Positivi

Le persone risultate positive a un *test* diagnostico molecolare o antigenico per SARS-CoV-2 sono sottoposte alla misura dell'isolamento per un minor periodo, con le modalità seguenti:

- chi è sempre stato asintomatico o, prima sintomatico e poi asintomatico da almeno 2 giorni, può terminare l'isolamento dopo 5 giorni, con *test* negativo, antigenico o molecolare, al termine del periodo d'isolamento;
- in caso di positività persistente, si può interrompere l'isolamento al termine del 14° giorno dal primo tampone positivo, a prescindere dall'effettuazione del *test*.

#### Contatti stretti

Per i contatti stretti di soggetto positivo valgono le indicazioni della circolare n. 19680/2022, perciò:

- si applica il regime dell'autosorveglianza (obbligo di indossare mascherine FFP2, al chiuso o in presenza di assembramenti, fino al 10° giorno successivo alla data dell'ultimo contatto stretto);
- se durante l'autosorveglianza compaiono sintomi è raccomandata l'esecuzione immediata di un *test* antigenico o molecolare che, se negativo, va ripetuto, in presenza di sintomi, il 5° giorno successivo alla data dell'ultimo contatto.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

---

## Le informative per l'azienda

---

Ai gentili Clienti

### Oggetto: LA DISCIPLINA SUI *BENEFIT* PER L'ANNO 2022

#### **L'innalzamento della soglia dei *fringe benefit* ex Decreto Aiuti-bis**

Data la palese difficoltà che stanno incontrando famiglie e aziende a fronte del forte aumento dei prezzi dei prodotti energetici, il Governo, a mezzo del D.L. 115/2022 (c.d. Decreto Aiuti-bis), oltre ad altri interventi, è andato a modificare, come di seguito esposto in sintesi, la soglia di non imponibilità annua riguardante il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti, da parte del datore di lavoro. In tal modo, pertanto, si è pensato di offrire una riduzione del carico fiscale e contributivo. È noto come il Tuir preveda (ex articolo 51, comma 3) una soglia di non imponibilità fiscale, in via ordinaria e in relazione al valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori, pari a 258,23 euro; soglia che, si ricorda, non rappresenta una franchigia secca per tale valore, dato che la norma prevede che se il predetto valore, di beni o servizi ceduti, risulti nell'anno fiscale superiore al citato limite, l'intero importo andrà a formare il reddito del dipendente. Dopo un precedente aumento di tale soglia, col recente D.L. 115/2022 è stato disposto che, soltanto per l'anno 2022, tale soglia venga innalzata a 600 euro, andandovi a comprendere, oltre alle ordinarie cessioni di beni e servizi, anche le somme erogate o rimborsate ai lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale. Si assiste, dunque, sia a un aumento della soglia che a un ampliamento delle erogazioni agevolate, che puntano a mitigare proprio le difficoltà sussistenti sui costi energetici.

Sul punto si attendono, tuttavia, dei chiarimenti da parte dell'Agenzia delle entrate, soprattutto in relazione al fatto che tale valore di 600 euro sia da considerare soltanto sostitutivo del precedente ovvero vada a operare come una vera e propria franchigia fissa.

#### **I buoni carburante ex Decreto Ucraina**

Si ricorda, inoltre, come, a mezzo del D.L. 51/2022 (c.d. Decreto Ucraina), sia stata concessa, soltanto per l'anno 2022, l'erogazione volontaria di buoni carburante in esenzione d'imposta, da parte del datore ai lavoratori, per un valore massimo di 200 euro. Come è stato chiarito dalla circolare n. 27/E/2022 dell'Agenzia delle entrate, detti buoni carburante potranno aggiungersi al valore della soglia di esenzione fiscale innanzi esposta. Da notare che tali buoni, nel rispetto del principio di cassa allargata, potranno essere erogati entro il 12 gennaio 2023 e consumati dai lavoratori anche oltre.

Si ricorda che le cessioni di beni o servizi, i rimborsi dei pagamenti delle bollette energetiche, così come i buoni carburante, potranno essere concessi anche *ad personam*, dunque al singolo lavoratore, e non necessitano di appositi specifici accordi.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

---

## Le informative per l'azienda

---

Ai gentili Clienti

### Oggetto: AUMENTO EX TUR - RIPERCUSSIONI IN BUSTA PAGA

La Bce ha innalzato, con decorrenza 14 settembre 2022, il tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema (*ex Tur*). L'aumento, pari a 75 punti base, ha così fissato il tasso di interesse a 1,25%. L'incremento produce alcuni effetti per i datori di lavoro e per i lavoratori subordinati.

