



**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 novembre	pag. 2
Il lavoro agile: indicazioni valide fino al 31 dicembre 2022	pag. 6
Indennità <i>una tantum</i> per l'anno 2022 a favore dei lavoratori a tempo parziale ciclico verticale	pag. 8
Estensione ad altre categorie di lavoratori dell'indennità <i>una tantum</i> di 200 euro	pag. 9
Le istruzioni Inps per l'indennità <i>una tantum</i> autonomi	pag. 11
Esonero contributivo del 2% a favore dei lavoratori dipendenti	pag. 13
Unirete: nuove modalità di comunicazione dei rapporti di lavoro	pag. 14
Ulteriori chiarimenti operativi dopo la riforma degli ammortizzatori sociali	pag. 15
Accordo interconfederale di adeguamento di Fsba alle novità 2022	pag. 17
Criteri di esame delle domande di accesso alle prestazioni garantite dal Fis per le causali straordinarie	pag. 19
Malattia e maternità per i lavoratori dello spettacolo	pag. 25
Banca dati Cnel per gli obblighi di informazione	pag. 27
Competenza in caso di ricorsi amministrativi all'ITL	pag. 28
Nuove indicazioni per la fruizione delle flessibilità nel congedo di maternità	pag. 29
Nuova indennità <i>una tantum</i> di 150 euro per i lavoratori dipendenti	pag. 31
Il termine di 5 anni di prescrizione dei crediti di lavoro decorre dalla cessazione del rapporto	pag. 32
Riduzione contributiva edili 2022 confermata all'11,50%	pag. 33

## Le informative per l'azienda

### GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

#### Notifica atti accertamento ed emissione ordinanza-ingiunzione: nuove indicazioni operative

L'Inps, con messaggio n. 3516 del 27 settembre 2022, in seguito alle contestazioni, anche in sede giudiziaria, in merito alla notifica degli atti di accertamento e all'emissione dell'ordinanza-ingiunzione prevista dall'articolo 18, L. 689/1981, in relazione al disposto dell'articolo 3, comma 6, D.Lgs. 8/2016, che ha introdotto la depenalizzazione parziale del reato di omesso versamento delle ritenute previdenziali, ha illustrato i contenuti delle determinazioni ministeriali, che intervengono sia sul procedimento sanzionatorio fino a oggi adottato sia sulla misura delle sanzioni amministrative da irrogare ai trasgressori con l'ordinanza-ingiunzione, precisando che:

- nell'ambito del procedimento delineato dall'articolo 3, comma 6, D.Lgs. 8/2016, non può trovare applicazione l'articolo 16, L. 689/1981, che disciplina il pagamento della sanzione amministrativa in misura ridotta, in ragione del carattere di specialità della previsione di cui al citato articolo 3, comma 6, e della circostanza che nel relativo procedimento sanzionatorio le disposizioni della L. 689/1981 si osservano *"in quanto applicabili"*;
- nell'ambito della disciplina di depenalizzazione introdotta con il D.Lgs. 8/2016, è necessario distinguere la fattispecie del regime sanzionatorio intertemporale (articoli 8 e 9), che trova applicazione alle violazioni commesse anteriormente al 6 febbraio 2016, data di entrata in vigore del decreto, interessate da procedimenti penali non ancora definiti, per i quali è possibile il pagamento delle sanzioni in misura ridotta pari alla *"metà della sanzione"*, in ragione della circostanza che il beneficio dell'intervenuta depenalizzazione si innesta nell'ambito di un procedimento penale già in precedenza pendente. L'articolo 9, comma 5, prevede la possibilità di applicare le disposizioni di cui all'articolo 16, L. 689/1981, che disciplina il pagamento della sanzione amministrativa in misura ridotta, qualora la misura ridotta così determinata risulti più favorevole di quella pari alla metà della sanzione.

Pertanto, la non applicazione dell'articolo 16, L. 689/1981, ai fini dell'estinzione del procedimento sanzionatorio che consegue al pagamento della sanzione in misura ridotta, ha imposto la riformulazione dell'atto di accertamento della violazione riferito ai periodi dal 2016.

Il regime sanzionatorio intertemporale di cui ai citati articoli 8 e 9, D.Lgs. 8/2016, trova applicazione alle fattispecie per le quali, ai fini della determinazione della soglia fino a 10.000 euro, le mensilità che concorrono alla consuntivazione annuale siano riferite esclusivamente alle violazioni commesse anteriormente al 6 febbraio 2016. Per gli atti di accertamento della violazione non ancora notificati, le Strutture territoriali, prima dell'emissione dell'ordinanza-ingiunzione, ai fini dell'estinzione del procedimento sanzionatorio, dovranno notificare gli estremi della violazione agli interessati, riportando nell'atto la possibilità per il responsabile di procedere, entro 60 giorni dalla notificazione, al pagamento in misura ridotta, pari alla metà della sanzione da irrogare, oltre alle spese del procedimento. Per gli atti di accertamento della violazione già notificati, le Strutture territoriali dovranno comunicare agli interessati l'importo della sanzione determinata secondo i criteri dell'allegato 1 al messaggio in oggetto, specificando che il procedimento sanzionatorio sarà estinto se, nel termine di 60 giorni dalla ricezione della comunicazione, il responsabile effettuerà il pagamento di una somma pari alla metà della sanzione indicata ovvero, se più favorevole, alla misura ridotta definita dall'articolo 16, L. 689/1981. Tale procedimento, afferente al regime sanzionatorio intertemporale e che prevede il

pagamento in misura ridotta, deve applicarsi a tutte le violazioni, ancora sanzionabili, commesse anteriormente al 2016.

(Inps, messaggio, 27/9/2022, n. 3516)

## IMPOSTE, CONTRIBUTI E PREMI

### **Bando Isi 2021: pubblicata la tabella temporale**

L'Inail, con avviso del 3 ottobre 2022, ha comunicato che nella pagina informativa dedicata al bando Isi è stato pubblicato il *file* "Tabella temporale". A partire dal 27 ottobre, fino al 14 novembre 2022, le imprese che hanno raggiunto o superato la soglia minima di ammissibilità prevista, salvato definitivamente la propria domanda e acquisito il codice identificativo, possono accedere allo sportello informatico e iniziare la procedura di registrazione. Solo coloro che hanno portato a termine correttamente la fase di registrazione possono effettuare l'inoltro della domanda, previsto per il giorno 16 novembre 2022 negli orari stabiliti.

(Inail, avviso, 3/10/2022)

### **Operazione Poseidone: contributi senza sanzioni per gli avvocati iscritti alla Gestione separata Inps**

L'Inps, con circolare n. 107 del 3 ottobre 2022, ha comunicato che la Corte Costituzionale, con la sentenza n. 104/2022, ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'articolo 2, comma 26, L. 335/1995, come interpretato dall'articolo 18, comma 12, D.L. 98/2011, sollevata in riferimento all'articolo 3, Costituzione, dal Tribunale ordinario di Catania, in funzione di giudice del lavoro. Contestualmente, è stata dichiarata l'illegittimità costituzionale della medesima disposizione nella parte in cui non prevede che gli avvocati del libero foro non iscritti alla Cassa di previdenza forense per mancato raggiungimento delle soglie di reddito o di volume di affari di cui all'articolo 22, L. 576/1980, tenuti all'obbligo di iscrizione alla Gestione separata costituita presso l'Inps, siano esonerati dal pagamento, in favore dell'ente previdenziale, delle sanzioni civili per l'omessa iscrizione con riguardo al periodo anteriore alla sua entrata in vigore.

(Inps, circolare, 3/10/2022, n. 107)

### **Fondo clero: aggiornato il contributo a carico degli iscritti**

L'Inps, con circolare n. 108 del 3 ottobre 2022, ha comunicato l'aggiornamento del contributo dovuto a carico degli iscritti al Fondo clero per l'anno 2021 e ha offerto le istruzioni relative alle modalità di pagamento.

(Inps, circolare, 3/10/2022, n. 108)

### **Decontribuzione per agenzie di viaggi e *tour operator***

L'Inps, con messaggio n. 3549 del 29 settembre 2022, ha comunicato che le istanze telematiche di accesso alla decontribuzione per i datori di lavoro privati operanti nel settore delle agenzie di viaggi e dei *tour operator* pervenute all'Istituto sono state elaborate e ha fornito istruzioni con riferimento agli eventuali riesami e alle modalità di compilazione delle dichiarazioni contributive da parte dei datori di lavoro che hanno ricevuto come esito l'accoglimento della richiesta di esonero. Il messaggio precisa che l'esito delle istanze e l'importo massimo fruibile a titolo di esonero, nei limiti della contribuzione effettivamente dovuta nel periodo di competenza aprile 2022-agosto 2022, sono visionabili in calce a ogni singola domanda inviata.

(Inps, messaggio, 29/9/2022, n. 3549)

**Società sportive: le istruzioni Inps sulla sospensione di adempimenti e versamenti contributivi**

L'Inps, con circolare n. 105 del 26 settembre 2022, ha fornito indicazioni sulle disposizioni concernenti la sospensione degli adempimenti e dei versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali per le federazioni sportive nazionali, le discipline sportive associate, gli enti di promozione sportiva e le associazioni e le società sportive professionistiche e dilettantistiche, prevista dal D.L. 50/2022. I termini oggetto della sospensione in argomento sono quelli relativi agli adempimenti e ai versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali in scadenza dal 1° gennaio 2022 al 30 novembre 2022. Gli adempimenti e i versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali (compresi quelli relativi alla quota a carico dei lavoratori), sospesi per effetto delle disposizioni normative in oggetto, dovranno essere effettuati, ai sensi dell'articolo 39, comma 1-bis, D.L. 50/2022, senza applicazione di sanzioni e interessi, in unica soluzione entro il 16 dicembre 2022. Entro la medesima data dovranno essere versate in unica soluzione le rate sospese dei piani di ammortamento già emessi, la cui scadenza ricada nel suddetto periodo temporale interessato dalla sospensione (dal 1° gennaio 2022 al 30 novembre 2022).

