



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

E-mail: studiopirinu@tin.it

P.E.C.: g.pirinu@consulentidellavorope.it

n° 346 Albo Consulenti del Lavoro della Provincia di Sassari

STUDIO PIRINU
Consulenti del Lavoro

www.studiopirinu.it

Ai Sig.ri Clienti dello Studio

Le informative per l'azienda

Le news di aprile	pag. 2
Decreto Ucraina-bis pubblicato in G.U.	pag. 7
Decreto Milleproroghe convertito in Legge	pag. 8
Ultime novità in materia di <i>green pass</i>	pag. 10
Riordino della normativa ordinaria in materia di ammortizzatori sociali	pag. 12
Esonero sulla quota dei contributi previdenziali a carico del lavoratore	pag. 18
Nuove disposizioni in materia di tirocini	pag. 21
Esonero contributivo per imprese delle filiere agricole dei settori agrituristico e vitivinicolo	pag. 23
Differimento del periodo transitorio per i flussi di pagamento diretto dei trattamenti di integrazione salariale	pag. 28
Permessi ex L. 104/1992 e congedo straordinario per parenti dell'unito civilmente	pag. 29
Ulteriori precisazioni Inps sui nuovi ammortizzatori sociali	pag. 32
Depenalizzazione del reato di omesso versamento delle ritenute previdenziali	pag. 34
Comunicazione lavoratori autonomi occasionali: ulteriori chiarimenti	pag. 38
Servizi ambientali: Fondo di solidarietà a sostegno del personale	pag. 40
Tutele previdenziali ex articolo 26, D.L. 18/2020	pag. 46
Codice alfanumerico unico dei Ccnl	pag. 48
Assegno di integrazione salariale Fsba	pag. 49
Sicurezza in edilizia e contratti di lavoro	pag. 52
Diritto alla pensione anticipata al raggiungimento di Quota 102	pag. 54
Il rilascio del visto di conformità da Stp	pag. 56
Terzo settore: regime di incompatibilità tra volontario e rapporto di lavoro	pag. 57

Le informative per l'azienda

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Emersione dei rapporti di lavoro: priorità ai cittadini ucraini

L'INL, con nota n. 1521 dell'8 marzo 2022, ha raccomandato ai propri uffici territoriali, relativamente alle residue pratiche di emersione dei rapporti di lavoro, di assicurare priorità a quelle riferite a cittadine/i di nazionalità ucraina, anche al fine di agevolarne la mobilità territoriale e le eventuali ricongiunzioni familiari.

(INL, nota, 8/3/2022, n. 1521)

INL: vigilanza straordinaria in edilizia e contrasto al sommerso

L'INL, con nota n. 1231 del 23 febbraio 2022, ha comunicato che le recenti misure di incentivi fiscali per interventi di recupero edilizio confermano anche per l'anno 2022 l'intensificazione dell'attività ispettiva nel settore edile, finalizzata a verificare il rispetto degli adempimenti in materia di tutela della salute e della sicurezza, in continuità con la campagna straordinaria di vigilanza in edilizia avviata nel 2021.

In particolare, gli accertamenti si concentreranno sui numerosi cantieri edili che beneficiano di risorse finanziarie pubbliche dedicate al recupero o al restauro della facciata esterna degli edifici esistenti (bonus facciate) e, più in generale, sugli interventi di ristrutturazione edilizia (bonus ristrutturazioni), assicurando verifiche continue e programmate su tutto il territorio nazionale nel corso dell'intero anno, con accertamenti indirizzati in particolare verso aziende neocostituite o riattivate a ridosso del periodo di vigenza dei bonus fiscali relativi all'edilizia, comunque denominati. Gli obiettivi verranno selezionati - oltre che sulla base di fondate segnalazioni/richieste d'intervento - anche attraverso un'accurata attività di intelligence basata sulle informazioni ricavabili dalle notifiche preliminari e dalle sinergie in essere con le Casse edili.

(INL, nota, 23/2/2022, n. 1231)

IMPOSTE, CONTRIBUTI E PREMI

Inail: CU 2022 disponibile dal 16 marzo

L'Inail, con avviso del 3 marzo 2022, ha ricordato che a partire dal 16 marzo 2022 è disponibile online la CU 2022.

(Inail, avviso, 3/3/2022)

Premi assicurativi lavoratori operanti in Paesi extracomunitari: retribuzioni convenzionali 2022

L'Inail, con circolare n. 13 del 2 marzo 2022, ha comunicato le retribuzioni convenzionali su cui calcolare, per l'anno 2022, i premi dei lavoratori operanti in Paesi extracomunitari.

L'Istituto precisa, inoltre, che, solo ed esclusivamente nel caso in cui intervengano nel corso del mese assunzioni, risoluzioni del rapporto di lavoro, trasferimenti da o per l'estero, tali retribuzioni convenzionali mensili sono frazionabili in 26 giornate.

(Inail, circolare, 2/3/2022, n. 13)

Bando Isi 2021: procedura informatica accessibile dal 2 maggio

L'Inail, con avviso del 28 febbraio 2022, ha reso noto che dal 2 maggio 2022 le imprese possono accedere alla procedura informatica del Bando Isi 2021 per la compilazione delle istanze.

Dal 2 maggio e fino al 16 giugno 2022, pertanto, le imprese possono accedere alla procedura informatica per inserire la domanda di partecipazione. Dal 23 giugno 2022 le imprese che avranno raggiunto, o superato, la soglia minima di ammissibilità e salvato definitivamente la propria domanda, potranno effettuare il *download* del codice identificativo necessario per procedere con l'inoltro *on line*.

(Inail, avviso, 28/2/2022)

Operai agricoli: aliquote contributive 2022

L'Inps, con circolare n. 31 del 25 febbraio 2022, ha comunicato le aliquote contributive applicate, per l'anno 2022, alle aziende che operano nel settore dell'agricoltura e che impiegano operai a tempo indeterminato e a tempo determinato.

(Inps, circolare, 25/2/2022, n. 31)

Settore sportivo: istruzioni sulla sospensione contributiva e sulla ripresa dei versamenti

L'Inps, con messaggio n. 884 del 23 febbraio 2022, ha offerto istruzioni operative in merito alla sospensione dei termini, dal 1° dicembre 2021 al 31 dicembre 2021, relativi ai versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria, per le federazioni sportive nazionali, per gli enti di promozione sportiva e per le associazioni e le società sportive professionistiche e dilettantistiche.

Ai fini della compilazione del flusso UniEmens, per il periodo di paga novembre 2021, i datori di lavoro con dipendenti inseriranno nell'elemento <DenunciaAziendale>, <AltrePartiteACredito>, <CausaleACredito> il codice di nuova istituzione "N978", avente il significato di "Sospensione contributiva federazioni sportive nazionali, enti di promozione sportiva e le associazioni e società sportive professionistiche e dilettantistiche. Legge 17 dicembre 2021, n. 215, di conversione del decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146" e le relative <SommeACredito> (che rappresentano l'importo dei contributi sospesi)".

I datori di lavoro che abbiano già provveduto all'invio del flusso di competenza di novembre 2021 senza avere effettuato il relativo versamento (totale o parziale) dovevano inoltrare, nel caso in cui intendessero avvalersi della sospensiva, entro il 28 febbraio 2022, un flusso regolarizzativo, variando la sola denuncia aziendale con l'esposizione del codice sopra indicato e del relativo importo.

Il versamento dei contributi sospesi può essere effettuato, senza applicazione di sanzioni e interessi, in unica soluzione entro il 31 marzo 2022 o mediante rateizzazione, fino a un massimo di 9 rate mensili di pari importo, con scadenza della prima rata entro il 31 marzo 2022.

(Inps, messaggio, 23/2/2022, n. 884)

PRESTAZIONI ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI**Istanze di contributo in favore di genitori disoccupati o monoreddito con figli disabili a carico**

L'Inps, con circolare n. 39 del 10 marzo 2022, ha offerto le prime indicazioni operative sulla disciplina del contributo per i genitori disoccupati o monoreddito facenti parte di nuclei familiari monoparentali, con figli a carico con disabilità riconosciuta in misura non inferiore al 60%, previsto dall'articolo 1, commi 365-366, L. 178/2020, e regolamentato dal D.I. 12 ottobre 2021 (G.U. n.

285/2021)

L'Istituto, inoltre, fornisce le istruzioni necessarie alla presentazione e alla gestione delle domande, nonché sulle modalità di erogazione del beneficio.

La domanda ha valenza annuale e deve essere presentata dal genitore all'Inps dal 1° febbraio al 31 marzo per ciascuno degli anni 2022 e 2023, esclusivamente in via telematica mediante una delle seguenti modalità:

- portale *web*, utilizzando l'apposito servizio *on line* raggiungibile sul sito www.inps.it direttamente dal cittadino tramite Spid di livello 2 o superiore oppure tramite Carta di identità elettronica (Cie) 3.0 o tramite Carta nazionale dei servizi (Cns);
- *Contact center* integrato, contattando il numero verde 803.164 (gratuito da rete fissa) o il numero 06 164.164 (da rete mobile a pagamento, in base alla tariffa applicata dai diversi gestori);
- istituti di patronato, utilizzando i servizi offerti dagli stessi.

Le domande prive della dichiarazione sul possesso dei requisiti e dei requisiti autocertificati, nonché le domande presentate fuori dai termini sopra indicati, saranno considerate inammissibili.

Per gli anni 2021 e 2022 è possibile presentare la domanda dal 1° febbraio 2022 al 31 marzo 2022. Se espressamente richiesto dal genitore, le domande presentate avranno valenza per entrambi gli anni di competenza 2021 e 2022 e la verifica del diritto alla prestazione per gli anni 2021 e 2022 sarà effettuata sulla base dei requisiti posseduti al momento della domanda.

(Inps, circolare, 10/3/2022, n. 39)

Malattia, maternità/paternità: salari medi e convenzionali per il 2022

L'Inps, con circolare n. 35 del 4 marzo 2022, ha indicato, per il 2022, la misura del limite minimo di retribuzione giornaliera e degli altri valori per il calcolo delle contribuzioni dovute per i lavoratori dipendenti. Il documento precisa le retribuzioni di riferimento nel 2022, ai fini dell'erogazione delle prestazioni economiche di malattia, maternità/paternità e tubercolosi, relativamente alle seguenti categorie di lavoratori:

- lavoratori soci di società e di enti cooperativi, anche di fatto;
- lavoratori agricoli a tempo determinato;
- compartecipanti familiari e piccoli coloni;
- lavoratori italiani operanti all'estero in Paesi extracomunitari;
- lavoratori italiani e stranieri addetti ai servizi domestici e familiari;
- lavoratori autonomi: artigiani, commercianti, coltivatori diretti, coloni, mezzadri, imprenditori agricoli professionali, pescatori autonomi della piccola pesca marittima e delle acque interne.