Nello specifico, un primo effetto, per i dipendenti, si avrà sulla quantificazione del *fringe benefit* previsto dall'articolo 51, comma 4, lettera b), Tuir. La norma dispone che, in caso di concessione di prestiti, il valore del *benefit* venga determinato in via forfettaria assumendo il 50% della differenza tra l'importo degli interessi calcolati al Tur vigente al termine di ciascun anno e l'importo degli interessi calcolati al tasso di interesse (eventualmente) applicato al dipendente.

Visto quanto sopra, quindi, aumenterà il prelievo fiscale e contributivo sul *benefit* assegnato.

Per i datori di lavoro, invece, la conseguenza più impattante sarà l'aumento degli interessi di dilazione e differimento nonché delle sanzioni civili applicate da Inps e Inail.

In particolare, l'interesse di dilazione per la regolarizzazione rateale dei debiti per contributi e sanzioni civili ai sensi dell'articolo 2, comma 11, D.L. 338/1989, convertito, con modificazioni, dalla L. 389/1989, è pari al tasso del 7,25% annuo e trova applicazione con riferimento alle rateazioni presentate a decorrere dal 14 settembre 2022.

I piani di ammortamento già emessi dall'Inps e notificati in base al tasso di interesse precedentemente in vigore non subiranno modificazioni.

A decorrere dal 14 settembre 2022, l'interesse dovuto in caso di autorizzazione al differimento del termine di versamento dei contributi dovrà essere calcolato al tasso del 7,25% annuo.

Nei casi di autorizzazione al differimento del termine di versamento dei contributi, il nuovo tasso, pari al 7,25%, sarà applicato a partire dalla contribuzione relativa al mese di agosto 2022.

Nel caso di mancato o ritardato pagamento di contributi o premi, di cui all'articolo 116, comma 8, lettera a), L. 388/2000, la sanzione civile è pari al 6,75% in ragione d'anno (tasso dell'1,25% maggiorato di 5,5 punti).

In caso di procedure concorsuali il CdA Inps ha stabilito che le sanzioni ridotte dovranno essere calcolate nella misura del Tur, oggi tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema. Nell'ipotesi di evasione contributiva, la misura delle sanzioni è pari al predetto tasso aumentato di 2 punti.

Il CdA, con la citata deliberazione, ha stabilito che la riduzione resta subordinata alla condizione preliminare dell'avvenuto integrale pagamento dei contributi e delle spese.

Con la stessa deliberazione è stato, altresì, disposto che il limite massimo della riduzione non può essere inferiore alla misura dell'interesse legale e che, pertanto, “qualora il tasso del TUR scenda al di

*sotto del tasso degli interessi legali, la riduzione massima sarà pari al tasso legale, mentre la minima sarà pari all'interesse legale maggiorato di due punti".*

Tenuto conto che, per effetto della decisione della Bce, il tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali (ex Tur) è pari all'interesse legale in vigore dal 1° gennaio 2022 (1,25% in ragione d'anno), a decorrere dal 14 settembre 2022 la riduzione delle sanzioni opera sulla base della misura definita alla medesima data.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

---

## Le informative per l'azienda

---

Ai gentili Clienti

### Oggetto: DECRETO DI ADEGUAMENTO DEL FIS ALLE NOVITÀ INTERVENUTE

È stato pubblicato in G.u. il decreto 21 luglio 2022 di adeguamento del Fis alla L. 234/2021. Il Fis, già istituito presso l'Inps con D.M. 94343/2016, è così adeguato, dal 1° gennaio 2022, alle modifiche e integrazioni apportate dalla Legge di Bilancio 2022 al D.Lgs. 148/2015.