(Inps, circolare, 26/9/2022, n. 105)

**PRESTAZIONI ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI****Aggiornata la domanda telematica di Reddito di cittadinanza e Pensione di cittadinanza**

L'Inps, con messaggio n. 3684 del 7 ottobre 2022, ha comunicato che è stata aggiornata la domanda telematica di Reddito di cittadinanza e Pensione di cittadinanza, che recepisce le modifiche introdotte dalla L. 234/2021 al D.L. 4/2019. La domanda è disponibile sui seguenti indirizzi web:

- [www.redditodicittadinanza.gov.it](http://www.redditodicittadinanza.gov.it) nella sezione "Richiedi o accedi";
- [www.inps.it/prestazioni-servizi/reddito-di-cittadinanza-e-pensione-di-cittadinanza](http://www.inps.it/prestazioni-servizi/reddito-di-cittadinanza-e-pensione-di-cittadinanza).

(Inps, messaggio, 7/10/2022, n. 3684)

**Nuovi titoli di soggiorno che permettono l'accesso all'assegno di maternità dello Stato**

L'Inps, con messaggio n. 3656 del 5 ottobre 2022, ha ricordato che, alla luce di quanto disposto dall'articolo 75, D.Lgs. 151/2001, come modificato dall'articolo 3, comma 3, lettera b), L. 238/2021, è stata ampliata la categoria di cittadini di Paesi terzi all'Unione Europea che possono accedere all'assegno di maternità per lavoratori atipici e discontinui. In particolare, hanno diritto all'assegno in questione le madri e i padri (naturali o adottivi/affidatari): familiari titolari di carta di soggiorno per i familiari del cittadino comunitario non aventi la cittadinanza di uno Stato membro dell'Unione Europea; familiari titolari di carta di soggiorno permanente per i familiari non aventi la cittadinanza di uno Stato membro; titolari di permesso di soggiorno ed equiparati ai cittadini italiani ai sensi dell'articolo 41, comma 1-ter, D.Lgs. 286/1998; titolari di permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo. Per accedere alla prestazione sono previsti ulteriori requisiti specificati nei punti 2 e 3 della circolare Inps n. 143/2001.

Per ogni figlio nato o minore adottato o in affidamento spetta un assegno il cui importo viene rivalutato annualmente: per l'anno 2022 l'assegno è pari a 2.183,77 euro.

L'Istituto comunica l'avvenuto aggiornamento delle procedure informatiche.

(Inps, messaggio, 5/10/2022, n. 3656)

**Invalità civile: novità per l'invio della documentazione sanitaria**

L'Inps, con messaggio n. 3574 del 1° ottobre 2022, in seguito all'estensione ai medici certificatori e agli operatori dei patronati del servizio per l'allegazione della documentazione sanitaria di invalidità civile, ha fornito le indicazioni per l'utilizzo del servizio, le tipologie di domande per le quali può essere utilizzato e i tempi di fruizione. Una volta trasmessa la documentazione, la commissione medica Inps potrà consultarla e pronunciarsi con un verbale inviato al cittadino tramite raccomandata A/R. Qualora, invece, la documentazione pervenuta non venga considerata sufficiente, o nel caso in cui la revisione sanitaria non sia trasmessa entro 40 giorni dalla ricezione della richiesta, l'Istituto procederà con la convocazione a visita diretta dell'interessato.

(Inps, messaggio, 1/10/2022, n. 3574)

**Cessione quinto pensioni: aggiornamento tassi IV trimestre 2022**

L'Inps, con messaggio n. 3571 del 30 settembre 2022, ha pubblicato i valori dei tassi da applicarsi nel IV trimestre 2022 per i prestiti da estinguersi con cessione del quinto dello stipendio e della pensione e i tassi soglia Taeg per i prestiti estinguibili con cessione del quinto della pensione in regime di convenzionamento.

(Inps, messaggio, 30/9/2022, n. 3571)

**Assegno unico e universale per i figli a carico: le modifiche apportate dal D.L. 73/2022**

L'Inps, con messaggio n. 3518 del 27 settembre 2022, ha illustrato nel dettaglio le modifiche apportate dal D.L. 73/2022 al D.Lgs. 230/2021, in tema di assegno unico e universale: aumentano gli importi dell'assegno unico per i nuclei familiari con figli disabili maggiorenni e sono previste nuove disposizioni per potere beneficiare dell'assegno unico in presenza di nuclei familiari orfanili, composti da soggetti disabili gravi e titolari di pensione ai superstiti del genitore deceduto. Le disposizioni previste dall'articolo 38, D.L. 73/2022, hanno effetto con riferimento alle mensilità spettanti da marzo 2022, incluse le mensilità di gennaio e febbraio 2023. Pertanto, per le domande presentate entro il 30 giugno 2022, l'Istituto provvederà ai dovuti conguagli delle rate di assegno unico spettanti ed eventualmente già erogate a decorrere dal mese di marzo 2022.

Per le domande presentate dal 1° luglio 2022 gli importi in pagamento sono già aggiornati alla novella di cui al D.L. 73/2022.

(Inps, messaggio, 27/9/2022, n. 3518)

**Alluvione Marche: Cigo per eventi oggettivamente non evitabili**

L'Inps, con messaggio n. 3498 del 26 settembre 2022, a seguito dell'eccezionale evento meteorologico avvenuto nei giorni del 15 e 16 settembre 2022 in alcune zone delle provincie di Ancona e Pesaro, nella Regione Marche, ha offerto chiarimenti riguardo alle corrette modalità di presentazione delle domande di Cigo da parte dei datori di lavoro colpiti dall'alluvione e ha indicato alle strutture Inps territoriali come gestire l'istruttoria delle istanze.

L'Inps, con successivo messaggio n. 3811 del 21 ottobre 2022, ha chiarito che i contenuti e gli elementi di semplificazione illustrati nel messaggio n. 3498/2022, in relazione alla Cigo, trovano applicazione anche con riferimento alle domande di assegno di integrazione salariale trasmesse dai datori di lavoro colpiti dalla suddetta alluvione e rientranti nel campo di applicazione del Fis o dai Fondi di solidarietà bilaterali di cui all'articolo 26, D.Lgs. 148/2015.

(Inps, messaggio, 26/9/2022, n. 3498; Inps, messaggio, 21/10/2022, n. 3811)

## Le informative per l'azienda

---

Ai gentili Clienti

### Oggetto: IL LAVORO AGILE - INDICAZIONI VALIDE FINO AL 31 DICEMBRE 2022

La L. 142/2022, di conversione del D.L. 115/2022, ha prorogato sino al 31 dicembre 2022 la disciplina semplificata per lo *smart working*. Oltre a ciò, ha disposto la proroga dello *smart working* anche per lavoratori fragili e genitori di figli *under 14*, di fatto mantenendo in essere le semplificazioni, in ordine alla non necessità dell'accordo individuale e alla modalità di comunicazione obbligatoria, introdotte nella fase emergenziale pandemica.

In sintesi, vengono prorogati al 31 dicembre 2022:

- assenza di accordo individuale per attivare lo *smart working*;
- comunicazione semplificata anche massiva dello *smart working*;
- diritto allo *smart working* per i lavoratori fragili;
- diritto allo *smart working* per lavoratori genitori di figli *under 14*;
- diritto allo *smart working* per i lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio da virus sars-cov-2, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbidità.

In relazione alla possibilità di utilizzare lo *smart working* anche in assenza dell'accordo individuale è opportuno ricordare che è sempre vigente l'obbligo di fornire ai lavoratori l'informativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Tale obbligo è assolvibile anche utilizzando il *fac simile* messo a disposizione dall'Inail sul proprio sito.

È, però, opportuno precisare che, qualora le parti volessero utilizzare lo *smart working* anche oltre il 31 dicembre 2022, sarà necessario sottoscrivere l'accordo individuale, così come, qualora lo stesso fosse già stato sottoscritto nel periodo antecedente alla data di entrata in vigore della legge di conversione (quindi tra il 1° settembre e il 21 settembre 2022), le parti dovranno attenersi a quanto concordato per iscritto.

Come anticipato, la comunicazione, tramite il canale ClicLavoro, potrà, almeno fino al 31 dicembre 2022, seguire le regole vigenti nella fase emergenziale, derogando quanto previsto dall'articolo 23, L. 81/2017.

Stanti le difficoltà operative dei sistemi informatici, il Ministero del lavoro aveva consentito di differire gli obblighi di comunicazione con la modalità ordinaria, per quanti avessero sottoscritto accordi dal 1° settembre 2022 al 1° novembre 2022.

In merito, poi, all'estensione a fine anno del diritto allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile per fragili e genitori di figli *under 14*, è utile precisare che essa potrà essere utilizzata da questi lavoratori anche oltre gli eventuali limiti individuali desunti negli accordi individuali, previa richiesta scritta al datore di lavoro. Per i lavoratori fragili (portatori di disabilità grave, immunodepressi o condizione di rischio derivante da esiti di patologie oncologiche o terapie salvavita) trova ancora applicazione la disposizione che consente lo svolgimento del lavoro a distanza, ovviamente quando compatibile con le mansioni svolte, anche con adibizione a mansione diversa, purché ricompresa nella

---

medesima categoria o area di inquadramento, o allo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale, anche da remoto. L'attivazione dello *smart working* avverrà, anche in questo caso, previa specifica richiesta da parte del lavoratore.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

---

## Le informative per l'azienda

---

Ai gentili Clienti

### **Oggetto: INDENNITÀ *UNA TANTUM* PER L'ANNO 2022 A FAVORE DEI LAVORATORI A TEMPO PARZIALE CICLICO VERTICALE**

Il D.L. 50/2022 (c.d. Decreto Aiuti), all'articolo 2-*bis*, prevede il riconoscimento di un'indennità *una tantum* dell'importo di 550 euro, per l'anno 2022, a favore dei lavoratori dipendenti di aziende private titolari nel 2021 di un contratto di lavoro a tempo parziale ciclico verticale caratterizzato da periodi non interamente lavorati di almeno un mese in via continuativa e complessivamente non inferiori a 7 settimane e non superiori a 20 settimane.