Sono indicati, inoltre, gli importi da prendere a riferimento, sempre nel 2022, anche per altre prestazioni: congedo parentale, assegni per il nucleo familiare, malattia e degenza ospedaliera, assegno di maternità dei Comuni, assegno di maternità dello Stato, indennità economica e accredito figurativo per i periodi di congedo riconosciuti in favore dei familiari di disabili in situazione di gravità.

(Inps, circolare, 4/3/2022, n. 35)

Pensioni: novità sulla tassazione dal mese di marzo

L'Inps, con circolare n. 33 del 28 febbraio 2022, ha comunicato che sulla rata di pensione in pagamento nel mese di marzo ha provveduto all'applicazione delle modifiche alla tassazione previste dalla Legge di Bilancio 2022, di aver rivisto le detrazioni per i figli a carico, di aver attribuito la maggiorazione Anf per i mesi di gennaio e febbraio 2022 e di aver cessato l'erogazione degli Anf e

degli assegni familiari nei casi previsti dal D.Lgs. 230/2021. L'Istituto, inoltre, ha applicato la perequazione all'1,70%, come previsto dal decreto Mef 17 novembre 2021.

(Inps, circolare, 28/2/2022, n. 33)

Bonus asilo nido: on line la procedura per le mensilità di frequenza nel 2022

L'Inps, con messaggio n. 925 del 25 febbraio 2022, ha reso noto che è disponibile la procedura telematica per richiedere il *bonus* asilo nido per le mensilità di frequenza nel 2022, misura non integrata nell'assegno unico e universale per i figli.

La domanda per il contributo può essere presentata dal genitore del minore, nato o adottato, per il pagamento di rette mensili relative alla frequenza di asili nido pubblici e privati autorizzati oppure come forma di supporto presso la propria abitazione per bambini, al di sotto dei 3 anni, affetti da gravi patologie croniche, e deve recare l'indicazione delle mensilità relative ai periodi di frequenza scolastica, compresi tra gennaio e dicembre 2022, fino a un massimo di 11, per le quali si intende ottenere il beneficio. Le ricevute corrispondenti ai pagamenti delle rette non presentate all'atto della domanda devono essere allegate in procedura non oltre il 1° aprile 2023.

Le principali novità per l'anno 2022 riguardano:

- la possibilità di autocertificare l'importo al momento dell'allegazione della fattura di cui si chiede il rimborso;
- la definizione dell'importo mensile, che deve comprendere il pagamento della retta e dei pasti relativi alla mensilità e il bollo, ma non l'iscrizione al nido, il pre e il *post* scuola e l'Iva, a meno che l'asilo nido non sia gestito da una cooperativa sociale;
- l'adeguamento della funzione "allegazione fattura" da dispositivo mobile (*smartphone*) con le nuove indicazioni;
- la possibilità di accedere a domande precompilate per chi ha fatto domanda e beneficiato del *bonus* nel 2021.

L'Istituto ricorda che l'Iban inserito nella domanda e su cui verrà accreditato il *bonus* deve essere intestato o cointestato a chi presenta la domanda: non può essere utilizzato nella domanda l'Iban di un conto corrente per il quale si è solamente delegati.

L'Inps, con messaggio n. 957 del 28 febbraio 2022, di parziale rettifica del messaggio n. 925/2022, ha reso noto che la presentazione dell'istanza non è possibile attraverso *Contact center* integrato, ma soltanto tramite:

- portale web dell'Istituto, utilizzando gli appositi servizi raggiungibili direttamente dalla home page del sito www.inps.it, se si è in possesso di Spid di livello 2 o superiore o una Carta di identità elettronica 3.0 (Cie) o una Carta Nazionale dei Servizi (Cns);
- istituti di patronato, utilizzando i servizi offerti gratuitamente dagli stessi.

(Inps, messaggio, 25/2/2022, n. 925; Inps, messaggio, 28/2/2022, n. 957)

Ricongiunzione periodi assicurativi liberi professionisti: rateizzazione oneri 2022

L'Inps, con circolare n. 30 del 24 febbraio 2022, ha comunicato che i piani di rateizzazione degli oneri di ricongiunzione ai fini previdenziali per i liberi professionisti, relativi alle domande presentate nel corso dell'anno 2022, in applicazione dell'articolo 2, comma 3, L. 45/1990, devono essere predisposti in base ai coefficienti riportati nelle tabelle allegate alla circolare stessa.

(Inps, circolare, 24/2/2022, n. 30)

Pensione: modalità di neutralizzazione periodi contributivi per disoccupazione

L'Inps, con messaggio n. 883 del 23 febbraio 2022, alla luce della sentenza della Corte Costituzionale n. 82/2017, ha illustrato i criteri applicativi della neutralizzazione dei periodi di contribuzione per disoccupazione che si situano nelle ultime 260 settimane antecedenti la decorrenza della pensione, ove tale neutralizzazione determini un importo più favorevole.

(Inps, messaggio, 23/2/2022, n. 883)

Le informative per l'azienda

Oggetto: DECRETO UCRAINA-BIS PUBBLICATO IN G.U.

È stato pubblicato sulla G.U. n. 67 del 21 marzo 2022, il D.L. 21/2022, c.d. Decreto Ucraina-bis, con il quale il Governo introduce misure urgenti per contrastare gli effetti economici e umanitari della crisi ucraina: di seguito si riepilogano i principali interventi di interesse.

Articolo	Contenuto
Articolo 2	Bonus carburante ai dipendenti Limitatamente al 2022, è previsto che l'importo del valore di buoni benzina o analoghi titoli ceduti a titolo gratuito da aziende private ai lavoratori dipendenti per l'acquisto di carburanti, nel limite di 200 euro per lavoratore non concorre alla formazione del reddito ai sensi dell'articolo 51, comma 3, Tuir.
Articolo 11	Disposizioni in materia di integrazione salariale Mediante modifica dell'articolo 44, D.Lgs. 148/2015, viene previsto che, nell'anno 2022, ai datori di lavoro che non possono più ricorrere ai trattamenti ordinari di integrazione salariale per esaurimento dei limiti di durata nell'utilizzo delle relative prestazioni sia riconosciuto un trattamento ordinario di integrazione salariale per un massimo di 26 settimane fruibili fino al 31 dicembre 2022. Inoltre, ai datori di lavoro che occupano fino a 15 dipendenti di cui ai codici ATECO indicati nell'Allegato I, D.L. 21/2022, rientranti nel campo di applicazione degli articoli 26, 29 e 40 (Fis e Fondi di solidarietà), D.Lgs. 148/2015, che non possono più ricorrere all'assegno di integrazione salariale per esaurimento dei limiti di durata nell'utilizzo delle relative prestazioni, sia riconosciuto un ulteriore trattamento di integrazione salariale per un massimo di 8 settimane, fruibili fino al 31 dicembre 2022. Infine, si esonerano i datori di lavoro di cui ai codici ATECO indicati nell'Allegato A, D.L. 21/2022, che, a decorrere dal 22 marzo 2022 e fino al 31 maggio 2022, sospendono o riducono l'attività lavorativa dal pagamento della contribuzione addizionale.
Articolo 12	Esonero contributivo L'esonero contributivo di cui all'articolo 1, comma 10, L. 178/2020 (esonero <i>under 36</i>), è riconosciuto anche ai datori di lavoro privati che assumono, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, lavoratori subordinati, indipendentemente dalla loro età anagrafica, da imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale (articolo 1, comma 852, L. 296/2006), ovvero lavoratori licenziati per riduzione di personale da dette imprese nei 6 mesi precedenti, ovvero lavoratori impiegati in rami d'azienda oggetto di trasferimento da parte delle imprese suddette.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Oggetto: DECRETO MILLEPROROGHE CONVERTITO IN LEGGE

Il D.L. 228/2021, c.d. Decreto Milleproroghe, è stato convertito con L. 15/2022, pubblicata sul S.O. n. 8/L della Gazzetta Ufficiale n. 49/2022. Di seguito si riepilogano le disposizioni di maggior interesse.

Articolo	Contenuto
Articolo 2-ter	Rateazione dei carichi di ruolo I contribuenti con piani di rateizzazione decaduti prima della sospensione dell'attività di riscossione conseguente all'emergenza epidemiologica da Covid-19 (8 marzo 2020 o 21 febbraio 2020 per i soli contribuenti che, alla medesima data, avevano la residenza, la sede legale o la sede operativa nei comuni della c.d. "zona rossa"), possono presentare una nuova richiesta di dilazione per le somme ancora dovute entro il 30 aprile 2022, senza necessità di saldare le rate scadute del precedente piano di pagamento. Per i nuovi provvedimenti di accoglimento delle richieste di rateizzazione, la decadenza dai piani viene determinata nel caso di mancato pagamento di 5 rate anche non consecutive.
Articolo 3, comma 6-septies	Innalzamento limite del contante Viene modificata la previsione di cui all'articolo 49, comma 3-bis, D.Lgs. 231/2007, stabilendo che il valore soglia oltre il quale si applica il divieto al trasferimento del contante fra soggetti diversi torna a 2.000 euro fino al 31 dicembre 2022, per ridursi a 1.000 euro a decorrere dal 1° gennaio 2023.
Articolo 9, comma 5	Fondo di integrazione salariale Sono eliminate, nell'articolo 28, comma 2, D.Lgs. 148/2015, secondo periodo, le parole " <i>in relazione ai datori di lavoro che occupano mediamente fino a 15 dipendenti,</i> " a completamento di quanto previsto dalla Legge di Bilancio 2022 (articolo 1, commi 204-213), che ha esteso l'ambito di intervento dei Fondi di integrazione salariale (Fis e Fondi di solidarietà bilaterali) e i relativi obblighi di contribuzione, a partire dalla soglia di un dipendente.
Articolo 9, comma 8-bis	Mobilità in deroga Mediante modifica dell'articolo 38, comma 2-bis, D.L. 73/2021, convertito, con modificazioni, dalla L. 106/2021, è rifinanziata per il 2022, con 2 milioni di euro, la non applicazione del meccanismo di riduzione (nei casi di terza e quarta proroga) della mobilità in deroga per i lavoratori delle aree di crisi industriale complessa, con riferimento al periodo 1° febbraio 2021-31 dicembre 2021.
Articolo 9, commi 8-ter, 8-quater e 8-quinquies	Transizione occupazionale del personale del trasporto aereo Per sostenere la transizione occupazionale del personale impiegato nel settore del trasporto aereo è costituito, per gli anni 2022, 2023 e 2024, presso il Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili, un apposito bacino finalizzato a garantire ai lavoratori l'erogazione delle attività formative relative alle singole qualifiche professionali