|                                     |  |
|-------------------------------------|--|
| <b>Datori di lavoro interessati</b> | <p>Sono soggetti alla disciplina del Fis (che ha unzione residuale) i datori di lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• che occupano almeno un dipendente;</li><li>• appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nell'ambito di applicazione dell'articolo 10, D.Lgs. 148/2015 (campo di applicazione della Cigo);</li><li>• che non aderiscono ai Fondi di solidarietà bilaterali costituiti ai sensi degli articoli 26 (bilaterali), 27 (bilaterali alternativi) e 40 (intersectoriale Tn e Bz e altri), D.Lgs. 148/2015.</li></ul> <p>Qualora nuovi accordi di cui all'articolo 26 avvengano in relazione a settori, tipologie di datori di lavoro e classi dimensionali già coperte dal Fis, dalla data di decorrenza del nuovo Fondo i datori di lavoro del relativo settore rientrano nell'ambito di applicazione di questo e non sono più soggetti alla disciplina del Fis, ferma restando la gestione a stralcio delle prestazioni già deliberate. I contributi eventualmente già versati o dovuti restano acquisiti al Fis, il cui comitato amministratore può anche proporre il mantenimento, in capo ai datori di lavoro del relativo settore, dell'obbligo di corrispondere la quota di contribuzione necessaria al finanziamento delle prestazioni già deliberate.</p> |
| <b>Lavoratori destinatari</b>       | <p>Sono destinatari delle prestazioni i lavoratori:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• assunti con contratto di lavoro subordinato, con esclusione dei dirigenti;</li><li>• che abbiano un'anzianità di effettivo lavoro presso l'unità produttiva per la quale è richiesta la prestazione pari a 30 giorni alla data di presentazione della domanda di concessione del trattamento (condizione non necessaria per eventi oggettivamente non evitabili - Eone).</li></ul> <p>Per i periodi di sospensione/riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022 sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale anche i lavoratori a domicilio e gli apprendisti di tutte le tipologie.</p> <p>Ai fini della maturazione del requisito, l'anzianità di effettivo lavoro del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto, si computa tenendo conto del periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata.</p> <p>Per gli apprendisti, alla ripresa dell'attività lavorativa a seguito di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, il periodo di apprendistato è prorogato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruite. In caso di apprendistato per la</p>                           |

|   |  |
|---|--|
|   | <p>qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e di apprendistato di alta formazione e ricerca, la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro non deve pregiudicare, in ogni caso, il completamento del percorso formativo come eventualmente ridefinito ai sensi degli articoli 43, comma 3, e 45, comma 4, D.Lgs. 81/2015.</p>   |
| <p><b>Assegno di integrazione salariale</b></p> | <p>Il Fondo garantisce la prestazione di un assegno di integrazione salariale di importo pari all'integrazione salariale in relazione alle causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa previste dalla normativa vigente in materia di integrazioni salariali ordinarie e straordinarie, che può essere riconosciuto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• per le causali ordinarie e straordinarie ai datori di lavoro che occupano mediamente fino a 15 dipendenti nel semestre precedente;</li> <li>• per le sole causali ordinarie ai datori di lavoro che occupano mediamente oltre 15 dipendenti nel semestre precedente, nonché, a prescindere dal numero di dipendenti, a quelli del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e del sistema aeroportuale e a partiti e movimenti politici e loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali se iscritti nell'apposito registro.</li> </ul> <p>L'importo dell'assegno è calcolato ai sensi dell'articolo 3, D.Lgs. 148/2015 (80% della retribuzione) ed è soggetto alle disposizioni di cui all'articolo 26, L. 41/1986; la riduzione di cui al citato articolo 26 (aliquota apprendisti) rimane nelle disponibilità del Fondo.</p> <p>Ai lavoratori beneficiari dell'assegno spetta l'assegno per il nucleo familiare, ricordando che, dal 1° marzo 2022, la predetta tutela è riconosciuta ai nuclei familiari senza figli a carico, in ragione dell'istituzione dell'assegno unico e universale.</p> <p>Per i periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022 l'assegno è riconosciuto, entro i limiti di durata massima complessiva di cui all'articolo 4, comma 1, D.Lgs. 148/2015, per le seguenti durate:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• massimo 13 settimane in un biennio mobile ai datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente fino a 5 dipendenti;</li> <li>• massimo 26 settimane in un biennio mobile ai datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente più di 5 dipendenti.</li> </ul> <p>La domanda di accesso all'assegno dev'essere presentata alla struttura Inps territorialmente competente in relazione all'unità produttiva non prima di 30 giorni dall'inizio della sospensione/riduzione programmata e non oltre il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, fatte salve le domande per eventi Eone, per le quali si applica il termine della fine del mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento.</p> <p>La prestazione è autorizzata dalla struttura Inps territorialmente competente in relazione all'unità produttiva. In caso di aziende plurilocalizzate, l'autorizzazione è comunque unica ed è rilasciata dalla sede Inps ove si trova la sede legale del datore di lavoro o presso la quale il datore di lavoro ha richiesto l'accentramento della posizione contributiva.</p> <p>L'Inps valuta le istanze secondo i criteri di cui ai D.M. 95442/2016 e 94033/2016.</p> <p>Ai fini dell'accesso all'assegno devono essere rispettati gli obblighi di informazione e consultazione sindacale (articolo 14, D.Lgs. 148/2015), a prescindere dalla causale ordinaria o straordinaria invocata.</p> |