Con la circolare n. 115/2022 l'Inps ha diffuso le istruzioni al riguardo.

Per periodo continuativo di un mese si intende un arco temporale pari a 4 settimane (parametrato in giornate per gli assicurati del Fpls per i quali l'accredito è espresso in giornate).

Quale ulteriore requisito di accesso all'indennità è previsto che il lavoratore, alla data di presentazione della domanda, non debba essere né titolare di altro rapporto di lavoro dipendente - diverso da quello a tempo parziale ciclico verticale - né percettore di NASpl, anche se sospesa a seguito di rioccupazione con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o inferiore a 6 mesi.

Inoltre, il lavoratore non deve essere titolare di un trattamento pensionistico diretto al momento della presentazione della domanda. L'indennità *una tantum*, pertanto, è incompatibile con le pensioni dirette a carico, anche *pro quota*, dell'Ago e delle forme esclusive, sostitutive, esonerative e integrative della stessa, delle forme previdenziali compatibili con l'Ago, della Gestione separata, degli enti di previdenza di cui al D.Lgs. 509/1994 e al D.Lgs. 103/1996, nonché con l'indennità c.d. APE sociale. L'indennità è, invece, cumulabile con l'assegno ordinario di invalidità.

L'indennità *una tantum*:

- può essere riconosciuta una sola volta a ciascun avente diritto;
- è erogata dall'Inps a domanda, da presentarsi secondo le modalità di cui si dirà in seguito;
- non concorre alla formazione del reddito e per il periodo di fruizione della stessa non è riconosciuto l'accredito di alcuna contribuzione figurativa.

Gli interessati, per ricevere l'indennità *una tantum*, dovranno presentare domanda all'Inps, entro la data del 30 novembre 2022, esclusivamente in via telematica, utilizzando i consueti canali messi a disposizione per i cittadini e per gli Istituti di Patronato sul portale *web* dell'Istituto.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

---



## Le informative per l'azienda

---

Ai gentili Clienti

### **Oggetto: ESTENSIONE AD ALTRE CATEGORIE DI LAVORATORI DELL'INDENNITÀ *UNA TANTUM* DI 200 EURO**

Con la circolare n. 111/2022 e con il messaggio n. 3805/2022, l'Inps ha fornito istruzioni applicative in materia di indennità *una tantum* per i lavoratori dipendenti prevista dal D.L. 115/2022, che ha esteso ad altre categorie di lavoratori l'indennità *una tantum* pari a 200 euro, di cui agli articoli 31 e 32, D.L. 50/2022, già erogata ai lavoratori dipendenti nel luglio scorso. Pertanto, con la retribuzione del mese di ottobre (competenza ottobre 2022), i datori di lavoro, in automatico, devono provvedere a erogare la predetta indennità ai lavoratori che:

- siano in forza nel mese di ottobre 2022;
- abbiano avuto un rapporto di lavoro nel mese di luglio 2022 (anche con altro datore di lavoro);
- siano stati destinatari di eventi - con indennità mensile erogata entro i limiti di cui all'articolo 1, comma 121, L. 234/2021 - con copertura figurativa integrale dall'Inps fino alla data del 18 maggio 2022 (a causa della quale non hanno beneficiato dell'esonero contributivo ex articolo 1, comma 121, L. 234/2021);
- non siano destinatari delle indennità di cui agli articoli 31 e 32, D.L. 50/2022.

Gli eventi con copertura di contribuzione figurativa integrale dall'Inps devono sussistere dal 1° gennaio 2022 fino alla data del 18 maggio 2022, ma possono essere sorti in data antecedente il 1° gennaio 2022 e proseguiti in data successiva al 18 maggio 2022. Tra gli eventi tutelati rientrano, ad esempio, gli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro (Cigo/Cigs, Assegno di integrazione salariale garantito dal Fis o dai Fondi di solidarietà, Cisoa) o i congedi, l'aspettativa sindacale di cui alla L. 300/1970, la sospensione dall'esercizio delle professioni sanitarie in caso di inadempimento dell'obbligo vaccinale, nonché le ipotesi di aspettativa o congedo, comunque denominate, previste dai Ccnl di settore. L'indennità in esame spetta per il tramite del datore di lavoro anche ai lavoratori che, seppure destinatari dell'esonero contributivo di 0,8 punti percentuali della quota a carico del lavoratore (in quanto percettori di una retribuzione mensile imponibile ai fini previdenziali inferiore o uguale a 2.692 euro), in relazione a contratti di lavoro iniziati prima del 24 giugno 2022, non abbiano in concreto beneficiato di tale esonero in virtù di un abbattimento totale della contribuzione datoriale e di quella a carico del lavoratore.

Nelle ipotesi in cui i datori di lavoro non avessero erogato l'indennità con la retribuzione di luglio 2022, nonostante il diritto dei lavoratori a percepirla, ad esempio con riferimento alle fattispecie sopra richiamate o per motivi gestionali determinati, ad esempio, da una tardiva dichiarazione resa dal parte del lavoratore, potranno provvedervi tramite flusso regolarizzativo sulla competenza del mese di luglio 2022, da effettuarsi con le consuete modalità in uso, entro e non oltre il 30 dicembre 2022. L'invio del flusso regolarizzativo di competenza del mese di luglio 2022 annulla e sostituisce l'eventuale flusso inviato in precedenza per il medesimo mese di competenza.

Il lavoratore deve dichiarare al proprio datore di lavoro (se titolare di più rapporti di lavoro al solo datore di lavoro che provvederà al pagamento dell'indennità):

- di non beneficiare dell'indennità di cui agli articoli 31 e 32, D.L. 50/2022;
- di essere stato destinatario di eventi con copertura di contribuzione figurativa integrale dall'Inps nel periodo 1° gennaio 2022-18 maggio 2022;
- di essere consapevole di non avere diritto all'indennità erogata nel mese di ottobre 2022, laddove già destinatario della stessa con erogazione d'ufficio da parte dell'Inps.

La compensazione del credito derivante dall'erogazione dell'indennità potrà essere effettuata:

- nel mese di erogazione della stessa, con la denuncia UniEmens riferita alla competenza del mese di ottobre 2022; ovvero
- tramite regolarizzazione sul flusso UniEmens della competenza del mese di luglio 2022.

Nell'ipotesi in cui dovesse risultare, per il medesimo lavoratore dipendente, che più datori di lavoro abbiano compensato su UniEmens la predetta indennità *una tantum*, l'Inps comunicherà a ciascun datore di lavoro interessato la quota parte dell'indebita compensazione effettuata, per la restituzione all'Istituto e il recupero verso il dipendente, secondo le istruzioni che saranno fornite con successivo messaggio.

Per quanto non disciplinato con la circolare n. 111/2022, vale quanto previsto dalla circolare Inps n. 73/2022.

### UniEmens

I datori di lavoro, al fine di recuperare l'indennità anticipata ai lavoratori, nella denuncia di competenza del mese di ottobre 2022, dovranno valorizzare all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <InfoAggcausaliContrib>, i seguenti elementi:

- nell'elemento <CodiceCausale>, il codice già in uso "L031";
- nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale>, il valore "N";
- nell'elemento <AnnoMeseRif>, l'anno/mese "10/2022";
- nell'elemento <ImportoAnnoMeseRif>, l'importo da recuperare.

La circolare contiene anche le apposite istruzioni per l'esposizione dei dati nella sezione <PosPA> e nella sezione <PosAgri> del flusso UniEmens.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

---

## Le informative per l'azienda

---

Ai gentili Clienti

### Oggetto: LE ISTRUZIONI INPS PER L'INDENNITÀ *UNA TANTUM* AUTONOMI

L'Inps, con la circolare n. 103/2022, ha fornito le istruzioni operative relative all'indennità *una tantum* (articolo 33, D.L. 50/2022) in favore dei lavoratori autonomi e dei professionisti iscritti alle Gestioni previdenziali dell'Inps e dei professionisti iscritti agli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza, che non abbiano fruito dell'indennità di cui agli articoli 31 e 32, D.L. 50/2022 (Decreto Aiuti).

L'importo dell'indennità *una tantum*, esente da un punto di vista fiscale e non impattante sulle prestazioni previdenziali e assistenziali, è pari a 200 euro per i lavoratori che nell'anno di imposta 2021 hanno percepito un reddito non superiore a 35.000 euro, ma superiore a 20.000 euro. L'indennità, ai sensi dell'articolo 20, D.L. 144/2022, è incrementata di 150 euro in favore dei lavoratori interessati, che, nell'anno d'imposta 2021, hanno percepito un reddito complessivo non superiore a 20.000 euro.

Ai fini della verifica del requisito reddituale, l'articolo 4, comma 2, D.L. 19 agosto 2022, stabilisce che dal computo del reddito personale assoggettabile a Irpef, al netto di tutti i contributi previdenziali e assistenziali, sono esclusi i trattamenti di fine rapporto comunque denominati, il reddito della casa di abitazione e le competenze arretrate sottoposte a tassazione separata.

Pertanto, il valore reddituale da considerare ai fini del riconoscimento dei benefici in oggetto è quello del reddito complessivo, come rilevato nel modello Redditi PF 2022, dato dalla sommatoria di redditi contenuta nel quadro RN, rigo RN1 colonna 1, al netto dei contributi previdenziali obbligatori e del reddito fondiario dell'abitazione principale (rigo RN 2).