	<p>necessarie al mantenimento in corso di validità delle licenze e delle certificazioni e alla riqualificazione professionale del personale per la sua ricollocazione. Il Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili, il Mise e le Regioni territorialmente interessate possono destinare a tali lavoratori misure di sostegno, nell'ambito degli strumenti e delle risorse già disponibili a legislazione vigente, compresi specifici programmi di <i>outplacement</i>. Possono accedere al bacino, a seguito di accordo governativo presso il Ministero del lavoro con la partecipazione del Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili, del Mise e delle Regioni interessate, con le organizzazioni sindacali stipulanti il Ccnl del trasporto aereo e maggiormente rappresentative del settore, i lavoratori del trasporto aereo collocati in NASpI a seguito di procedure di licenziamento collettivo avviate dalle imprese del settore aereo.</p> <p>Per favorire la ricollocazione, le imprese del settore aereo stabilmente operanti nel territorio nazionale individuano prioritariamente il personale da assumere anche tra i lavoratori collocati nel bacino.</p>
--	--

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

Le informative per l'azienda

Oggetto: ULTIME NOVITÀ IN MATERIA DI GREEN PASS

È stata pubblicata nella G.U. n. 56 dell'8 marzo 2022 la L. 18/2022, di conversione in legge, con modificazioni, del D.L. 1/2022, recante misure urgenti per fronteggiare l'emergenza Covid-19, in particolare nei luoghi di lavoro, nelle scuole e negli istituti della formazione superiore.

Inoltre, con la L. 18/2022 si abroga il D.L. 5/2022: restano validi gli atti e i provvedimenti adottati e sono fatti salvi gli effetti prodottisi e i rapporti giuridici sorti sulla base del medesimo D.L. 5/2022.

Ricordiamo che, con il D.L. 1/2022, per contrastare la diffusione del Covid-19, è stato introdotto l'obbligo vaccinale per gli *over 50*, l'utilizzo del *green pass* rafforzato per accedere a numerose attività e servizi e anche per l'accesso al luogo di lavoro.

Come prima novità, si segnala che l'articolo 2-*bis*, aggiunto in sede di conversione in legge, modifica la durata delle certificazioni verdi Covid-19 di avvenuta somministrazione della dose di richiamo della vaccinazione anti SARS-CoV-2 o di avvenuta guarigione dal Covid-19.

In particolare, la certificazione verde Covid-19 ora ha validità a far data dall'avvenuta somministrazione della dose di richiamo, senza necessità di ulteriori dosi. A coloro che sono stati identificati come casi accertati positivi al SARS-CoV-2 oltre il quattordicesimo giorno dalla somministrazione della prima dose di vaccino è rilasciata, altresì, la certificazione verde Covid-19 con validità di 6 mesi a decorrere dall'avvenuta guarigione: la certificazione verde Covid-19 senza scadenza e senza necessità di ulteriori dosi di richiamo è rilasciata solo a seguito del ciclo vaccinale primario o della somministrazione della relativa dose di richiamo.

Inoltre, il regime dell'autosorveglianza (in luogo della quarantena) viene riconosciuto anche in caso di guarigione avvenuta successivamente al completamento del ciclo vaccinale primario.

Con il nuovo articolo 5-*ter* si prevede che, fino alla data di cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-19 (31 marzo 2022), i genitori lavoratori dipendenti privati che hanno almeno un figlio in condizioni di disabilità riconosciuta ai sensi della L. 104/1992 o almeno un figlio con bisogni educativi speciali, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore e che l'attività lavorativa non richieda necessariamente la presenza fisica, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza di accordi individuali, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dagli articoli 18-23, L. 81/2017.

Il D.L. 24/2022, pubblicato in G.U. n. 70/2022, che, oltre a non prorogare ulteriormente lo stato di emergenza oltre il 31 marzo 2022, reitera fino al 30 aprile 2022 l'obbligo di mascherine Ffp2 negli ambienti al chiuso, quali i mezzi di trasporto e i luoghi dove si tengono spettacoli aperti al pubblico, mentre nei luoghi di lavoro sarà sufficiente indossare dispositivi di protezione delle vie respiratorie.

Inoltre, il D.L. 24/2022 stabilisce che, dal 1° aprile 2022, sarà possibile per tutti, compresi gli *over 50*, accedere ai luoghi di lavoro con il *green pass* base, di cui, dal 1° maggio prossimo, viene eliminato l'obbligo.

Fino al 31 dicembre 2022 resta l'obbligo vaccinale con la sospensione dal lavoro per gli esercenti le professioni sanitarie e i lavoratori negli ospedali e nelle Rsa; fino alla stessa data rimane l'obbligo di *green pass* per visitatori in Rsa, *hospice* e reparti di degenza degli ospedali.

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



Le informative per l'azienda

Oggetto: RIORDINO DELLA NORMATIVA ORDINARIA IN MATERIA DI AMMORTIZZATORI SOCIALI

La materia delle integrazioni salariali, originariamente disciplinata dal D.Lgs. 148/2015, di recente ha subito un riordino normativo a opera della Legge di Bilancio 2022 e poi è stata di nuovo modificata e integrata dal D.L. 4/2022 (c.d. Decreto Sostegni-ter).

Il Ministero del lavoro, dopo l'entrata in vigore della Legge di Bilancio 2022, ha fornito i primi chiarimenti e le prime indicazioni operative per l'accesso al trattamento di integrazione salariale, e in particolare a quello straordinario, con la circolare n. 1/2022. Ora, con la circolare n. 6/2022, il Ministero fornisce chiarimenti sulle novità del Decreto Sostegni-ter e risponde ai primi quesiti nel frattempo ricevuti dalle imprese e dalle organizzazioni sindacali datoriali.

Le modifiche disposte con il Decreto Sostegni-ter sono entrate in vigore il 27 gennaio 2022 e si riferiscono operativamente ai trattamenti di integrazione salariale relativi a periodi di sospensione o di riduzione dell'attività, decorrenti da quella data.

Per tutti i trattamenti di integrazione salariale straordinari si applica il procedimento amministrativo di cui all'articolo 25, D.Lgs. 148/2015 come modificato, ove non espressamente derogato.

Modalità di erogazione e termine per il rimborso delle prestazioni

Nelle ipotesi in cui sia stato autorizzato il pagamento diretto ai lavoratori, da parte dell'Inps, della prestazione di integrazione salariale, il datore di lavoro è tenuto a pena di decadenza dell'autorizzazione, a inviare all'Istituto tutti i dati necessari entro la fine del secondo mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, o, se posteriore, entro 60 giorni dalla data della "comunicazione" del provvedimento di autorizzazione alla concessione della cassa integrazione. Trascorsi tali termini, senza l'adempimento dei citati obblighi di comunicazione, il pagamento della prestazione di integrazione salariale e degli oneri ad essa connessi rimangono in capo al datore di lavoro.

Già prima delle novità normative il procedimento amministrativo per la Cigs veniva interamente svolto in via telematica attraverso l'applicativo informatico noto come Cigs *on-line*, tramite il quale sono messi a disposizione dell'Inps i decreti di concessione ed è rilasciato un avviso - anche tramite pec - di avvenuta emissione del D.D. quale provvedimento di chiusura del procedimento amministrativo, fermo restando che è sempre possibile comunicare con gli uffici e seguire l'*iter* del procedimento amministrativo disciplinato dall'articolo 25, D.Lgs. 148/2015.

Compatibilità con lo svolgimento di attività lavorativa

È stata introdotta una puntualizzazione per l'ipotesi in cui il lavoratore, già beneficiario di integrazione salariale, svolga - nel periodo di sospensione o riduzione di orario di lavoro - attività di

lavoro subordinato a tempo determinato di durata pari alle 6 mensilità. In quest'ipotesi, come nell'ipotesi già disciplinata relativa allo svolgimento di attività di lavoro subordinato a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi, il trattamento di integrazione salariale resta sospeso per la durata del rapporto di lavoro.

Esame congiunto

L'impresa che intende richiedere l'intervento di integrazione salariale, sia ordinario che straordinario, deve avviare la procedura di consultazione sindacale (esame congiunto) *“anche in via telematica”*. L'espletamento di tale fase del procedimento, perciò, può essere svolta anche a distanza, con l'ausilio delle reti informatiche o telefoniche.

Riorganizzazione aziendale per processi di transizione

La causale di riorganizzazione è stata ampliata, riconoscendo nel medesimo ambito riorganizzativo programmi aziendali volti *“anche a realizzare processi di transizione”* che devono presentare interventi articolati per fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale o produttiva, e azioni dirette a trasformazioni e transizioni aziendali digitali, tecnologiche, ecologiche ed energetiche. Sono considerate anche le fasi di transizione e ristrutturazione aziendale, fusioni e acquisizioni che possono condurre le imprese a un'evoluzione tale da consentire il superamento delle aree critiche e ristabilire gli equilibri per ricondurre l'impresa a una fase di crescita. I criteri di individuazione e la disciplina di regolamentazione dei programmi di riorganizzazione per processi di transizione sono stati individuati nel decreto del Ministro del lavoro 33/2022, che integra e modifica il precedente D.M. 94033/2016, che riportava i criteri per l'approvazione dei programmi di Cigs. Alla luce delle modifiche apportate, l'impresa che intenda richiedere il trattamento di Cigs per un intervento di riorganizzazione per realizzare processi di transizione, deve presentare un programma di interventi nel quale siano esplicitamente indicate le azioni di transizione. Detto programma, da allegare all'istanza di accesso alla Cigs, può, nelle linee di programmazione industriale, essere condiviso anche con le Regioni interessate o, in caso di imprese di rilevanti dimensioni, con il Mise.