|  |   |
|--|---|
|  | <p>Il Fondo provvede a versare alla gestione di iscrizione del lavoratore interessato la contribuzione correlata alla prestazione. La contribuzione dovuta è computata in base a quanto previsto dall'articolo 40, L. 183/2010.</p> <p>All'assegno di integrazione salariale si applica, per quanto compatibile, la normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie.</p>   |
| <b>Erogazione e rimborso delle prestazioni</b> | <p>L'erogazione delle prestazioni è effettuata dal datore di lavoro ai dipendenti aventi diritto, alla fine di ogni periodo di paga. L'importo delle prestazioni è poi rimborsato dall'Inps al datore di lavoro o conguagliato da questo con i contributi dovuti, a pena di decadenza, entro 6 mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione, o, se posteriore, dalla comunicazione del provvedimento di autorizzazione.</p> <p>La struttura Inps territorialmente competente può autorizzare il pagamento diretto, con il connesso Anf, ove spettante, in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie del datore di lavoro previa sua espressa richiesta.</p>  |
| <b>Finanziamento</b>                           | <p>Dal 1° gennaio 2022 è dovuto al Fondo un contributo ordinario calcolato sulla retribuzione mensile imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori dipendenti, esclusi i dirigenti, di cui 2/3 a carico del datore di lavoro e 1/3 a carico dei lavoratori, nella misura dello:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 0,50% per i datori di lavoro che nel semestre precedente abbiano occupato mediamente fino a 5 dipendenti (che si ridurrà, fermo restando l'equilibrio di bilancio del Fondo, in misura pari al 40% dal 1° gennaio 2025 per chi, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, non abbia presentato domanda di assegno di integrazione salariale per almeno 24 mesi, a far data dal termine del periodo di fruizione del trattamento);</li> <li>• 0,80% per i datori di lavoro che nel semestre precedente abbiano occupato mediamente più di 5 dipendenti.</li> </ul> <p>Per i periodi di paga (competenza) da gennaio a dicembre 2022 la contribuzione ordinaria è ridotta di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 0,350 punti percentuali per i datori di lavoro che nel semestre precedente abbiano occupato mediamente fino a 5 dipendenti;</li> <li>• 0,250 punti percentuali per i datori di lavoro che nel semestre precedente abbiano occupato mediamente più di 5 dipendenti e fino a 15 dipendenti;</li> <li>• 0,110 punti percentuali per i datori di lavoro che nel semestre precedente abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti;</li> <li>• 0,560 punti percentuali per le imprese esercenti attività commerciali, comprese quelle della logistica e le agenzie di viaggio e turismo, inclusi gli operatori turistici che nel semestre precedente abbiano occupato mediamente più di 50 dipendenti.</li> </ul> <p>In caso di utilizzo della prestazione è, inoltre, dovuta una contribuzione addizionale a carico dei datori di lavoro pari al 4% della retribuzione persa.</p> <p>Ai contributi di finanziamento si applicano le disposizioni vigenti in materia di contribuzione previdenziale obbligatoria, compresi i termini di prescrizione, a eccezione di quelle relative agli sgravi contributivi.</p> |
| <b>Obblighi di bilancio</b>                    | <p>Il Fondo ha obbligo di bilancio in pareggio e non può erogare prestazioni in carenza di disponibilità, perciò gli interventi a suo carico sono concessi entro i limiti delle risorse già</p>   |

|                                 |   |
|---------------------------------|---|
|                                 | <p>acquisite.</p> <p>Sulla base del bilancio di previsione, il comitato amministratore del Fondo può proporre modifiche relative all'importo delle prestazioni o alla misura dell'aliquota di contribuzione. In caso di necessità, l'aliquota contributiva può essere modificata con decreto direttoriale dei Ministeri del lavoro e dell'economia e delle finanze, anche in mancanza di proposta del comitato amministratore.</p> <p>In ogni caso, in assenza dell'adeguamento contributivo l'Inps è tenuto a non erogare le prestazioni in eccedenza.</p> |
| <b>Disposizioni transitorie</b> | <p>Le disposizioni del decreto si applicano dal 1° gennaio 2022, salvo che sia espressamente prevista una diversa decorrenza, fatti salvi i trattamenti di assegno ordinario e di assegno di solidarietà già autorizzati che sono corrisposti sulla base delle previsioni del decreto 94343/2016.</p>   |