L'indennità *una tantum* è riconosciuta in favore dei lavoratori autonomi e dei professionisti iscritti alle Gestioni previdenziali dell'Inps, nonché a favore dei professionisti iscritti agli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza di cui al D.Lgs. 509/1994 e al D.Lgs. 103/1996 e più in particolare:

- lavoratori iscritti alla Gestione speciale dei contributi e delle prestazioni previdenziali degli artigiani, istituita presso l'Inps ai sensi dell'articolo 3, L. 463/1959;
  - lavoratori iscritti alla Gestione speciale dei contributi e delle prestazioni previdenziali degli esercenti attività commerciali, istituita presso l'Inps ai sensi dell'articolo 5, L. 613/1966;
  - lavoratori iscritti alla Gestione speciale per i coltivatori diretti e per i coloni e mezzadri, istituita ai sensi dell'articolo 6, L. 1047/1957, compresi gli imprenditori agricoli professionali iscritti alla predetta Gestione;
  - pescatori autonomi di cui alla L. 250/1958, recante "Previdenze a favore dei pescatori della piccola pesca marittima e delle acque interne", che istituisce, tra l'altro, tutele previdenziali a favore delle persone che esercitano la pesca quale esclusiva o prevalente attività lavorativa, quando siano
-

associate in cooperative o compagnie e rapporto di lavoro autonomo oppure esercitino tale attività per proprio conto, senza essere associate in cooperative o compagnie;

- liberi professionisti iscritti alla Gestione separata Inps, di cui all'articolo 2, comma 26, L. 335/1995, quali soggetti che esercitano per professione abituale, ancorché non esclusiva, attività di lavoro autonomo, di cui all'articolo 53, comma 1, Tuir, ivi compresi i partecipanti agli studi associati o società semplici.

Sono destinatari dell'indennità *una tantum* anche i lavoratori iscritti in qualità di coadiuvanti e coadiutori alle Gestioni previdenziali degli artigiani, esercenti attività commerciali e coltivatori diretti e per i coloni e mezzadri.

Sono, viceversa, esclusi dal beneficio gli imprenditori agricoli professionali iscritti alla Gestione per i coltivatori diretti e per i coloni e mezzadri per l'attività di amministratore in società di capitali, in quanto il reddito percepito non rientra tra i redditi prodotti dall'attività aziendale.

Per poter accedere all'indennità *una tantum* i soggetti interessati devono presentare all'Inps apposita domanda.

Oltre ai requisiti reddituali, per poter accedere all'indennità è necessario che il richiedente:

- sia già iscritto alla Gestione autonoma con posizione attiva alla data del 18 maggio 2022;
- sia titolare di partita Iva attiva e con attività lavorativa avviata al 18 maggio 2022 (esclusi i soggetti iscritti alla Gestione autonoma in qualità di coadiuvanti e coadiutori);
- abbia effettuato entro il 18 maggio 2022, per il periodo di competenza dal 1° gennaio 2020 e con scadenze di versamento entro il 18 maggio 2022, almeno un versamento contributivo, totale o parziale, alla Gestione di iscrizione per la quale è richiesta l'indennità;
- non sia titolare di trattamenti pensionistici diretti alla data del 18 maggio 2022;
- non sia percettore delle prestazioni di cui agli articoli 31 e 32, Decreto Aiuti.

#### Presentazione della domanda

I soggetti interessati devono presentare domanda all'Inps esclusivamente in via telematica, entro la data del 30 novembre 2022, utilizzando i consueti canali messi a disposizione per i cittadini e per gli Istituti di Patronato sul portale *web* dell'Istituto.

I professionisti iscritti esclusivamente agli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza, ai fini dell'accesso all'indennità *una tantum* sono tenuti a presentare la domanda agli enti previdenziali cui sono obbligatoriamente iscritti, nei termini e con le modalità dagli stessi previsti: nel caso, invece, in cui il lavoratore sia iscritto contemporaneamente a una delle Gestioni previdenziali Inps e a uno degli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza di cui al D.Lgs. 509/1994 e al D.Lgs. 103/1996, la domanda di accesso all'indennità *una tantum* dovrà essere presentata esclusivamente all'Inps.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

---

## Le informative per l'azienda

---

Ai gentili Clienti

### **Oggetto: ESONERO CONTRIBUTIVO DEL 2% A FAVORE DEI LAVORATORI DIPENDENTI**

L'Inps, con messaggio n. 3499/2022, ha illustrato le novità operative in merito alla riduzione contributiva aggiuntiva di 1,2 punti percentuali a favore dei contributi a carico dei lavoratori dipendenti, prevista dal D.L. 115/2022.

Come noto, la Legge di Bilancio 2022 ha previsto per i lavoratori dipendenti, con esclusione del lavoro domestico, un esonero sulla quota dei contributi previdenziali di 0,8 punti percentuali per i periodi di paga dal 1° gennaio al 31 dicembre 2022. La condizione per poter usufruire dell'esonero è che la retribuzione imponibile nel suo complesso non superi il limite mensile di 2.692 euro, maggiorato, per dicembre, del rateo di tredicesima.

L'Inps ha fornito le prime indicazioni per la gestione degli adempimenti previdenziali con la circolare n. 43/2022. Successivamente, con il D.L. 115/2022 (Decreto Aiuti-bis), la riduzione della quota contributiva a carico dei lavoratori è stata innalzata a 2 punti percentuali per i periodi di paga dal 1° luglio al 31 dicembre 2022.

L'Istituto, con messaggio n. 3499/2022, ha fornito ulteriori indicazioni per la corretta individuazione del massimale mensile della retribuzione imponibile e le istruzioni operative per i datori di lavoro per poter gestire l'esonero di 2 punti percentuali, indicando anche le modalità di compilazione dell'UniEmens.

In merito alle indicazioni operative è utile evidenziare i seguenti chiarimenti:

- la misura agevolativa non si applica, sia ai cessati antecedentemente al 1° gennaio 2022 sia ai cessati entro il 31 dicembre 2022, sulle competenze eventualmente erogate nell'anno successivo; in caso di superamento del massimale lvs la retribuzione da prendere a riferimento per il diritto all'agevolazione è l'imponibile contributivo della c.d. contribuzione minore;
- l'agevolazione spetta su quote di 13<sup>a</sup> laddove di importo inferiore a un rateo di 224 euro;
- in caso di lavoratore con più rapporti di lavoro (anche con il medesimo datore di lavoro) il calcolo del massimale della retribuzione imponibile che dà diritto all'applicazione dell'esonero dev'essere considerato autonomamente per ogni rapporto di lavoro;
- in caso di lavoratore con più UniEmens per il medesimo datore di lavoro nel singolo mese, il calcolo della retribuzione utile per l'esonero dev'essere effettuato sommando i vari imponibili contributivi.

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

---

## Le informative per l'azienda

---

Ai gentili Clienti

### **Oggetto: UNIRETE - NUOVE MODALITÀ DI COMUNICAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO**

L'INL, con nota n. 2015/2022, ha fornito chiarimenti in merito alla possibilità per un'impresa retista, individuata nell'ambito di un contratto di rete quale impresa referente per le comunicazioni dei rapporti di lavoro in codatorialità, ai sensi dell'articolo 2, comma 2, D.M. 205/2021, di effettuare le comunicazioni telematiche mediante la modulistica UniRete, pur non essendo essa stessa co-datore. Dal punto di vista tecnico, l'attuale modello UniRete prevede un'apposita sezione "1a codatori", nella quale devono essere riportati i dati identificativi di tutti i co-datori e dev'essere indicato, tra questi ultimi, mediante apposito *flag*, il co-datore di lavoro di riferimento ai fini previdenziali e assicurativi. Pertanto, nel caso in cui l'impresa referente per le comunicazioni non sia anche co-datore, essa dovrà semplicemente limitarsi a compilare le schede relative ai co-datori; laddove, invece, sia anche co-datore, dovrà necessariamente inserire i propri dati anche nella sezione relativa ai co-datori.

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

---

## Le informative per l'azienda

---

Ai gentili Clienti

### **Oggetto: ULTERIORI CHIARIMENTI OPERATIVI DOPO LA RIFORMA DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI**

Viste le modifiche, operate dalla Legge di Bilancio per il 2022, in materia di Cigo, Cigs, Cisoa, Fis e di Fondi di solidarietà, l'Inps torna a fornire, dopo quanto già indicato nella circolare n. 76/2022 e nel messaggio n. 2637/2022, alcuni importanti chiarimenti per la compilazione dei flussi UniEmens.

Più nello specifico, il messaggio n. 3649/2022 dispone che i codici, istituiti per la regolarizzazione dei periodi pregressi da gennaio 2022 a giugno 2022, potranno essere utilizzati anche sulla denuncia di competenza di ottobre 2022 e non più solo sui mesi di luglio, agosto e settembre.

Inoltre, l'Istituto precisa quanto segue.

#### ***▮ Datori di lavoro con C.S.C. 1.01.06***

Per quanto attiene ai codici "M026" e "M032", restano ferme le istruzioni impartite con il messaggio n. 2225/2022.

#### ***▮ Datori di lavoro con C.S.C. 1.19.01 e 1.20.01***

Tra i codici di recupero contributivo vi sono anche i codici "L029" e "L030", che erano stati istituiti unicamente per il recupero della contribuzione ordinaria Fis da parte dei datori di lavoro contrassegnati con i C.S.C. 1.19.01 e 1.20.01, che sarebbero dovuti rientrare nell'ambito di applicazione della Cisoa. Detti datori di lavoro, che sino al 31 dicembre 2021 erano tenuti al versamento della contribuzione Fis, a seguito dell'applicazione della disposizione contenuta nella Legge di Bilancio avrebbero avuto titolo al recupero della contribuzione Fis (in quanto obbligati al versamento del contributo Cisoa). Tuttavia, come precisato al paragrafo 8 della circolare n. 76/2022, il Ministero del lavoro ha ritenuto che, *"in attesa dell'adozione del decreto interministeriale di disciplina dei criteri di accesso e di riconoscimento della Cisoa, per i datori di lavoro del settore pesca di cui all'articolo 1, comma 217 della legge di bilancio per il 2022 permangono gli obblighi contributivi vigenti fino al 31 dicembre 2021 e le relative istruzioni operative fornite dall'Istituto"*.

Pertanto, detti datori di lavoro sono a tutt'oggi tenuti al versamento della contribuzione Fis, utilizzando i codici sopra elencati. Non configurandosi, però, alcuna altra ipotesi nella quale i datori di lavoro tenuti al versamento del contributo Fis abbiano titolo al recupero contributivo (in ragione del fatto che la misura dell'aliquota ridotta Fis per l'anno 2022 è sempre maggiore dell'aliquota vigente nell'anno 2021), i suddetti codici sono stati resi non operativi.