Tali azioni di transizione possono realizzarsi mediante la pianificazione di processi innovativi di transizione digitale e tecnologica, ovvero, ancora, in azioni dirette al rinnovamento e sostenibilità ambientale ed energetica. Nelle ipotesi in cui l'impresa proceda alla riconversione degli impianti già esistenti, nel programma deve indicare puntualmente le azioni di riconversione che possono essere finalizzate all'efficientamento energetico e a un potenziamento straordinario in tema di misure di sicurezza. L'impresa che si trova a operare in specifici contesti territoriali può, altresì, articolare tali programmi di transizione che la conducano a risolvere le criticità emerse o emergenze derivanti da particolari settori produttivi. In particolare, poi, è richiesto che nel programma siano indicati tutti gli investimenti posti in essere per la realizzazione del processo di transizione, indicando più puntualmente le misure specifiche per l'aggiornamento tecnologico e digitale o per il rinnovamento e la sostenibilità ecologica ed energetica o le straordinarie misure di sicurezza.

Per l'approvazione del programma e la conseguente autorizzazione alla concessione della Cigs devono ritenersi soddisfatti anche gli ulteriori criteri indicati all'articolo 1, comma 1, lettere d)-g), D.M. 94033/2016, pertanto:

- le programmate sospensioni dal lavoro dei dipendenti coinvolti devono essere motivatamente ricollegabili nell'entità e nei tempi al processo di riorganizzazione, e le stesse devono rispettare il limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva, nell'arco di tempo del programma;
- devono essere, altresì, indicate le azioni di recupero occupazionale dei lavoratori coinvolti dal programma e interessati alle sospensioni/riduzioni, nella misura minima del 70%, realizzabili, oltre che con il rientro in azienda, anche con il riassorbimento degli stessi all'interno di altre unità produttive della medesima azienda;
- devono essere indicati i percorsi di formazione diretti alla riqualificazione professionale e al potenziamento delle competenze;
- va previsto per gli eventuali esuberi residui un dettagliato piano di gestione;
- vanno esplicitate le modalità di copertura finanziaria degli investimenti.

Accordo di transizione occupazionale

La nuova misura di integrazione salariale può essere riconosciuta al fine di sostenere le transizioni occupazionali all'esito dell'intervento Cigs per le causali di cui all'articolo 21, comma 1, lettere a) e b), ai datori di lavoro che occupano più di 15 dipendenti, in deroga agli articoli 4 e 22, D.Lgs. 148/2015, per un periodo massimo di 12 mesi complessivi, non ulteriormente prorogabili, al fine del recupero occupazionale dei lavoratori a rischio di esubero.

Il Ministero offre in merito i seguenti chiarimenti:

- la misura della tutela del reddito è rivolta a favorire le transizioni occupazionali e, pertanto, destinata prevalentemente a quei lavoratori che, in seguito alle azioni di un programma aziendale di riorganizzazione o risanamento già concluso, restino, comunque, non riassorbibili e, pertanto, a rischio esubero;
 - l'espressione "*all'esito dell'intervento straordinario di integrazione salariale*" postula una valutazione aziendale che può essere compiuta senza soluzione di continuità con un precedente trattamento Cigs già autorizzato, sia esso di prima concessione o di proroga, ma anche non in continuità strettamente temporale, dopo che è trascorso un certo intervallo dalla conclusione delle azioni del programma stesso con eventuale ripresa dell'attività naturale dell'azienda e, in quest'ultimo caso, il Ministero ritiene comunque fattibile il percorso di transizione occupazionale, purché l'azienda non possa accedere ad ulteriori periodi di Cigs all'interno del quinquennio mobile non ancora esaurito;
 - l'accordo di transizione occupazionale può essere stipulato solo all'esito di Cigs per le causali di cui all'articolo 21, comma 1, lettere a) e b), D.Lgs. 148/2015;
 - si può ricorrere eccezionalmente e senza soluzione di continuità all'ulteriore periodo di sostegno al reddito previsto dall'articolo 22-ter, ove l'impresa provi la necessità di gestire in maniera non traumatica un residuo esubero di personale non risolto con la misura dell'articolo 44, D.L. 109/2018;
 - dato che il Decreto Sostegni-ter ha abrogato l'ultimo comma dell'articolo 22-ter, inserito dalla Legge di Bilancio 2022, la proroga del periodo di Cigs per riorganizzazione o crisi aziendale ex articolo 22-bis, D.Lgs. 148/2015, potrà essere concesso anche per le diverse causali di crisi e riorganizzazione, oltre che per il contratto di solidarietà (la misura è prorogata per gli anni 2022, 2023 e 2024 nel limite di spesa previsto);
 - per l'accesso al trattamento Cigs per accordo di transizione occupazionale è necessario aver espletato la procedura di consultazione sindacale ex articolo 24, D.Lgs. 148/2015, nella quale
-

vanno individuati e indicati i lavoratori a rischio esubero cui è rivolta la misura di sostegno al reddito e debbono essere definite con la Regione o le Regioni competenti le azioni di formazione e riqualificazione (articolate anche con la partecipazione dei Fondi interprofessionali) per la rioccupazione e l'autoimpiego, specificando, anche in via prospettica, le strategie di gestione del personale beneficiario della misura, individuando il personale che l'impresa stessa è in grado di riassorbire nella propria struttura;

- l'intervento non deve essere conteggiato nell'ambito del periodo massimo di Cigs fruibile nel quinquennio mobile di riferimento e, dunque, è invocabile anche dalle imprese che hanno esaurito i periodi di integrazione salariale massimi fruibili nel quinquennio di riferimento;
- l'istanza si presenta con l'applicativo informatico di Cigs *on line* ove è disponibile apposita scheda (Scheda n. 11 Accordo di transizione occupazionale *ex* articolo 22-*ter*, D.Lgs. 148/2015) da compilare e allegare alla domanda, ricordandosi che l'elenco nominativo da allegare è quello del personale a rischio esubero, beneficiario della misura.

Condizionalità e riqualificazione professionale

Il Decreto Sostegni-*ter* ha inserito una precisazione anche in riferimento al c.d. meccanismo della condizionalità, prima riferito ai trattamenti disciplinati dal Titolo I, Capo III, D.Lgs. 148/2015, e ora anche alle integrazioni salariali straordinarie del Titolo II. Pertanto, anche i lavoratori beneficiari dei trattamenti di integrazione salariale erogati dai Fondi bilaterali, Fondi bilaterali alternativi, Fis e Fondo territoriale intersettoriale delle Province autonome di Trento e Bolzano partecipano a iniziative di carattere formativo o di riqualificazione anche mediante Fondi interprofessionali.

I percorsi di formazione e riqualificazione offerti ai detti lavoratori devono essere programmati e coordinati con la domanda di lavoro espressa dal territorio. La mancata e ingiustificata partecipazione alle iniziative formative citate comporta l'irrogazione di sanzioni che implicano la decurtazione del trattamento di integrazione salariale in misura percentuale, fino alla decadenza dal trattamento in corso secondo le modalità definite nell'emanando decreto del Ministero del lavoro.

Le modalità di attuazione delle iniziative di carattere formativo o di riqualificazione sono definite con apposito decreto del Ministero del lavoro, previa intesa in sede di Conferenza unificata, allo stato ancora in corso di perfezionamento.

Disposizioni transitorie

Nei casi di processi di riorganizzazione aziendale o nelle ipotesi di grave difficoltà economica di un'impresa rientrante nel campo applicativo Cigs, ma che non possa più ricorrere alle tutele dei trattamenti di Cigs, e in deroga ai limiti temporali, c'è la possibilità di accedere a un ulteriore periodo di trattamento straordinario, massimo di 52 settimane fruibili fino al termine ultimo del 31 dicembre 2023. A tale proposito il Ministero riporta le seguenti indicazioni. La citata impossibilità può riscontrarsi non solo in riferimento al limite del tetto massimo di Cig fruibile nel quinquennio mobile di riferimento, ma anche con riferimento all'impossibilità oggettiva dell'azienda a ricorrere alle misure di intervento straordinario già tipizzate nel D.Lgs. 148/2015 (ad esempio, perché non è ancora trascorso un periodo sufficiente dall'ultima autorizzazione o perché mancano i requisiti per accedere alla proroga per mancanza di interventi correttivi complessi volti a garantire la continuità aziendale e la salvaguardia occupazionale): in queste ipotesi il Ministero ravvisa la possibilità di sostenere i lavoratori con le misure sperimentali di cui all'articolo 44, comma 11-*ter*.

Trattandosi di un intervento di Cigs, è ritenuto necessario l'espletamento della fase di consultazione sindacale.

Le 52 settimane di trattamento richiedibili, anche in modo frazionato, sono fruibili fino alla data ultima del 31 dicembre 2023 e le autorizzazioni potranno riferirsi a periodi di riduzione/sospensione dell'attività lavorativa che non superino tale data.

L'intervento, considerato in deroga, non deve essere conteggiato nell'ambito del periodo massimo di Cigs fruibile nel quinquennio mobile di riferimento.

Essendo assegnate per tale misura di intervento precise risorse, l'Inps, qualora verifichi il raggiungimento, anche in via prospettica, dei predetti limiti di spesa, non potrà prendere in considerazione ulteriori domande di erogazione del trattamento.

Per la presentazione dell'istanza si conferma il ricorso all'applicativo informatico di Cigs *on line* ove è disponibile apposita scheda da compilare e allegare alla domanda (Scheda n. 12 Disposizioni transitorie ex articolo 44, comma 11-ter, D.Lgs. 148/2015).

Imprese appaltatrici dei servizi di mensa e di pulizia

Dal 1° gennaio 2022 le imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione e di pulizia, nel caso debbano gestire una riduzione o sospensione dell'attività, possono ricorrere, per tutelare i propri dipendenti, ai trattamenti di integrazione salariale sia ordinaria che straordinaria, a prescindere dalle condizioni soggettive dell'impresa committente in cui prestano i loro servizi, accedendo alle diverse causali di intervento declinate all'articolo 21, D.Lgs. 148/2015. In particolare, laddove le predette imprese accedano alla causale della crisi aziendale o a quella del contratto di solidarietà, il Ministero ha fornito le seguenti indicazioni.