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

## Le informative per l'azienda

---

Ai gentili Clienti

### Oggetto: ESONERO CONTRIBUTIVO LAVORATRICI MADRI DIPENDENTI DEL SETTORE PRIVATO

La Legge di Bilancio 2022 ha previsto che *“in via sperimentale, per l'anno 2022, è riconosciuto nella misura del 50% l'esonero per un anno dal versamento dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato, a decorrere dalla data del rientro nel posto di lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità e per un periodo massimo di un anno a decorrere dalla data del predetto rientro, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche”*.

Tale esonero è riconosciuto esclusivamente sulla quota dei contributi a carico delle lavoratrici madri in relazione a tutti i rapporti di lavoro dipendente, sia instaurati che instaurandi, del settore privato, ivi compreso il settore agricolo, in riferimento alle lavoratrici madri che rientrano nel posto di lavoro dopo aver fruito del congedo di maternità. L'esonero contributivo, che ha una durata complessiva pari a 12 mesi, decorrenti dalla data del suddetto rientro, si sostanzia in una riduzione del 50% della contribuzione previdenziale dovuta dalla lavoratrice e, come tale, non rientra nella nozione di aiuto di Stato e, quindi, non è subordinato all'autorizzazione della Commissione europea.

L'esonero è oggetto della circolare n. 102/2022 dell'Inps, che riporta anche le istruzioni per il flusso UniEmens.

Saranno i datori di lavoro a dover richiedere, per conto della lavoratrice interessata, l'applicazione dell'esonero contributivo inoltrando all'Inps, tramite la funzionalità “Contatti” del “Cassetto previdenziale” alla voce “Assunzioni agevolate e sgravi”, campo “Esonero art.1 c. 137 L.234/2021”, un'istanza per l'attribuzione del codice di autorizzazione “0U”, prima della trasmissione della denuncia contributiva relativa al primo periodo retributivo in cui si intende esporre l'esonero medesimo.

I datori del settore agricolo dovranno inoltrare l'istanza “Esonero art.1 c. 137 L.234/2021” tramite la funzione “Comunicazione bidirezionale” del “Cassetto previdenziale aziende agricole” e nel campo “Annotazioni” dell'istanza dovranno inserire le seguenti informazioni con riferimento alla lavoratrice interessata: codice fiscale, cognome e nome, data di rientro della lavoratrice in servizio dopo la fruizione del congedo di maternità.

Per i rapporti di lavoro domestico verranno fornite istruzioni con successivo messaggio.

#### Destinatari

Tutte le lavoratrici madri, dipendenti di datori di lavoro privati, anche non imprenditori, che rientrano nel posto di lavoro dopo avere fruito del congedo di maternità. L'esonero riguarda tutti i rapporti di lavoro dipendente del settore privato, incluso il settore agricolo, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, compresi i casi di regime di *part-time*, di apprendistato (di qualsiasi tipologia), di lavoro domestico e di lavoro intermittente. La misura è, inoltre, applicabile ai rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del