#### ***▮ Aliquota Fis ridotta pari allo 0,24%***

I tecnici dell'Istituto precisano che il codice "M033", avente il significato di "Versamento contributo ridotto Fis anno 2022 aliquota 0,24%", può essere utilizzato soltanto dai datori di lavoro con i seguenti C.S.C., qualora abbiano forza aziendale maggiore di 50 dipendenti:

- CSC 7.01.XX - 7.02.XX - CSC 7.03.01 (imprese commerciali);
- CSC 7.04.01 con CA 3X o 3B (imprese della logistica);
- CSC 7.04.01 con CA 3X (agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici).

Si sottolinea, al riguardo, che i predetti datori di lavoro, qualora non occupino nel semestre di riferimento mediamente più di 50 dipendenti, verseranno la contribuzione di finanziamento del Fis per il periodo pregresso (gennaio 2022-giugno 2022) con le riduzioni previste per la relativa forza aziendale.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

---



## Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

### Oggetto: ACCORDO INTERCONFEDERALE DI ADEGUAMENTO DI FSBA ALLE NOVITÀ 2022

In data 2 settembre 2022 Confartigianato imprese, Cna, Casartigiani, Clai, Cgil, Cisl, Uil, hanno stipulato l'accordo interconfederale che adegua la disciplina attuativa delle prestazioni e della contribuzione del Fondo di solidarietà bilaterale dell'artigianato - Fsba alla L. 234/2021 e al D.L. 4/2022.

Fsba, mediante regolamento, disporrà la disciplina specifica di quanto convenuto nell'accordo, che avrà effetto dal 1° gennaio 2023. I regimi relativi alle prestazioni di integrazione salariale straordinaria per i datori di lavoro con più di 15 dipendenti saranno effettivi dal 1° luglio 2023.

Fsba adotterà un sistema di evidenza contabile dei flussi delle contribuzioni e delle prestazioni relativi a ciascuna Gestione per datori di lavoro fino a 15 lavoratori e per datori di lavoro con più di 15 lavoratori. Alla gestione Acigs confluiscono esclusivamente i relativi contributi, con la conseguenza che i contributi versati a Fsba da datori di lavoro con meno di 15 lavoratori non possono essere utilizzati per eventuali manovre di riequilibrio finanziario a favore di Acigs.

Datori di lavoro interessati	Sono assoggettati alla disciplina di Fsba:	
	<ul style="list-style-type: none"><li>• i datori di lavoro che abbiano alle proprie dipendenze almeno un lavoratore e che, possedendo le caratteristiche di cui alla L. 443/1985, siano inquadrati per i profili previdenziali con il codice "CSC settore 4/Codice autorizzativo 7B";</li><li>• i datori di lavoro artigiani dell'indotto che fruivano, fino al 31 dicembre 2021, di trattamenti di Cigs, identificati con i codici CSC 4.18.03 con C.A. 5K, 4.XX.XX con C.A. 3X, 4.13.06 - 4.13.07 - 4.13.08 con C.A. 3P e 3X;</li><li>• i sistemi organizzativi, gli enti, le società promosse, costituite o partecipate dalle organizzazioni istitutive di Fsba, secondo quanto previsto dall'accordo interconfederale del 10 dicembre 2015 (codice autorizzativo 7B).</li></ul>	
Lavoratori beneficiari	L'anzianità minima di effettivo lavoro per i beneficiari delle prestazioni Fsba è pari a 30 giorni.	
	Tra i beneficiari sono ricompresi altresì i lavoratori a domicilio e gli apprendisti.	
Prestazioni	Nella misura e nella modalità che il regolamento Fsba stabilirà, il Fondo assicura ai beneficiari l'assegno di integrazione salariale (Ais), per ragioni ordinarie e straordinarie, nonché prestazioni di integrazione salariale straordinaria (Acigs), almeno di importo pari a quanto disposto dall'articolo 3, comma 5-bis, D.Lgs. 148/2015, nel rispetto delle durate massime di cui all'articolo 4, comma 1, D.Lgs. 148/2015.	
	<b>Durata massima</b>	
	Datori di lavoro sino a 15 lavoratori	26 settimane di Ais, per ragioni ordinarie e straordinarie, nel biennio mobile;

	Datori di lavoro con più di 15 lavoratori	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 26 settimane di Ais per ragioni ordinarie, nel biennio mobile;</li> <li>• 24 mesi di integrazioni salariali straordinarie per riorganizzazione aziendale, nel quinquennio mobile;</li> <li>• 12 mesi di integrazioni salariali straordinarie per crisi aziendale, nei limiti dell'articolo 22, comma 2, D.Lgs. 148/2015;</li> <li>• 36 mesi di integrazioni salariali straordinarie per contratto di solidarietà, nel quinquennio mobile.</li> </ul>
<b>Contribuzione</b>	Nella misura e nella modalità che il regolamento Fsba stabilirà, le aliquote contributive sono le seguenti.	
	<b>Datori di lavoro</b>	<b>Aliquota contributiva</b>
	Sino a 15 lavoratori	0,60% in relazione alla Rip (retribuzione imponibile previdenziale)
	Con più di 15 lavoratori	0,60% + 0,40% in relazione alla Rip
	Con più di 15 lavoratori che presentano domanda Acigs	4% per la contribuzione addizionale Acigs – in relazione alle retribuzioni perse di cui all'articolo 5, D.Lgs. 148/2015
<b>Formazione continua</b>	<p>Nella misura e nella modalità che il regolamento Fsba stabilirà, i beneficiari delle prestazioni di integrazione salariale straordinaria (Acigs) partecipano, altresì, a iniziative di carattere formativo o di riqualificazione.</p> <p>A tal fine, nell'ambito del sistema di bilateralità consolidato dell'artigianato, Fondartigianato viene considerato dalle parti il Fondo di formazione continua di riferimento per tale attività formativa.</p>	
<b>Regolarità contributiva - Durc</b>	I datori di lavoro vincolati a Fsba sono tenuti a versare la contribuzione fissata nell'accordo, anche con riferimento a una quota <i>una tantum</i> per anno di 100 euro per lavoratore, al fine di regolarizzare eventuali inadempimenti contributivi relativi agli anni 2019, 2020, 2021, nella modalità che il regolamento Fsba stabilirà. Anche ai fini del rilascio del Durc assume rilevanza la corretta applicazione della contrattazione collettiva sottoscritta dalle parti, nella relativa parte normativa e in quella obbligatoria.	

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

## Le informative per l'azienda

---

Ai gentili Clienti

### **Oggetto: CRITERI DI ESAME DELLE DOMANDE DI ACCESSO ALLE PRESTAZIONI GARANTITE DAL FIS PER LE CAUSALI STRAORDINARIE**

A seguito del riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali a opera della L. 234/2021, come integrata dal D.L. 4/2022, sono state, tra l'altro, oggetto di modifica sia la disciplina del Fis sia quella in materia di integrazione salariale straordinaria. Quanto al Fis, in particolare, sono state oggetto di modifiche anche la tipologia e la durata della prestazione; conseguentemente il Fis può assicurare prestazioni per causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa:

- sia ordinarie che straordinarie per i datori di lavoro che occupano mediamente fino a 15 dipendenti nel semestre precedente;
- esclusivamente ordinarie per i datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti nel semestre precedente, nonché per quelli ex articolo 20, comma 3-ter, D.Lgs. 148/2015, essendo stati i medesimi attratti dalla disciplina generale in materia di integrazione salariale straordinaria, per la quale si presenta la domanda e la relativa documentazione al Ministero del lavoro.

Con riguardo alla Cigs e, in particolare, alle relative causali di intervento di riorganizzazione, crisi aziendale e contratto di solidarietà, la causale di riorganizzazione aziendale è stata ampliata e ora ricomprende anche i casi in cui i datori di lavoro vi ricorrano *“per realizzare processi di transizione”*. È stato conseguentemente adottato il D.M. 33/2022, di modifica del D.M. 94033/2016, recante i criteri per l'approvazione dei programmi di Cigs, che prevede, tra l'altro, che siano affidate all'Inps le attività di ricezione e successiva valutazione degli elementi necessari per l'ammissione delle domande per le causali straordinarie. Tali elementi, comprensivi dei relativi dati di natura economica e organizzativa, devono essere contenuti in una relazione unica che i datori di lavoro sono tenuti a rendere all'Istituto - in modalità semplificata - ai sensi dell'articolo 47, D.P.R. 445/2000, e i cui modelli *standard* da utilizzare sono allegati alla circolare Inps n. 109/2022 (allegati da n. 2 a n. 4), con la quale l'Inps ha fornito istruzioni sul tema, con particolare riguardo agli specifici criteri di accesso all'Ais del Fis per le causali straordinarie.

Inoltre, ai fini dell'accesso all'Ais, devono essere rispettati, a prescindere dalla tipologia di causale invocata (ordinaria o straordinaria), gli obblighi di informazione e consultazione sindacale di cui all'articolo 14, D.Lgs. 148/2015.