Aspetti operativi per accesso alla causale di crisi aziendale

L'impresa che intende presentare istanza per accedere alla concessione del trattamento Cigs per crisi aziendale deve allegare all'istanza e alla scheda 1/A una relazione nella quale vengono specificate le criticità registrate dall'azienda e riferite alle singole sedi operative e come le stesse abbiano influito sull'impresa stessa. In detta relazione vanno, altresì, illustrati, con specifico riferimento alle unità coinvolte, gli interventi correttivi volti a fronteggiare gli squilibri di natura produttiva, finanziaria e gestionale o derivanti da condizionamenti esterni e azioni volte a garantire la continuazione dell'attività aziendale anche finalizzate alla salvaguardia occupazionale, con l'indicazione degli eventuali esuberi dei quali occorre specificare le modalità di gestione. Occorre, inoltre, produrre specifica dichiarazione con la quale viene assunto l'impegno al rispetto del limite delle ore di sospensione autorizzabili, che non può eccedere l'80% delle ore contrattualmente lavorabili con riferimento alla platea di tutti i lavoratori mediamente occupati nell'unità produttiva nel semestre precedente la presentazione dell'istanza, nonché l'allegato menzionato nella circolare ministeriale n. 16/2017 (reperibile all'indirizzo: <http://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/ammortizzatori-sociali/focus-on/CIGS/Pagine/CIGSonline.aspx>) debitamente compilato. Infine, è richiesto di specificare, per singola unità coinvolta nel programma di Cigs, l'azienda committente presso cui operai servizi.

Aspetti operativi per accesso alla causale del contratto di solidarietà

Vale quanto descritto al paragrafo 12.c della circolare ministeriale n. 1/2022.

Il Ministero precisa, infine, che anche per le aziende operanti nel settore delle mense ristorazione e pulizia, sussistendone i requisiti, è possibile far ricorso agli interventi di sostegno al reddito disciplinati dagli articoli 22-*bis* (proroga del periodo di Cigs per riorganizzazione o crisi aziendale), 22-*ter* (Accordo di transizione occupazionale) e 44, comma 11-*ter* (ulteriori 52 settimane di Cigs per il biennio 2022-2023), D.Lgs. 148/2015.

Editoria

L'articolo 25-*bis*, D.Lgs. 148/2015, recante "*Disposizioni particolari per le imprese del settore dell'editoria*", non ha subito modifiche con il riordino a opera della Legge di Bilancio 2022 e del Decreto Sostegni-*ter*. Con il D.I. 100495/2017 sono state individuate le modalità per l'applicazione del citato articolo e, successivamente, sono state pubblicate le circolari n. 21/2017 e n. 5/2018, che hanno impartito le modalità applicative e i chiarimenti relativi al computo della durata massima complessiva dei trattamenti di integrazione salariale.

In sintesi, l'intervento di integrazione salariale straordinario può essere richiesto quando la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa sia determinata dall'approvazione di un programma di riorganizzazione aziendale in presenza di crisi ovvero per crisi aziendale, compresa la cessazione aziendale o di un ramo della stessa, anche in costanza di fallimento. Tali interventi di sostegno al reddito, sia a seguito di un programma di riorganizzazione aziendale in presenza di crisi che in quello di crisi aziendale, possono avere una durata massima complessiva non superiore ai 24 mesi anche continuativi. Le imprese del settore possono accedere anche ai benefici di cui all'articolo 21, lettera c), contratto di solidarietà, secondo le modalità di cui al comma 5 del medesimo articolo, come oggi modificato dalla Legge di Bilancio 2022.

È possibile riconoscere anche alle imprese del citato settore i benefici dell'integrazione salariale disposta agli articoli 22-*bis* (laddove si riscontrino aspetti di particolare complessità produttiva e occupazionale e siano accertati gli ulteriori requisiti previsti dalla norma), 22-*ter* e 44, comma 11-*ter*, D.Lgs. 148/2015. Tuttavia, i lavoratori poligrafici e i giornalisti professionisti iscritti all'Inpgi, dipendenti delle aziende del settore editoriale, non possono accedere alla misura del prepensionamento nel corso di fruizione degli strumenti di cui agli articoli 22-*ter* e 44, comma 11-*ter*, D.Lgs. 148/2015.

Anche ai lavoratori del settore, quando beneficiari dei trattamenti di integrazione salariale straordinaria, si applica la disciplina dell'articolo 25-*ter*, D.Lgs. 148/2015, relativa alla formazione e riqualificazione professionale.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Oggetto: ESONERO SULLA QUOTA DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI A CARICO DEL LAVORATORE

La Legge di Bilancio 2022 ha riconosciuto un esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore di 0,8 punti percentuali, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per 13 mensilità, non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Sotto il profilo soggettivo, l'esonero contributivo è rivolto a tutti i rapporti di lavoro dipendente, escluso il settore domestico, purché sia rispettata la soglia massima della retribuzione mensile indicata.

Con la circolare n. 43/2022 l'Inps ha fornito le prime indicazioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi alla predetta misura di esonero contributivo.

Destinatari

Possono potenzialmente accedere al beneficio tutti i lavoratori dipendenti di datori di lavoro, pubblici e privati, anche non imprenditori. Pertanto, l'agevolazione si applica a tutti i rapporti di lavoro dipendente, tranne quelli domestici, purché sia rispettato il limite della retribuzione imponibile mensile ai fini previdenziali di 2.692 euro.

Assetto, misura e durata dell'esonero

L'esonero, valevole per i periodi di paga dal 1° gennaio al 31 dicembre 2022, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, consiste in una riduzione dello 0,8% dell'aliquota di calcolo dei contributi previdenziali Ivs a carico dei lavoratori, a condizione che la retribuzione imponibile, anche nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, parametrata su base mensile per 13 mensilità, non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima. L'esonero, perciò, si applica sulla retribuzione lorda del lavoratore. La soglia di reddito (imponibile previdenziale) imposta, pari a 2.692 euro al mese, comporta che, laddove sia superato tale limite, non spetterà alcuna riduzione della quota a carico del lavoratore e, quindi, se il lavoratore in un singolo mese percepisce una retribuzione di importo superiore a 2.692 euro lordi, per quel mese non avrà diritto al beneficio.

Dato che l'importo mensile di 2.692 euro deve essere maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima, la riduzione sarà riconosciuta, a dicembre 2022, sia sulla retribuzione corrisposta nel mese, laddove inferiore o uguale al limite di 2.692 euro, sia sull'importo della tredicesima, purché inferiore o uguale a 2.692 euro. Se, invece, i ratei di tredicesima sono erogati nei singoli mesi, fermo restando che la retribuzione lorda (imponibile ai fini previdenziali, al netto dei

ratei di tredicesima corrisposti nel mese) sia inferiore o uguale a 2.692 euro, la riduzione potrà essere applicata anche sui ratei di tredicesima, purché di importo non superiore a 224 euro (2.692/12). In caso di cessazione del rapporto di lavoro prima di dicembre 2022, la riduzione può essere applicata anche sulle quote di tredicesima corrisposte nel mese di cessazione, se di importo inferiore o uguale a 2.692 euro.

Se i Ccnl prevedono l'erogazione di mensilità ulteriori rispetto alla tredicesima (ad esempio la quattordicesima), nel mese di erogazione di tale mensilità aggiuntiva la riduzione non si applica, perché la norma fa riferimento alla sola mensilità aggiuntiva della tredicesima per la maggiorazione della soglia mensile di reddito di 2.692 euro.

Condizioni di spettanza

La misura agevolativa si applica sulla quota dei contributi Ivs a carico dei lavoratori in relazione a tutti i rapporti di lavoro subordinato, sia instaurati che instaurandi, diversi dal lavoro domestico, inclusi i rapporti di apprendistato, nei limiti della soglia mensile pari a 2.692 euro.

L'agevolazione non è soggetta all'applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione (articolo 31, D.Lgs. 150/2015) e non è subordinata al possesso del Durc.

Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato

L'esonero non è soggetto alla disciplina comunitaria in materia di aiuti di Stato e, quindi, all'autorizzazione della Commissione Europea, al rispetto delle condizioni previste dal c.d. *Temporary Framework* e alla registrazione nel Registro nazionale degli aiuti di Stato.

Coordinamento con altri incentivi

L'esonero è cumulabile, per i periodi di paga dal 1° gennaio al 31 dicembre 2022 e nei limiti della contribuzione dovuta, con gli esoneri contributivi previsti a legislazione vigente.

UniEmens

A partire dal flusso UniEmens di competenza del mese di marzo 2022, occorre esporre i lavoratori per i quali spetta l'esonero valorizzando gli elementi <Imponibile> e <Contributo> della sezione <DenunciaIndividuale>. In particolare, nell'elemento <Contributo> deve essere indicata la contribuzione piena calcolata sull'imponibile previdenziale del mese. Per esporre l'esonero spettante dovranno essere valorizzati all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <InfoAggcausaliContrib>, i seguenti elementi:

- nell'elemento <CodiceCausale> il valore "L024";
- nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> l'importo della retribuzione imponibile corrisposta nel mese di riferimento, al netto del rateo di tredicesima;
- nell'elemento <AnnoMeseRif> l'anno/mese di riferimento dell'esonero;
- nell'elemento <ImportoAnnoMeseRif> l'importo dell'esonero pari allo 0,8% dei contributi Ivs a carico dei lavoratori.

La valorizzazione dell'elemento <AnnoMeseRif>, con riferimento ai mesi pregressi (da gennaio 2022 fino al mese precedente l'esposizione del corrente), può essere effettuata esclusivamente nei flussi UniEmens di competenza di marzo, aprile e maggio 2022. La sezione InfoAggcausaliContrib va ripetuta per tutti i mesi di arretrato.

Per esporre l'esonero relativo alla tredicesima mensilità o al rateo corrisposto occorre inserire:

- nell'elemento <CodiceCausale> il valore "L025";
- nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> l'importo della retribuzione imponibile relativo alla tredicesima mensilità;
- nell'elemento<AnnoMeseRif> l'anno/mese di riferimento dell'esonero;
- nell'elemento <ImportoAnnoMeseRif> l'importo dell'esonero pari allo 0,8% dei contributi Ivs a carico dei lavoratori;
- nell'elemento <CodiceCausale> il valore "L026";
- nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> l'importo della retribuzione imponibile relativo al rateo della tredicesima mensilità;
- nell'elemento<AnnoMeseRif> l'anno/mese di riferimento dell'esonero;
- nell'elemento <ImportoAnnoMeseRif> l'importo dell'esonero pari allo 0,8% dei contributi Ivs a carico dei lavoratori.

I datori di lavoro che hanno sospeso o cessato l'attività e vogliono fruire dell'esonero devono avvalersi della procedura delle regolarizzazioni (UniEmens/vig).

Specifiche istruzioni sono state dettate anche in relazione alle modalità di esposizione dei dati relativi all'esonero nelle sezioni <PosPA> e <PosAgri> del flusso UniEmens.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Oggetto: NUOVE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI TIROCINI

La Legge di Bilancio 2022 ha introdotto alcune disposizioni in materia di tirocini, in parte da considerarsi immediatamente operative, rispetto alle quali l'INL ha fornito alcuni chiarimenti con la nota n. 530/2022.