|   |   |
|---|---|
|   | vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro, nonché alle assunzioni a scopo di somministrazione.  |
| <b>Fruizione del congedo di maternità</b>   | <p>Ai fini del legittimo riconoscimento dell'agevolazione, è necessario che la lavoratrice abbia fruito del congedo obbligatorio di maternità disciplinato dall'articolo 16, D.Lgs. 151/2001. La misura può comunque trovare applicazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• laddove la lavoratrice fruisca dell'astensione facoltativa al termine del periodo di congedo obbligatorio;</li> <li>• al rientro della lavoratrice dal periodo di interdizione <i>post partum</i> di cui all'articolo 17, D.Lgs. 151/2001.</li> </ul> <p>Il rientro della lavoratrice nel posto di lavoro dovrà, in ogni caso, avvenire entro il 31 dicembre 2022.</p>  |
| <b>Assetto e misura dell'esonero</b>        | <p>L'esonero:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• è pari, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, al 50% della contribuzione previdenziale a carico della lavoratrice;</li> <li>• ha una durata massima di 12 mensilità, che decorrono dal mese di competenza in cui si è verificato il rientro della lavoratrice nel posto di lavoro, al termine della fruizione del congedo (obbligatorio o parentale) di maternità.</li> </ul>   |
| <b>Condizioni di spettanza dell'esonero</b> | <p>L'agevolazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• non ha natura di incentivo all'assunzione e, conseguentemente, non è soggetta all'applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione;</li> <li>• non comporta benefici in capo al datore di lavoro e, quindi, non è neanche subordinato al possesso del Durc.</li> </ul>  |
| <b>Coordinamento con altre agevolazioni</b> | <p>L'esonero è cumulabile:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• con gli esoneri contributivi relativi alla contribuzione dovuta dal datore di lavoro;</li> <li>• con l'esonero di 0,8 punti percentuali sulla quota lvs a carico del lavoratore, (laddove ricorrano i presupposti per l'applicazione di entrambe le misure, la quota di contribuzione a carico della lavoratrice potrà essere ridotta del 50% in forza della previsione in trattazione e, sulla quota di contribuzione residua a carico della lavoratrice, potrà essere operata l'ulteriore riduzione di 0,8 punti percentuali);</li> <li>• con l'incremento di 1,2 punti percentuali dell'esonero sulla quota lvs a carico del lavoratore previsto dal c.d. Decreto Aiuti-<i>bis</i> per i periodi di paga dal 1° luglio al 31 dicembre 2022, compresa la 13<sup>a</sup> o i relativi ratei erogati nei predetti periodi di paga.</li> </ul> |

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

## Le informative per l'azienda

---

Ai gentili Clienti

### Oggetto: AGGIORNATI I MINIMI IMPONIBILI INAIL 2022

Il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 106 del 9 giugno 2022 ha rivalutato le prestazioni economiche erogate dall'Inail nel settore industria con decorrenza 1° luglio 2022 e stabilito gli importi del minimale e del massimale di rendita nelle misure di 17.780,70 euro e 33.021,30 euro. Sulla base di tali importi, con la circolare n. 33/2022, l'Inail ha aggiornato i limiti di retribuzione imponibile per il calcolo dei premi assicurativi da variare secondo la rivalutazione delle rendite, riportati nella circolare n. 21/2022.

#### ▮ *Retribuzioni effettive della generalità dei lavoratori dipendenti*

| Anno 2021 |                |  |               |
|-----------|----------------|--|---------------|
| Limite    | Giornaliero    | per le retribuzioni effettive della generalità dei lavoratori dipendenti | 59,27 euro    |
| minimo    | Mensile (x 26) |  | 1.481,73 euro |

#### ▮ *Lavoratori con retribuzione convenzionale annuale pari al minimale di rendita*

Dal 1° luglio 2022 la retribuzione convenzionale per detenuti e internati, allievi di corsi di istruzione professionale, lavoratori impegnati in lavori socialmente utili e di pubblica utilità, lavoratori impegnati in tirocini formativi e di orientamento, lavoratori sospesi dal lavoro utilizzati in progetti di formazione o riqualificazione professionale, giudici onorari di pace e vice procuratori onorari, è la seguente:

| Retribuzioni convenzionali |          |
|----------------------------|----------|
| Retribuzione               | Euro     |
| giornaliera                | 59,27    |
| mensile                    | 1.481,73 |

#### ▮ *Familiari partecipanti all'impresa familiare*

Dal 1° luglio 2022 il limite minimo di retribuzione giornaliera per i familiari partecipanti all'impresa familiare è il seguente: 59,51 euro.

#### ▮ *Collaboratori*

Si segnala che per i lavoratori parasubordinati il minimale e il massimale mensili validi dal 1° luglio 2022 sono:

| Lavoratori parasubordinati: minimali e massimali |          |
|--|----------|
| Limite mensile                                   | Euro     |
| minimo   | 1.481,73 |
| massimo  | 2.751,78 |

---

▮ *Lavoratori dell'area dirigenziale*

**Dirigenti senza contratto *part-time***

I lavoratori dell'area dirigenziale sono quelli aventi la qualifica di dirigente e quelli che, pur in carenza di detta qualifica, sono inquadrati nell'area dirigenziale secondo quanto disciplinato dagli specifici contratti collettivi (lavoratori con mansioni o funzioni direttive).