#### **Riorganizzazione aziendale**

La riorganizzazione aziendale si concretizza nella necessità del datore di lavoro di realizzare interventi volti a fronteggiare inefficienze della struttura gestionale, commerciale, produttiva o di prestazione di servizi, ovvero a sostenere processi di riconversione produttiva, all'interno di un programma finalizzato in ogni caso a un consistente recupero occupazionale. Come detto, dal 1° gennaio 2022, rientrano nell'ambito della riorganizzazione aziendale anche gli interventi attuati

---

attraverso processi di transizione che non postulano necessariamente la presenza di significative inefficienze gestionali dell'azienda, ma che si realizzano allorché il datore di lavoro intenda porre in essere un insieme di interventi finalizzati a realizzare percorsi di innovazione e modernizzazione digitale e tecnologica, nonché di rinnovamento e sostenibilità ambientale ed energetica della propria realtà aziendale ovvero ad attuare interventi straordinari in tema di misure di sicurezza. Per l'approvazione dei programmi di riorganizzazione aziendale, devono essere rispettati i seguenti criteri:

1. il datore di lavoro deve presentare un programma per fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale, commerciale, produttiva o di prestazione di servizi attraverso interventi idonei a gestire le stesse oppure a sostenere processi di riconversione produttiva o processi di transizione (con specifico riferimento alla gestione dei processi di transizione, rientrano in detto ambito i processi finalizzati a un aggiornamento tecnologico o digitale, di efficientamento e sostenibilità ecologica ed energetica e di potenziamento straordinario in tema di misure di sicurezza);
2. il programma deve contenere indicazioni in ordine agli investimenti relativi agli interventi di riorganizzazione di cui al precedente punto a) e riguardanti l'unità produttiva interessata dagli interventi e il relativo importo complessivo, mentre, con riferimento ai processi di transizione, il programma deve contenere indicazioni in forma generale, senza precisare il complesso degli impianti fissi e delle attrezzature impegnate nel processo produttivo, sul valore medio annuo degli investimenti, nonché l'indicazione dell'eventuale impiego di contributi pubblici sia nazionali che dei fondi comunitari;
3. i datori di lavoro devono evidenziare il collegamento tra il programma di riorganizzazione che intendono realizzare e le sospensioni/riduzioni dal lavoro, in relazione alle quali si richiede l'assegno di integrazione salariale;
4. il programma dev'essere, comunque, finalizzato a un consistente recupero occupazionale anche in termini di riqualificazione professionale e potenziamento delle competenze. Conseguentemente, i datori di lavoro dovranno indicare la percentuale di lavoratori sospesi - ovvero a orario ridotto - che, durante o a fine programma, rientreranno presumibilmente in azienda. In caso di eccedenze di personale, i datori di lavoro dovranno illustrare anche il piano di gestione non traumatica dei suddetti esuberanti;
5. il programma deve contenere indicazioni relative all'eventuale attività di formazione e riqualificazione professionale che i datori di lavoro intendono porre in essere.

Si precisa che per recupero occupazionale si intende, oltre al rientro in azienda dei lavoratori sospesi o in riduzione di orario di lavoro, anche il riassorbimento degli stessi all'interno di unità produttive della medesima impresa o di altre imprese, nonché la riqualificazione professionale e il potenziamento delle competenze. Per gli eventuali esuberanti andranno precisate le modalità di gestione degli stessi (ad esempio, ricollocazione, pensionamento, accordi consensuali di risoluzione, riconversione professionale, etc.).

Si osserva, altresì, che la nuova disposizione:

- non prevede alcuna percentuale minima di recupero occupazionale dei lavoratori interessati alle sospensioni o riduzioni di orario, ma fa riferimento a un "*consistente recupero occupazionale*" senza l'indicazione di specifiche percentuali;
  - non contempla la necessità che i datori di lavoro indichino le modalità di copertura finanziaria degli investimenti programmati.
-

Nell'ipotesi in cui le sospensioni o riduzioni dell'attività lavorativa interessino lavoratori impiegati presso più unità operative, nell'apposita scheda causale il datore di lavoro deve motivare, per ciascuna unità operativa, il collegamento delle sospensioni o riduzioni, nell'entità e nei tempi, al processo di riorganizzazione da realizzare.

Negli Allegati 2 e 3 alla circolare Inps n. 109/2022 sono presenti i modelli *standard* di relazione riferiti, rispettivamente, alla causale riorganizzazione aziendale e a quella di riorganizzazione aziendale a seguito di processi di transizione.

### **Crisi aziendale**

Per l'approvazione dei programmi di crisi aziendale, devono essere rispettati i seguenti criteri:

1. il datore di lavoro deve illustrare le ragioni della contrazione dell'attività produttiva o di prestazione di servizi (ad esempio, diminuzione degli ordini di lavoro o delle commesse, ovvero un decremento delle vendite o, ancora, i dati negativi relativi al bilancio e al fatturato inerenti all'annualità che precede quella in cui il periodo di integrazione è richiesto o al minor periodo in caso di azienda costituita da meno di un anno) ed è fornita ai datori di lavoro un'elencazione delle possibili motivazioni; inoltre, la produzione dei dati economici, utili a dimostrare la difficoltà economica in cui versa l'azienda, è prevista in alternativa agli altri indici di crisi per cui si può ricorrere alla causale;
2. il datore di lavoro deve indicare l'andamento dell'organico aziendale nel semestre precedente la domanda di assegno di integrazione salariale, con riguardo alla stabilità o al ridimensionamento dello stesso;
3. il datore di lavoro deve fornire indicazioni in ordine all'assenza di nuove assunzioni, con particolare riguardo a quelle assistite da agevolazioni contributive e/o finanziarie, ovvero - in presenza di nuove assunzioni effettuate nel semestre precedente o da realizzare durante il periodo di fruizione dell'assegno di integrazione salariale - deve indicare il numero delle stesse e le motivazioni che le hanno indotte (ad esempio, assunzione riferita a personale che svolge mansioni inizialmente non presenti nell'organico aziendale);
4. il datore di lavoro deve illustrare il piano di risanamento da realizzare, che dev'essere finalizzato alla continuazione dell'attività aziendale e alla salvaguardia occupazionale;
5. il datore di lavoro deve indicare la percentuale di lavoratori sospesi o a orario ridotto che, durante o al termine del programma, rientreranno presumibilmente in azienda;
6. il programma dev'essere finalizzato alla continuazione dell'attività aziendale e alla salvaguardia occupazionale, che può essere anche parziale. Conseguentemente, in caso di eccedenze di personale, i datori di lavoro dovranno illustrare il piano di gestione non traumatica dei suddetti esuberanti (ad esempio, ricollocazione, pensionamento, accordi consensuali di risoluzione, riconversione professionale, etc.).

Nell'allegato n. 4 alla circolare Inps n. 109/2022 è presente il modello *standard* di relazione riferito alla causale "crisi aziendale".

### **❏ Crisi aziendale per evento improvviso e imprevisto**

La crisi aziendale per evento improvviso e imprevisto è determinata da un evento esogeno al datore di lavoro e, conseguentemente, dev'essere valutata sulla base di criteri diversi rispetto a quelli precedentemente individuati, perciò il datore di lavoro deve:

---

- illustrare la natura dell'evento che ha determinato la crisi, evidenziando la sua imprevedibilità e la rapidità con cui ha prodotto effetti negativi sulle dinamiche aziendali;
- specificare la completa autonomia dell'evento rispetto alle politiche di gestione dell'azienda;
- illustrare il piano di risanamento che si intende intraprendere;
- illustrare le azioni e gli interventi correttivi finalizzati alla continuazione dell'attività aziendale e alla salvaguardia occupazionale;
- indicare il numero di lavoratori sospesi ovvero a orario ridotto che, durante o alla fine del programma, rientreranno in azienda;
- atteso che il programma dev'essere finalizzato alla continuazione dell'attività aziendale e alla salvaguardia occupazionale, in caso di eccedenze di personale, i datori di lavoro devono illustrare il piano di gestione non traumatica degli esuberi, quantificando il numero degli stessi.

Nell'Allegato n. 5 alla circolare è presente il modello *standard* di relazione riferito alla causale crisi aziendale per evento imprevisto e imprevedibile.

### Contratto di solidarietà

Il contratto di solidarietà è stipulato mediante contratti collettivi aziendali, ex articolo 51, D.Lgs. 81/2015, che stabiliscono una riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale, anche tramite un suo più razionale impiego. Tra le novità intervenute, sono state innalzate le percentuali di riduzione previste, che, dal 1° gennaio 2022, si articolano come segue:

- la riduzione media oraria (complessiva) massima dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati non può essere superiore all'80%;
- la percentuale di riduzione complessiva massima dell'orario di lavoro, per ogni lavoratore, riferita all'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato, non può essere superiore al 90%.

Per l'accesso all'Ais a seguito della stipula di un contratto di solidarietà devono essere rispettati i seguenti criteri:

- la riduzione concordata dell'orario di lavoro dev'essere articolata nel rispetto delle suddette percentuali di riduzioni;
  - il contratto di solidarietà non è ammesso per i rapporti di lavoro a tempo determinato instaurati al fine di soddisfare esigenze di attività produttive soggette a fenomeni di natura stagionale;
  - i lavoratori *part-time* possono essere ammessi qualora sia dimostrato il carattere strutturale del *part-time* nella preesistente organizzazione del lavoro (sono, perciò, esclusi i *part-time* destinati a soddisfare esigenze di natura stagionale o temporanea);
  - in linea generale, non sono ammesse prestazioni di lavoro straordinario per i lavoratori posti in solidarietà;
  - nel corso della fruizione dell'assegno di integrazione salariale a seguito di stipula di un contratto di solidarietà è possibile attivare la procedura di licenziamento collettivo solo con la non opposizione dei lavoratori;
  - qualora le parti stipulanti il contratto di solidarietà, per soddisfare temporanee esigenze di maggiore lavoro, ritengano di derogare, nel senso di una minore riduzione dell'orario di lavoro, a quanto già concordato nel contratto di solidarietà, le modalità di tale deroga devono essere
-

previste nel contratto medesimo e i datori di lavoro sono tenuti a comunicare l'avvenuta variazione di orario alla struttura Inps territorialmente competente;

- in tutti i casi in cui la deroga comporti, invece, una maggiore riduzione di orario, è necessario stipulare un nuovo contratto di solidarietà.

In linea generale, nell'accordo collettivo devono essere presenti i seguenti elementi essenziali:

- data di sottoscrizione del contratto;
- esatta individuazione delle parti stipulanti;
- contratto collettivo applicato;
- orario di lavoro e sua articolazione;
- quantificazione del personale eccedentario risultante al momento della stipula dell'accordo;
- motivazioni e cause che hanno determinato l'esubero di personale;
- data di decorrenza del contratto di solidarietà;
- durata del contratto di solidarietà;
- forma di riduzione dell'orario di lavoro (giornaliero, settimanale o mensile tradotta in termini settimanali);
- articolazione puntuale della riduzione;
- parametrizzazione sull'orario medio settimanale;
- indicazione complessiva della percentuale di riduzione dell'orario;
- modalità attuative di possibili deroghe alla riduzione di orario concordata.