Innanzitutto, il tirocinio è definito come percorso formativo di alternanza tra studio e lavoro, finalizzato all'orientamento e alla formazione professionale, anche per migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Qualora sia funzionale al conseguimento di un titolo di studio formalmente riconosciuto, il tirocinio si definisce curriculare.

Entro 180 giorni dall'entrata in vigore della Legge di Bilancio 2022, il Governo e le Regioni dovranno concludere, in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, un nuovo accordo per la definizione di linee-guida condivise in materia di tirocini diversi da quelli curricolari, sulla base dei seguenti criteri:

- revisione della disciplina, secondo criteri che ne circoscrivano l'applicazione in favore di soggetti con difficoltà di inclusione sociale;
- individuazione degli elementi qualificanti, quali il riconoscimento di una congrua indennità di partecipazione, la fissazione di una durata massima comprensiva di eventuali rinnovi e limiti numerici di tirocini attivabili in relazione alle dimensioni d'impresa;
- definizione di livelli essenziali della formazione che prevedano un bilancio delle competenze all'inizio del tirocinio e una certificazione delle competenze alla sua conclusione;
- definizione di forme e modalità di contingentamento per vincolare l'attivazione di nuovi tirocini all'assunzione di una quota minima di tirocinanti al termine del periodo di tirocinio;
- previsione di azioni e interventi volti a prevenire e contrastare un uso distorto dell'istituto, anche attraverso la puntuale individuazione delle modalità con cui il tirocinante presta la propria attività.

Tali principi dovranno preliminarmente essere valutati in sede di Conferenza permanente e, successivamente, essere recepiti nelle legislazioni regionali.

A oggi, e sino al recepimento, da parte delle Regioni, delle linee guida da adottarsi ai sensi delle novità normative, restano in vigore le attuali regolamentazioni regionali.

Precetti della Legge di Bilancio già vigenti

Accanto a disposizioni di futura applicazione, la Legge di Bilancio ha introdotto ulteriori precetti che risultano essere già vigenti a partire dalla sua entrata in vigore.

Indennità di partecipazione

Nonostante l'abrogazione dei commi 34-36, L. 92/2012, permane il riconoscimento di una congrua indennità, perciò la sanzione prevista dalla Legge di Bilancio (sanzione amministrativa di ammontare proporzionato alla gravità dell'illecito commesso, in misura

	variabile da un minimo di 1.000 euro a un massimo di 6.000 euro) troverà applicazione in relazione alla mancata corresponsione dell'indennità già prevista dalle vigenti leggi.
Ricorso fraudolento al tirocinio	<p>Il tirocinio non costituisce rapporto di lavoro e non può essere utilizzato in sostituzione di lavoro dipendente.</p> <p>Se il tirocinio è svolto in modo fraudolento, eludendo le prescrizioni di cui al periodo precedente, il soggetto ospitante è punito con la pena dell'ammenda di 50 euro per ciascun tirocinante coinvolto e per ciascun giorno di tirocinio, ferma restando la possibilità, su domanda del tirocinante, di riconoscere la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a partire dalla pronuncia giudiziale. Trattandosi di sanzione penale, punita con pena pecuniaria, la stessa è soggetta alla prescrizione obbligatoria ex articolo 20, L. 758/1994, volta a far cessare il rapporto in essere in violazione dei principi che ne disciplinano la regolare gestione. Il contenuto del provvedimento di prescrizione va correlato con la possibilità, su domanda del tirocinante, di riconoscere la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a partire dalla pronuncia giudiziale. Sarà, dunque, il solo tirocinante a valutare una richiesta in tal senso.</p> <p>Al fine di valutare l'uso scorretto del tirocinio e, quindi, la condotta fraudolenta del datore di lavoro che ha impiegato il tirocinante alla stregua di un effettivo rapporto di lavoro o in sostituzione di lavoratore dipendente, il personale ispettivo dovrà fare riferimento alle normative regionali attualmente in vigore, nonché alle istruzioni operative già fornite dall'INL con circolare n. 8/2018.</p>
Comunicazioni al Centro per l'impiego	È ribadito l'obbligo di comunicazione dei tirocini ai sensi dell'articolo 9-bis, comma 2, D.L. 510/1996, e l'INL ritiene, in coerenza con i precedenti orientamenti, che lo stesso riguardi unicamente i tirocini extracurricolari.
Obblighi di sicurezza	Il soggetto ospitante è tenuto, nei confronti dei tirocinanti, a propria cura e spese, al rispetto integrale delle disposizioni in materia di salute e sicurezza di cui al D.Lgs. 81/2008, che parifica alla figura del lavoratore il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento, con ciò determinando l'applicazione delle medesime tutele previste in favore del personale dipendente.

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

Le informative per l'azienda

Oggetto: ESONERO CONTRIBUTIVO PER IMPRESE DELLE FILIERE AGRICOLE DEI SETTORI AGRITURISTICO E VITIVINICOLO

Con circolare n. 156/2021 l'Inps ha fornito indicazioni sull'ambito applicativo dell'articolo 70, D.L. 73/2021, che dispone l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali a favore delle imprese delle filiere agricole dei settori agrituristico e vitivinicolo, ivi incluse le aziende produttrici di vino e birra, come individuate dai codici ATECO di cui alla tabella E allegata al medesimo D.L., per il mese di febbraio 2021. Possono accedere all'esonero anche i datori di lavoro delle aziende DM appartenenti ai settori diversi da quello agricolo, che svolgono un'attività identificata da uno dei predetti codici ATECO, coerentemente con l'inquadramento aziendale (CSC). Per accedere al beneficio bisogna utilizzare lo specifico modulo telematico "Esonero Art. 70 D.L. n. 73/2021".

Con il messaggio n. 1216/2022 l'Inps, ora, illustra le modalità di presentazione delle domande di esonero e fornisce le indicazioni operative per la fruizione del beneficio.

Presentazione della domanda

Il modulo telematico "Esonero Art. 70 D.L. n. 73/2021" è disponibile nel "Portale delle Agevolazioni" (ex "DiResCo") e per i lavoratori autonomi nel "Cassetto previdenziale Autonomi in agricoltura", alla sezione "Comunicazione bidirezionale" > "Invio comunicazione", sia per la visualizzazione sia per la predisposizione delle bozze di domande. La predisposizione delle bozze non rileva ai fini della presentazione delle domande: per l'accesso all'esonero è necessario che le bozze siano convalidate e inviate singolarmente. Dal 27 marzo 2022 si può compilare il modulo di domanda o convalidare e inviare le domande predisposte in bozza.

La domanda deve essere inviata entro il 26 aprile 2022, purché residuino risorse disponibili.

Le domande non potranno essere inoltrate per le posizioni contributive (matricole) con codice di autorizzazione "7A", utilizzabile per l'accesso alla Cigd e non anche per il versamento della contribuzione previdenziale. Pertanto, le eventuali domande pervenute utilizzando le matricole contraddistinte dal predetto codice di autorizzazione 7A non saranno considerate valide ai fini del riconoscimento dell'esonero. Per l'accesso all'esonero le aziende devono fruire delle posizioni contributive identificate dalla matricola e/o CIDA (Codice Identificativo Denuncia Aziendale) utilizzata per la trasmissione dei flussi UniEmens utilizzati per la quantificazione dell'importo da versare per la contribuzione relativa al mese di febbraio 2021.

Qualora dal monitoraggio delle risorse utilizzate emerga il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, rispetto al limite di spesa, non saranno adottati ulteriori provvedimenti concessori.

L'ordine cronologico (data e ora) di invio della domanda costituisce il criterio per l'individuazione delle istanze che accedono all'esonero nell'ambito del predetto limite di spesa.

Il modulo di domanda consente al richiedente di dichiarare di non avere superato i limiti individuali fissati dalla Commissione Europea. Si evidenzia che la Commissione Europea ha prorogato la concedibilità degli aiuti temporanei al 30 giugno 2022 e ha aumentato il massimale di erogazione degli stessi ai sensi delle sezioni 3.1 e 3.12 del Quadro temporaneo nelle seguenti misure:

- Sezione 3.1
 - 290.000 euro per le imprese operanti nella produzione primaria di prodotti agricoli;
 - 345.000 euro per le imprese operanti nel settore della pesca e dell'acquacoltura;
 - 2,3 milioni di euro per le imprese operanti in tutti gli altri settori.
- Sezione 3.12
 - 12 milioni di euro per impresa.

Successivamente, le Autorità italiane hanno notificato il regime di aiuto SA.57947 "Misure di sostegno alle imprese che svolgono attività nei settori agricolo, forestale, della pesca e dell'acquacoltura e attività connesse, in relazione alla crisi dell'epidemia COVID-19", da ultimo autorizzato dalla Commissione Europea fino al 31 dicembre 2021, ai fini della reintroduzione del predetto regime fino alla data del 30 giugno 2022 e con il relativo adeguamento dei massimali di aiuto.

In sede di compilazione della domanda, dopo avere indicato l'importo dell'esonero richiesto, occorre specificare la quota di esonero ai sensi della sezione 3.1 e/o della sezione 3.12; nel caso in cui siano valorizzate entrambe le sezioni, la somma delle quote di esonero deve corrispondere all'importo dell'esonero richiesto. La richiesta di esonero ai sensi della sezione 3.12 del Quadro temporaneo è vincolata al possesso dei requisiti indicati al paragrafo 4 della circolare Inps n. 156/2021.

Datori di lavoro che presentano la domanda di esonero

Nel caso in cui siano presentate più domande riferite alla medesima matricola o al medesimo CIDA, sarà ritenuta valida la domanda inviata con data più recente e non annullata dal richiedente. La data di invio della domanda ritenuta valida sarà utilizzata anche ai fini dell'accesso all'esonero nei limiti della capienza. Allo scadere del termine fissato per la presentazione delle domande di esonero, ultimate le attività di elaborazione, in caso di esito positivo, a ciascun contribuente sarà data comunicazione dell'importo autorizzato in via definitiva a mezzo posta elettronica certificata. Nel caso in cui l'Inps non disponga dell'indirizzo pec sarà comunicata a mezzo posta elettronica la disponibilità degli esiti dell'istanza nel "Portale delle agevolazioni". Entro 30 giorni dalla comunicazione a mezzo pec o, in mancanza, della comunicazione a mezzo posta ordinaria dell'importo autorizzato in via definitiva, i beneficiari devono provvedere al versamento della contribuzione dovuta eccedente l'importo autorizzato. Con specifico messaggio sarà data notizia dell'avvenuto invio delle predette comunicazioni ed evidenziata la data di scadenza entro cui i datori di lavoro dovranno provvedere al versamento. Gli esiti delle domande presentate saranno, comunque, consultabili nel "Portale delle Agevolazioni" (ex "DiResCo").