| Retribuzioni convenzionali dirigenti |          |
|--------------------------------------|----------|
| Retribuzione                         | Euro     |
| giornaliera                          | 110,07   |
| mensile                              | 2.751,78 |

**Dirigenti con contratto *part-time***

Per i lavoratori dell'area dirigenziale con contratto a tempo parziale, si deve calcolare l'importo orario del massimale di rendita, da moltiplicare per l'orario definito nel rapporto di lavoro a tempo parziale.

| Retribuzioni convenzionali dirigenti a tempo parziale |       |
|---|-------|
| Retribuzione  | Euro  |
| Retribuzione convenzionale oraria                     | 13,76 |

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

---

## Le informative per l'azienda

---

Ai gentili Clienti

### **Oggetto: AGEVOLAZIONE CONTRIBUTIVA PER ASSUNZIONE DIPENDENTI DA SOCIETÀ IN CRISI**

L'Inps, con circolare n. 99/2022, ha fornito istruzioni operative in merito all'esonero contributivo previsto a favore delle assunzioni di dipendenti provenienti da imprese in crisi ai sensi dell'articolo 1, comma 119, L. 234/2021. Sono destinatari del beneficio tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore. L'esonero contributivo in argomento non si applica nei confronti della Pubblica Amministrazione, individuabile assumendo a riferimento la nozione e l'elencazione recate dall'articolo 1, comma 2, D.Lgs. 165/2001. L'incentivo spetta per le nuove assunzioni e per le trasformazioni a tempo indeterminato nonché per i trasferimenti, effettuati dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022, di soggetti che, a prescindere dalla loro età anagrafica, provengano da aziende la cui crisi aziendale sia stata gestita con il coinvolgimento dei componenti della struttura per la crisi d'impresa.

L'incentivo è pari all'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui. L'agevolazione in argomento spetta nei limiti delle risorse specificatamente stanziare.

All'interno dell'applicazione "Portale delle Agevolazioni", presente sul sito internet [www.inps.it](http://www.inps.it), è reso disponibile il modulo di istanza *on line* "ES119", volto alla richiesta dell'esonero in trattazione. Per essere autorizzato alla fruizione dell'agevolazione, il datore di lavoro interessato, previa autenticazione, dovrà inoltrare all'Istituto, avvalendosi esclusivamente del suddetto modulo di istanza *on line* "ES119", una domanda di ammissione all'esonero. La circolare Inps illustra le modalità di esposizione in UniEmens, dando tempo fino al mese di dicembre per il recupero dell'esonero maturato da gennaio a settembre.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

---



## Le informative per l'azienda

---

Ai gentili Clienti

**Oggetto: MASSIMALE GIORNALIERO DELLA CONTRIBUZIONE DI MALATTIA E DI MATERNITÀ  
PER I LAVORATORI A TEMPO DETERMINATO DELLO SPETTACOLO**

Per gli assicurati al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo (Fpls), titolari di contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o titolari di contratto di lavoro autonomo o a prestazione, ossia i lavoratori di cui all'articolo 2, comma 1, lettere a) e b), D.Lgs. 182/1997, i contributi di finanziamento dell'indennità economica di malattia e di maternità sono calcolati sull'importo massimo della retribuzione giornaliera ai sensi dell'articolo 6, comma 15, D.L. 536/1987.

L'articolo 10, comma 1, L. 106/2022, ha disposto l'innalzamento di detto massimale contributivo giornaliero, a decorrere dal 1° luglio 2022, da 100 a 120 euro.

Perciò l'Inps, con messaggio n. 3473/2022, ha comunicato che, a partire dal periodo di competenza ottobre 2022, i datori di lavoro/committenti dovranno adeguarsi al suddetto nuovo valore del massimale giornaliero, pari a 120 euro.

Ai fini della restituzione delle differenze contributive dovute per i periodi di competenza di luglio, agosto e settembre 2022, occorre utilizzare i codici causale già in uso "E775", avente il significato di "Restituzione indennità malattia indebita" e presente nell'elemento <CausaleVersMal> di DatiRetributivi/Malattia/MalADebito, e "E776", avente il significato di "Restituzione indennità maternità indebita" e presente nell'elemento <CausaleVersMat> di DatiRetributivi/Maternita/MatADebito.

Dette operazioni potranno essere effettuate con le denunce relative ai mesi di ottobre, novembre e dicembre 2022.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

---