La riduzione media oraria dev'essere parametrata su base settimanale. Conseguentemente, l'accordo collettivo è idoneo a perseguire il suo scopo laddove la riduzione media oraria settimanale non superi l'80% dell'orario contrattuale dei lavoratori interessati. Tale riduzione deve corrispondere a una media; i lavoratori interessati, quindi, possono essere coinvolti, alcuni con una percentuale di riduzione dell'orario inferiore all'80%, altri con una riduzione superiore all'80%. In ogni caso, deve, comunque, essere rispettato il limite individuale di riduzione per ciascun lavoratore, la cui percentuale non può essere superiore al 90% nell'arco dell'intero periodo per il quale l'accordo di solidarietà è stipulato. La verifica del superamento dei limiti è effettuata nell'ambito dell'intero periodo autorizzato.

L'accordo di solidarietà - che, ai fini della sua validità, dev'essere corredato dall'elenco dei lavoratori interessati alla riduzione di orario sottoscritto dalle parti firmatarie - dev'essere obbligatoriamente allegato alla richiesta di assegno di integrazione salariale.

### **Cumulo degli interventi ordinari e straordinari**

Nell'unità produttiva interessata sia da interventi di integrazione salariale ordinaria che straordinaria, il cumulo delle 2 diverse misure di sostegno è consentito nel rispetto delle seguenti condizioni:

1. gli interventi di integrazione salariale straordinaria siano esclusivamente quelli approvati ai sensi dell'articolo 21, comma 1, lettere a)-c), D.Lgs. 148/2015;
2. i lavoratori interessati dai 2 diversi trattamenti siano, comunque, diversi e precisamente individuati tramite specifici elenchi nominativi, sin dall'inizio e per l'intero periodo in cui coesistono i 2 interventi.

Il cumulo dei 2 trattamenti è da intendersi applicabile:

---

- ai datori di lavoro destinatari del Fis, che, occupando mediamente oltre 15 dipendenti nel semestre precedente, dal 1° gennaio 2022, rientrano nel campo di applicazione della Cigs e, quindi, possono richiedere al Fis l'assegno di integrazione salariale esclusivamente in relazione a causali ordinarie;
- alle imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e società da queste derivate, nonché alle imprese del sistema aeroportuale e per i partiti e movimenti politici e loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali, a condizione che risultino iscritti nell'apposito Registro, che rientrino nell'ambito di applicazione del Fis e dei relativi obblighi contributivi e, parallelamente, siano destinatari della disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale, a prescindere dal numero dei dipendenti occupati.

In caso di cumulo dei trattamenti, i periodi per i quali è riconosciuto l'assegno di integrazione salariale a carico del Fis incidono sui limiti complessivi di durata dei trattamenti previsti dal D.Lgs. 148/2015, ricordando che, per i datori di lavoro che nel semestre precedente abbiano occupato mediamente più di 5 dipendenti, il limite complessivo dei trattamenti ammessi in un biennio mobile è di 26 settimane. Inoltre, anche per il Fis si applica la disposizione di cui all'articolo 4, D.Lgs. 148/2015, in materia di durata massima complessiva dei trattamenti di integrazione salariale nel quinquennio mobile (24/36 mesi in genere).

La disciplina sul cumulo dei trattamenti non trova, invece, applicazione per i datori di lavoro che, occupando mediamente fino a 15 dipendenti nel semestre precedente, possono richiedere al Fis prestazioni per causali sia ordinarie che straordinarie.

#### **Fondi di solidarietà bilaterali**

Per i periodi di sospensione/riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, i Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26 e 40, D.Lgs. 148/2015, devono assicurare, in relazione alle causali previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie e straordinarie, un assegno di integrazione salariale di importo almeno pari a quello previsto dal novellato articolo 3, comma 5-bis, D.Lgs. 148/2015 (per il 2022: 1.222,51 euro).

I criteri prima illustrati si applicano, ai fini dell'ammissione all'assegno di integrazione salariale riconosciuto dai menzionati Fondi per causali straordinarie, per le istanze relative ai datori di lavoro che occupano mediamente fino a 15 dipendenti nel semestre precedente.

Per le domande relative ai datori di lavoro con forza occupazionale media superiore a 15 dipendenti nel semestre di riferimento, operano, invece, i criteri previsti dagli articoli 1-4, D.M. 94033/2016, come novellato dal D.M. 33/2022.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.



## Le informative per l'azienda

---

Ai gentili Clienti

### Oggetto: MALATTIA E MATERNITÀ PER I LAVORATORI DELLO SPETTACOLO

Con il messaggio n. 3767/2022, l'Inps ha fornito istruzioni in merito alla prestazione economica di malattia e di maternità per i lavoratori dello spettacolo.

Si ricorda che, dal 1° luglio 2022, per i lavoratori dello spettacolo con contratto di lavoro a tempo determinato, l'importo massimo della retribuzione giornaliera previsto ai fini del calcolo dei contributi e delle prestazioni per le indennità economiche di malattia e maternità è elevato a 120 euro, ai sensi dell'articolo 10, comma 1, L. 106/2022.

Al riguardo, la circolare Inps n. 132/2021, riepilogativa della normativa di riferimento, al paragrafo 2.4 precisa che per gli assicurati al Fpls con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o con contratto di lavoro autonomo o a prestazione - vale a dire soggetti titolari di rapporti di lavoro di "*durata limitata*" di cui all'articolo 2, comma 1, lettere a) e b), D.Lgs. 182/1997 - ai fini del calcolo dell'indennità economica di malattia si tiene conto di un massimale giornaliero di retribuzione che è rilevante anche ai fini della determinazione della contribuzione dovuta.

L'attuale massimale, pari a 120 euro, viene applicato agli eventi di malattia verificatisi a decorrere dal 1° luglio 2022.

Nulla è cambiato, invece, in merito al requisito minimo contributivo richiesto per il riconoscimento del diritto all'indennità di malattia che è pari ad almeno 40 contributi giornalieri dovuti o versati, presso il Fpls, dal 1° gennaio dell'anno precedente l'insorgenza dell'evento morboso fino alla data di inizio dell'evento.

Per quanto concerne le prestazioni di maternità, sono confermate le indicazioni della circolare Inps n. 182/2021, salvo l'ultimo capoverso del paragrafo 3, che risulta superato dalla novella normativa citata. Pertanto, dal 1° luglio 2022, per tutti i lavoratori di cui all'articolo 2, comma 1, lettere a) e b), D.Lgs. 182/1997, i contributi e le prestazioni per le indennità economiche di maternità sono calcolate su un importo massimo della retribuzione giornaliera pari a 120 euro.

Di seguito le indicazioni fornite su come devono essere calcolati i periodi antecedenti e successivi all'entrata in vigore della nuova disposizione:

- le domande di indennità con oggetto periodi di maternità o paternità dei lavoratori dello spettacolo con rapporto di lavoro a tempo determinato ricadenti, interamente o parzialmente, nel periodo di vigenza della novella normativa (dal 1° luglio 2022), sono liquidate tenendo conto del nuovo importo massimo della retribuzione giornaliera pari a 120 euro;
  - le domande con oggetto periodi di maternità o paternità interamente antecedenti al 1° luglio 2022, sono liquidate tenendo conto del precedente importo massimo della retribuzione giornaliera pari a 100 euro;
  - le domande con oggetto periodi di congedo parentale interamente ricadenti prima del 1° luglio 2022, sono liquidate tenendo conto del precedente importo massimo della retribuzione giornaliera
-

pari a 100 euro; mentre le domande aventi a oggetto periodi di congedo parentale con decorrenza a partire dal 1° luglio 2022 sono liquidate tenendo conto del nuovo importo massimo della retribuzione giornaliera pari a 120 euro;

- le domande di indennità relative a periodi di congedo parentale ricadenti in parte nel periodo antecedente il 1° luglio 2022 e in parte dopo tale data sono suddivise liquidando ciascun periodo secondo l'importo massimo della retribuzione giornaliera vigente al momento della fruizione.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

---

## Le informative per l'azienda

---

Ai gentili Clienti

### Oggetto: BANCA DATI CNEL PER GLI OBBLIGHI DI INFORMAZIONE

Il Ministero del lavoro, con notizia del 30 settembre 2022, ha comunicato di aver dato attuazione alla previsione contenuta nell'articolo 1, comma 6, D.Lgs. 152/1997, in base alla quale le disposizioni normative e dei Ccnl relative alle informazioni che devono essere comunicate dai datori di lavoro sono disponibili a tutti gratuitamente e in modo trasparente, chiaro, completo e facilmente accessibile, tramite il sito *internet* istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, creando un'apposita sezione, disponibile all'indirizzo: <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/rapporti-di-lavoro-e-relazioni-industriali/focus-on/norme-contratti-collettivi/Pagine/default.aspx>.

Da tale pagina si rinvia, nel concreto, alla banca dati presso il Cnel (<https://www.cnel.it/Archivio-Contratti>) e alla normativa in materia di rapporto di lavoro e alle principali disposizioni di prassi relative ai nuovi obblighi di informazione (D.Lgs. 104/2022).

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

---

## Le informative per l'azienda

---

Ai gentili Clienti

### **Oggetto: COMPETENZA IN CASO DI RICORSI AMMINISTRATIVI ALL'ITL**

L'INL, con nota n. 2016/2022, ha fornito importanti chiarimenti in ordine all'individuazione dell'Ispettorato territorialmente competente a decidere i ricorsi proposti ai sensi dell'articolo 16, D.Lgs. 124/2004, avverso atti di accertamento adottati *"dagli ufficiali e agenti di polizia giudiziaria"*, ex articolo 13, comma 7, D.Lgs. 124/2004, in particolare nel caso in cui gli accertamenti abbiano interessato un datore di lavoro che occupa personale impegnato in ambiti provinciali anche diversi rispetto a quello di competenza dell'organo ispettivo.