L'importo autorizzato in via definitiva tiene conto dell'importo richiesto nella domanda, nonché del rispetto del massimale individuale di cui alle sezioni 3.1 e 3.12 del Quadro temporaneo, per il quale è resa la dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà. L'importo dell'esonero fruibile non può essere, in ogni caso, superiore alla contribuzione datoriale da versare ed effettivamente sgravabile nel mese di febbraio 2021. Per le aziende con CIDA l'esonero autorizzabile non può essere superiore alla

contribuzione da versare risultante negli archivi dell'Inps, tenendo conto dei flussi accolti per il CIDA indicato in domanda ai fini della tariffazione entro la seconda emissione del 2021. Nel caso in cui l'importo richiesto sia diverso dall'importo risultante dai predetti flussi accolti per la tariffazione, l'esonero sarà autorizzabile nella misura corrispondente all'importo minore.

Per i datori di lavoro che hanno richiesto l'esonero con riferimento sia alla sezione 3.1 che alla sezione 3.12 del Quadro temporaneo le eventuali riduzioni saranno effettuate in via prioritaria sull'importo richiesto ai sensi della sezione 3.12.

Per le aziende agricole, con specifica *news* individuale, saranno comunicati gli importi esonerati, distinti per categoria (OTI e OTD) riferiti al I trimestre di competenza 2021 e l'emissione di riferimento.

Chi ha già effettuato i versamenti in misura superiore a quella risultante a seguito dell'applicazione dell'esonero può richiederne la compensazione con la contribuzione da versare con le scadenze successive, secondo le consuete modalità.

■ *Lavoratori autonomi in agricoltura che presentano la domanda*

Il modulo di domanda esporrà l'importo precalcolato sulla base dei dati presenti in archivio per il mese di febbraio dell'anno 2021; detto importo potrà essere variato in diminuzione. L'esonero sarà riconosciuto solo per frazioni di mese pari o superiori a 14 giorni. Nel caso in cui siano presentate più domande riferite alla medesima posizione aziendale sarà ritenuta valida la domanda inviata con data più recente e non annullata dal richiedente. La data di invio della domanda ritenuta valida sarà utilizzata anche ai fini dell'accesso all'esonero nei limiti della capienza.

In caso di decesso del titolare della posizione contributiva, imprenditore agricolo professionale o titolare del nucleo familiare, la domanda di esonero dovrà essere inviata negli stessi termini previsti per l'invio delle domande telematiche dal 27 marzo 2022 al 26 aprile 2022 alla casella pec della Struttura territoriale competente alla gestione della posizione contributiva, dall'erede legittimo, testamentario o in comunione ereditaria con oggetto: "Domanda di esonero Art. 70 D.L. n. 73/2021 eredi del Sig. (indicare nome e cognome del soggetto deceduto) - codice fiscale (indicare il codice fiscale del soggetto deceduto)", allegando il modulo "Domanda di esonero degli eredi del titolare della posizione contributiva nella Gestione speciale dei lavoratori autonomi in agricoltura, ai sensi dell'art. 70 del D.L. n. 73/2021" reperibile nel sito dell'Istituto (www.inps.it) in "Prestazioni e servizi" > "Moduli", allegando la seguente documentazione:

- dichiarazione sostitutiva di certificazione ai sensi degli articoli 46 e 47, e 76, D.P.R. 445/2000, rilasciata dall'erede che chiede l'esonero, in cui sono indicati gli estremi dell'atto di morte, gli eredi e il tipo di successione (legittima o testamentaria);
- copia del documento di riconoscimento dell'erede che chiede l'esonero.

Sono legittimati alla trasmissione della domanda anche i soggetti delegati dall'erede. Le domande di esonero presentate per le posizioni contributive riferite ai contribuenti deceduti in data antecedente o pari al 13 febbraio 2021 saranno respinte.

Allo scadere del termine fissato per la presentazione delle domande di esonero, ultimate le attività di elaborazione nel "Cassetto previdenziale Autonomi in agricoltura", nei canali di "Comunicazione bidirezionale" sarà consultabile l'esito dell'istanza; in caso di esito positivo, l'importo autorizzato sarà comunicato anche a mezzo specifica *news*.

I beneficiari dell'esonero dovranno provvedere al versamento della contribuzione dovuta eccedente l'importo autorizzato entro 30 giorni dalla data di disponibilità dell'importo autorizzato nel "Cassetto previdenziale Autonomi in agricoltura"; tale data sarà resa nota con specifico messaggio.

L'importo dell'esonero relativo al mese di febbraio 2021 sarà contabilizzato nell'estratto conto con riferimento alla prima rata dell'emissione del 2021.

Per i lavoratori autonomi che accedono all'esonero di cui all'articolo 1, commi da 20 a 22-bis, L. 178/2020 (circolare Inps n. 124/2021), o all'esonero *under 40* di cui all'articolo 1, comma 503, L. 160/2019 (circolari n. 72/2020 e n. 47/2021), l'importo dell'esonero relativo al mese di febbraio 2021 sarà attribuito in parti uguali alle rate con scadenza nell'anno 2021 (prima, seconda e terza rata) ove risulti capienza.

L'importo autorizzato in via definitiva può essere diminuito a seguito di una riduzione della contribuzione dovuta per il periodo di riferimento dell'esonero o in presenza di altri esoneri previsti per la stessa emissione.

Indicazioni operative

⌚ Datori di lavoro privati con lavoratori dipendenti iscritti alle Gestioni private

In caso di esito positivo delle istanze, alle posizioni contributive delle aziende verrà attribuito il codice di autorizzazione "8J", visualizzabile nel "Cassetto previdenziale aziende", fatta salva la revoca dell'autorizzazione qualora a seguito degli ulteriori controlli si rilevi la non conformità del codice ATECO dichiarato nell'istanza con i codici ATECO 2007, rilevabili in CCIAA o denunciati all'Agenzia delle entrate.

Per esporre nel flusso UniEmens il recupero dell'esonero spettante relativo alla mensilità di febbraio 2021, occorre valorizzare all'interno di <CausaleACredito> di <AltrePartiteACredito> di <DenunciaAziendale> il codice causale di nuova istituzione "L556"; nell'elemento <ImportoACredito> dovrà essere indicato il relativo importo. La valorizzazione del predetto codice causale potrà essere effettuata nella prima denuncia utile ed entro quella del mese di competenza maggio 2022.

Nel caso in cui le aziende interessate abbiano presentato le denunce insolute o parzialmente insolute provvederanno all'invio di un flusso regolarizzativo della sola denuncia aziendale, utilizzando il codice di nuova istituzione "L557", presente all'interno di <DenunciaAziendale>/ <AltrePartiteACredito>/ <CausaleACredito>, indicando l'importo presente nell'istanza. La procedura provvederà alla ricostruzione di una proposta Vig a credito dell'azienda, credito che verrà utilizzato dall'operatore a chiusura dell'inadempienza aperta al nuovo recupero crediti.

⌚ Datori di lavoro privati con lavoratori dipendenti iscritti alla Gestione pubblica

Le aziende con lavoratori iscritti alla Gestione pubblica, ottenuto il codice di autorizzazione, dovranno compilare la ListaPosPA valorizzando l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della gestione pensionistica, indicando in quest'ultimo la contribuzione piena calcolata sull'imponibile pensionistico del mese. Per esporre il beneficio spettante dovrà essere compilato, nella prima denuncia utile ed entro quella di competenza del mese di maggio 2022, l'elemento <RecuperoSgravi> di <GestPensionistica>, relativo al mese di febbraio 2021, secondo le modalità di seguito indicate:

- nell'elemento <AnnoRif> dovrà essere inserito l'anno 2021;
 - nell'elemento <MeseRif> dovrà essere inserito il mese di febbraio;
 - nell'elemento <CodiceRecupero> dovrà essere inserito il valore "27";
-

- nell'elemento <Importo> dovrà essere indicato l'importo del contributo oggetto dello sgravio.
- Si ricorda che l'agevolazione riguarda esclusivamente la contribuzione dovuta ai fini pensionistici.

▮ Datori di lavoro privati che inviano le denunce di manodopera agricola dei lavoratori iscritti alla sezione agricola del Fpld

In caso di esito positivo delle istanze, alle posizioni contributive delle aziende verrà attribuito il codice di autorizzazione "8H", che sarà visualizzabile nel "Cassetto previdenziale aziende agricole", fatta salva la revoca dell'autorizzazione qualora, a seguito degli ulteriori controlli, si rilevi la non conformità del codice ATECO dichiarato nell'istanza con i codici ATECO 2007 rilevabili in CCIAA o denunciati all'Agenzia delle entrate.

Le aziende che hanno effettuato i versamenti in misura superiore a quella risultante a seguito dell'applicazione dell'esonero potranno richiederne la compensazione con la contribuzione da versare entro la scadenza del 16 dicembre 2022, secondo le consuete modalità.

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

Le informative per l'azienda

Oggetto: DIFFERIMENTO DEL PERIODO TRANSITORIO PER I FLUSSI DI PAGAMENTO DIRETTO DEI TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE

Con la circolare n. 62/2021 l'Inps ha fornito le indicazioni sulla nuova modalità di invio dei flussi di pagamento diretto dei trattamenti di Cigo, Cigd, nonché dell'assegno ordinario (dal 1° gennaio 2022, a seguito della Legge di Bilancio 2022, assegno di integrazione salariale - Ais), tramite l'utilizzo del flusso UniEmens-Cig. Per consentire una fase di graduale transizione verso le nuove modalità di trasmissione dei dati, è stata prevista una prima fase transitoria, di durata semestrale, in cui l'invio dei dati poteva essere effettuato o con il nuovo flusso telematico "UniEmens-Cig" o con il modello "SR41", su scelta del datore di lavoro al momento dell'invio del primo flusso relativo a periodi decorrenti da "aprile 2021". Con il successivo messaggio n. 3556/2021 è stato prorogato il periodo transitorio di coesistenza di entrambi i sistemi a tutto il 2021 e sono stati illustrati alcuni nuovi controlli in accoglienza introdotti sia per l'invio dei flussi UniEmens-Cig che per l'invio di flussi UniEmens ordinari con eventi di cassa integrazione gestiti con il sistema del *ticket*.