Nello specifico, si riconosce l'attribuzione della competenza sul gravame ex articolo 16, D.Lgs. 124/2004, all'Ispettorato nel cui ambito provinciale operi l'organo che abbia adottato l'atto di accertamento.

Qualora il ricorso amministrativo sia stato definito con provvedimento, totale o parziale, di rigetto (espresso o implicito), una volta riscontrato il mancato pagamento delle sanzioni nei termini di legge, l'organo accertatore, cui andrà comunicato l'esito del gravame, provvederà a sua volta a trasmettere il rapporto a tutti gli Ispettorati competenti ad emettere le ordinanze-ingiunzioni di pertinenza.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

---

## Le informative per l'azienda

---

Ai gentili Clienti

### **Oggetto: NUOVE INDICAZIONI PER LA FRUIZIONE DELLE FLESSIBILITÀ NEL CONGEDO DI MATERNITÀ**

Con circolare n. 106/2022, l'Inps fornisce agli operatori nuove indicazioni per gestire la flessibilità nell'ambito del congedo di maternità ovvero per il caso di esercizio della facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto.

Come noto, la normativa prevede la facoltà, per le lavoratrici dipendenti, di utilizzare il congedo di maternità in forma flessibile, posticipando l'astensione a un solo mese prima del parto, ossia l'ottavo mese di gravidanza. Già il Ministero del lavoro ha precisato come la lavoratrice che intenda usufruire di tale possibilità debba presentare apposita domanda al datore di lavoro e all'ente erogatore dell'indennità di maternità. Successivamente, l'Istituto di previdenza ha puntualizzato come detta domanda debba essere corredata della certificazione dello specialista ginecologo del Ssn o con esso convenzionato, nonché della certificazione del competente medico dell'azienda, qualora obbligatoriamente presente. Sul medesimo tema l'Inps aveva, inoltre, precisato che le attestazioni sanitarie, che non siano state redatte nel corso del settimo mese di gravidanza, non consentono di continuare l'attività lavorativa per i giorni dell'ottavo mese successivi alla data di rilascio delle attestazioni, comportando, pertanto, la reiezione dell'opzione di flessibilità e il conseguente calcolo del periodo di maternità secondo le ordinarie modalità.

A fronte di una specifica pronuncia della Corte di Cassazione, e del copioso contenzioso amministrativo che ne è seguito a carico l'Istituto, con la recente circolare l'Inps specifica che *“l'assenza o l'acquisizione non conforme al dettato normativo delle certificazioni sanitarie di cui trattasi, non comporta conseguenze sulla misura dell'indennità di maternità. Pertanto, la documentazione sanitaria di cui agli articoli 16, comma 1.1, e 20 del decreto legislativo n. 151/2001, non deve più essere prodotta all'Istituto, ma solamente ai propri datori di lavoro/committenti”*. Tali indicazioni, viene ribadito, sono applicabili a tutte le lavoratrici dipendenti da datori di lavoro del settore privato, nonché alle lavoratrici iscritte alla Gestione separata.

In sostanza, quindi, le lavoratrici dovranno acquisire nel corso del settimo mese di gravidanza, ossia prima dell'inizio dell'ottavo mese, le certificazioni sanitarie suddette, dove si attesti che la prosecuzione dell'attività lavorativa, durante l'ottavo mese, non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro. Dette certificazioni dovranno essere presentate al datore di lavoro prima dell'inizio dell'ottavo mese di gravidanza, affinché lo stesso possa legittimamente consentire la prosecuzione dell'attività lavorativa.

Le menzionate certificazioni sanitarie non dovranno, pertanto, essere prodotte all'Inps, bastando dichiarare nella domanda telematica di congedo di maternità di volersi avvalere della citata opzione e indicando il numero dei giorni di flessibilità.

L'Inps continuerà a effettuare i consueti controlli, con specifiche attenzioni per i casi di flessibilità.

---

Anche per la diversa ipotesi in cui la lavoratrice intenda iniziare l'astensione dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto, ovvero entro i 5 mesi successivi allo stesso, le citate attestazioni mediche non dovranno più essere prodotte all'Inps, ma solamente al proprio datore di lavoro prima dell'inizio dell'ottavo mese di gravidanza.

Le lavoratrici, quindi, continueranno a presentare domanda telematica di congedo di maternità all'Inps, secondo le consuete modalità, dichiarando nella domanda di volere fruire della maternità esclusivamente dopo il parto e indicando se il termine contenuto nell'attestazione medica è fino alla data presunta del parto o fino alla data del parto, ma senza allegare le relative attestazioni mediche. L'Istituto specifica che in caso di rinuncia volontaria, da parte della lavoratrice, alla facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto, la relativa comunicazione dovrà essere tempestivamente effettuata all'Inps, per consentire la decorrenza del congedo di maternità data della rinuncia stessa, mentre i periodi *ante partum* lavorati si andranno ad aggiungere al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

---

## Le informative per l'azienda

---

Ai gentili Clienti

### **Oggetto: NUOVA INDENNITÀ *UNA TANTUM* DI 150 EURO PER I LAVORATORI DIPENDENTI**

Con il recente Decreto Aiuti-ter (D.L. 144/2022), il Legislatore ha previsto, in aggiunta al bonus di 200 euro erogato ai lavoratori dipendenti con la retribuzione di luglio 2022 (o ottobre 2022), l'erogazione di un'ulteriore indennità *una tantum* pari a 150 euro.

Viene, infatti, disposto che detta indennità, erogata per il tramite dei datori di lavoro, spetti ai lavoratori dipendenti, con esclusione di quelli con rapporto di lavoro domestico, che abbiano una retribuzione imponibile, nella competenza del mese di novembre 2022, non eccedente l'importo di 1.538 euro.

Occorre subito precisare che tali soggetti non dovranno risultare titolari dei trattamenti di pensione ovvero rientrare in un nucleo familiare cui spetta il Reddito di cittadinanza.

I lavoratori dipendenti, come nel caso dell'erogazione avvenuta nel luglio scorso, dovranno specificatamente dichiarare di non essere titolari di pensione o appartenere a un nucleo familiare beneficiario del Reddito di cittadinanza.

Sono, quindi, indicate ulteriori regole di spettanza dell'indennità in esame:

- spetta anche nei casi in cui il lavoratore sia interessato da eventi con copertura di contribuzione figurativa integrale dall'Inps;
- spetta anche ai lavoratori stagionali, a tempo determinato (esclusi gli operai agricoli), intermittenti e iscritti al Fpls;
- spetta ai lavoratori dipendenti una sola volta, anche nel caso in cui siano titolari di più rapporti di lavoro;
- l'indennità non è cedibile, né sequestrabile, né pignorabile e non costituisce reddito né ai fini fiscali né ai fini della corresponsione di prestazioni previdenziali ed assistenziali.

Si ricorda, infine, che nel mese di novembre 2022, il datore di lavoro, erogando ai lavoratori l'*una tantum*, maturerà un credito che potrà essere compensato attraverso la denuncia mensile UniEmens relativa al mese di competenza.

Le istruzioni Inps sono contenute nella circolare n. 116/2022, mentre il messaggio n. 3806/2022 contiene in allegato un *fac-simile* di dichiarazione del lavoratore, che costituisce solo uno strumento di supporto, personalizzabile dal datore di lavoro e non vincolante.

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

---

## Le informative per l'azienda

---

Ai gentili Clienti

### **Oggetto: IL TERMINE DI 5 ANNI DI PRESCRIZIONE DEI CREDITI DI LAVORO DECORRE DALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO**

L'INL, con nota n. 1959/2022, recependo le indicazioni fornite dalla Corte di Cassazione con sentenza n. 26246/2022, ha fornito chiarimenti in merito alla decorrenza del termine quinquennale di prescrizione dei crediti da lavoro.

A tale riguardo, è utile evidenziare che la sentenza sopra richiamata ha affermato che *“il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, così come modulato per effetto della L. n. 92/2012 e del D.Lgs. n. 23/2015, mancando dei presupposti di predeterminazione certa delle fattispecie di risoluzione e di una loro tutela adeguata, non è assistito da un regime di stabilità. Sicché, per tutti quei diritti che non siano prescritti al momento di entrata in vigore della L. n. 92/2012, il termine di prescrizione decorre, a norma del combinato disposto degli artt. 2948, n. 4 e 2935 c.c., dalla cessazione del rapporto di lavoro”*.

In linea con la predetta interpretazione, l'INL ha precisato che il personale ispettivo dovrà considerare oggetto di diffida accertativa i crediti (certi, liquidi ed esigibili) di cui il lavoratore dipendente è titolare, tenuto conto che il *dies a quo* del termine di prescrizione quinquennale inizierà a decorrere solo dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

---



## Le informative per l'azienda

---

Ai gentili Clienti

### **Oggetto: RIDUZIONE CONTRIBUTIVA EDILI 2022 CONFERMATA ALL'11,50%**

L'articolo 29, D.L. 244/1995, prevede che i datori di lavoro esercenti attività edile siano tenuti al versamento della contribuzione previdenziale e assistenziale sull'imponibile determinato dalle ore previste dai Ccnl, con esclusione delle assenze indicate dal comma 1.

Sull'ammontare di dette contribuzioni, diverse da quelle di pertinenza del Fondo pensioni lavoratori dipendenti, dovute all'Inps e all'Inail per gli operai con orario di lavoro di 40 ore settimanali, si applicava fino al 31 dicembre 1996 una riduzione del 9,50%.

Entro il 31 maggio di ciascun anno il Governo valuta la possibilità che, con D.D. da adottarsi entro il 31 luglio dello stesso anno, sia confermata o rideterminata per l'anno di riferimento la riduzione contributiva.

Per il 2021 la riduzione è stata fissata all'11,50% e le valutazioni effettuate consentono di confermare per il 2022 tale valore.

Conseguentemente, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto col Mef, con il D.D. del 5 settembre 2022, pubblicato nell'area Pubblicità legale del sito del Ministero del lavoro in data 12 ottobre 2022, ha confermato all'11,50% la riduzione dei contributi previdenziali e assistenziali 2022 per il settore edilizia.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

---