Con il messaggio n. 1320/2022, l'Inps rende ora nota l'ulteriore proroga del periodo transitorio di coesistenza di entrambi i sistemi fino al 30 aprile 2022. Di conseguenza, le richieste di pagamento diretto afferenti a periodi di integrazione salariale (Cigo, Cigs, Ais) decorrenti dal 1° maggio 2022, dovranno essere inviate esclusivamente con il nuovo flusso telematico "UniEmens-Cig".

Per le richieste di pagamento diretto afferenti a domande che hanno ad oggetto periodi di integrazione salariale con una decorrenza anteriore al 1° maggio 2022, i datori di lavoro possono continuare a scegliere se utilizzare il nuovo flusso telematico "UniEmens-Cig" o il modello "SR41". Il sistema "SR41" dovrà necessariamente essere utilizzato fino alla fine del periodo autorizzato dai datori di lavoro che, alla data del 1° maggio 2022, avessero già inviato richieste di pagamento con tale sistema.

Restano esclusi dall'ambito di applicazione del nuovo sistema "UniEmens-Cig":

- i trattamenti di integrazione salariale del settore agricolo, per i quali rimangono in vigore le modalità di trasmissione dei dati tramite il modello "SR43" semplificato;
- le richieste di pagamento diretto della prestazione dell'indennità di mancato avviamento al lavoro per i lavoratori del settore portuale, per le quali deve continuare a essere utilizzato il modello "SR41 semplificato".

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Oggetto: PERMESSI EX L. 104/1992 E CONGEDO STRAORDINARIO PER PARENTI DELL'UNITO CIVILMENTE

Con la circolare n. 38/2017 l'Inps ha diffuso le istruzioni operative per la concessione dei permessi di cui alla L. 104/1992 e del congedo straordinario ai sensi dell'articolo 42, comma 5, D.Lgs. 151/2001, in favore del lavoratore dipendente del settore privato, parte di un'unione civile, che presti assistenza all'altra parte. Si ricorda che

- l'articolo 33, comma 3, L. 104/1992, prevede il diritto a usufruire di 3 giorni di permesso mensili retribuiti in favore di lavoratori dipendenti che prestino assistenza al coniuge, a parenti o ad affini riconosciuti in situazione di disabilità grave;
- l'articolo 42, comma 5, D.Lgs. 151/2001, stabilisce la concessione del congedo straordinario in favore di soggetti con disabilità grave, fissando un ordine di priorità dei soggetti aventi diritto al beneficio, che, partendo dal coniuge, degrada fino ai parenti e agli affini di terzo grado;
- la L. 76/2016 ha disciplinato le unioni civili tra persone dello stesso sesso e le convivenze di fatto, prevedendo che *“le disposizioni che si riferiscono al matrimonio e le disposizioni contenenti le parole “coniuge”, “coniugi” o termini equivalenti, ovunque ricorrono nelle leggi, negli atti aventi forza di legge, nei regolamenti nonché negli atti amministrativi e nei contratti collettivi, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile tra persone dello stesso sesso”*;
- la Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 33, comma 3, L. 104/1992, nella parte in cui non include il convivente tra i soggetti legittimati a fruire dei permessi.

La citata circolare n. 38/2017, pertanto, affermava che:

- la parte di un'unione civile che presti assistenza all'altra parte può usufruire sia dei permessi che del congedo straordinario;
- il convivente di fatto che presti assistenza all'altro convivente, può usufruire unicamente dei permessi.

L'articolo 78, cod. civ., che individua il rapporto di affinità tra il coniuge e i parenti dell'altro, non è espressamente richiamato dalla L. 76/2016, perciò era previsto che la parte di un'unione civile potesse usufruire dei permessi solo nel caso in cui prestasse assistenza all'altra parte dell'unione e non a un parente dell'unito, non essendo riconoscibile in questo caso rapporto di affinità. Tale orientamento, però, è in contrasto con consolidata giurisprudenza dell'Unione Europea, che vieta la discriminazione basata sull'orientamento sessuale. Il diritto ai benefici in oggetto nei confronti delle parti di un'unione civile, infatti, non avrebbe la stessa estensione riconosciuta ai soggetti legati da un rapporto di coniugio (al quale, pur volendo, non potrebbero accedere), anche se in presenza di situazioni comparabili. Pertanto, l'Inps ha fornito, con la circolare n. 36/2022, nuove istruzioni operative per il riconoscimento dei benefici in oggetto in favore dei parenti dell'altra parte dell'unione civile, ferme restando le altre indicazioni già fornite con la circolare n. 38/2017.

Permessi ex L. 104/1992

Fermo restando il principio del referente unico, il diritto a usufruire dei permessi può essere concesso, in alternativa, al coniuge, alla parte dell'unione civile, al convivente di fatto, al parente o all'affine entro il secondo grado. Inoltre, è possibile concedere il beneficio a parenti o affini di terzo grado qualora i genitori o il coniuge/la parte dell'unione civile/il convivente di fatto della persona con disabilità in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

La novità per i lavoratori del settore privato, è che tale diritto va riconosciuto all'unito civilmente, oltre che nel caso in cui in cui questi presti assistenza all'altra parte dell'unione, anche nel caso in cui rivolga l'assistenza a un parente dell'unito. Allo stesso modo, i parenti dell'unito civilmente avranno diritto ad assistere l'altra parte dell'unione, fermo restando il rispetto del grado di affinità normativamente previsto.

Si evidenzia, invece, che il rapporto di affinità non è riconoscibile tra il "*convivente di fatto*" e i parenti dell'altro *partner*, non essendo la "*convivenza di fatto*" un istituto giuridico. Pertanto, a differenza di quanto avviene per i coniugi e gli uniti civilmente, il "*convivente di fatto*" può usufruire dei permessi di cui alla L. 104/1992 unicamente nel caso in cui presti assistenza al convivente e non nel caso in cui intenda rivolgere l'assistenza a un parente del convivente.

Allo stato normativo attuale, mentre l'unione civile può essere costituita solo tra persone dello stesso sesso, la convivenza di fatto può essere costituita sia da persone dello stesso sesso che da persone di sesso diverso. Si intendono per "*conviventi di fatto*" 2 persone maggiorenni unite stabilmente da legami affettivi di coppia e di reciproca assistenza morale e materiale, non vincolate da rapporti di parentela, affinità o adozione, da matrimonio o da un'unione civile e accertata in base alla dichiarazione anagrafica. Per quanto riguarda la qualificazione di "*parte dell'unione civile*" dovrà farsi riferimento agli atti di unione civile registrati nell'archivio dello stato civile.

Trattandosi in entrambi i casi di dati detenuti da altra Pubblica Amministrazione, ai fini della concessione del diritto sarà sufficiente la dichiarazione del richiedente, nella domanda, di essere coniuge/parte di unione civile/convivente di fatto che l'Inps verificherà.

Saranno riesaminati dall'Inps, alla luce dei suddetti chiarimenti, i provvedimenti già adottati e le istanze già pervenute e non ancora definite relativamente ai rapporti non esauriti, intendendosi come tali quelle situazioni giuridiche per le quali non sia intervenuta sentenza passata in giudicato o prescrizione del diritto.

Congedo straordinario

Il congedo straordinario è concesso in favore di soggetti con disabilità grave accertata, secondo un ordine di priorità dei soggetti aventi diritto al beneficio che degrada dal coniuge fino ai parenti e agli affini di terzo grado. L'unito civilmente è incluso, in via alternativa e al pari del coniuge, tra i soggetti individuati prioritariamente dal Legislatore ai fini della concessione del beneficio in parola. La tutela del congedo straordinario non è prevista, invece, in favore del convivente di fatto.

Tutto quanto sopra premesso, è possibile usufruire del congedo in esame secondo il seguente ordine di priorità:

1. il *“coniuge convivente”* /la *“parte dell’unione civile convivente”* della persona disabile in situazione di gravità;
2. il padre o la madre, anche adottivi o affidatari, della persona disabile in situazione di gravità, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del *“coniuge convivente”* /della *“parte dell’unione civile convivente”*;
3. uno dei *“figli conviventi”* della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il *“coniuge convivente”* /la *“parte dell’unione civile convivente”* ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
4. uno dei *“fratelli o sorelle conviventi”* della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il *“coniuge convivente”* /la *“parte dell’unione civile convivente”*, *“entrambi i genitori”* e i *“figli conviventi”* del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
5. un *“parente o affine entro il terzo grado convivente”* della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il *“coniuge convivente”* /la *“parte dell’unione civile convivente”*, *“entrambi i genitori”*, i *“figli conviventi”* e i *“fratelli o sorelle conviventi”* siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
6. uno dei figli non ancora conviventi con la persona disabile in situazione di gravità, ma che tale convivenza instauri successivamente, nel caso in cui il *“coniuge convivente”* /la *“parte dell’unione civile convivente”*, *“entrambi i genitori”*, i *“figli conviventi”* e i *“fratelli o sorelle conviventi”*, i *“parenti o affini entro il terzo grado conviventi”* siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.

Anche con riferimento al congedo straordinario, il diritto per i lavoratori del settore privato va riconosciuto all’unito civilmente, oltre che nel caso in cui in cui questi presti assistenza all’altra parte dell’unione, anche nel caso in cui rivolga l’assistenza a un parente dell’unito. Allo stesso modo, i parenti di una parte dell’unione civile avranno diritto ad assistere l’altra parte dell’unione. Resta fermo il limite del terzo grado di affinità e il requisito della convivenza con l’affine disabile grave da assistere.

Anche in questo caso l’Inps riesaminerà i provvedimenti già adottati e le istanze già pervenute e non ancora definite relativamente ai rapporti non esauriti, intendendosi come tali quelle situazioni giuridiche per le quali non sia intervenuta sentenza passata in giudicato o prescrizione del diritto.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Oggetto: ULTERIORI PRECISAZIONI INPS SUI NUOVI AMMORTIZZATORI SOCIALI

La normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro è stata recentemente oggetto di riordino a opera della Legge di Bilancio 2022, poi integrata dal D.L. 4/2022, e l'Inps ne ha illustrato i profili normativi nella circolare n. 18/2022; ora, con il messaggio n. 1282/2022, l'Istituto chiarisce gli aspetti inerenti all'operatività dell'articolo 3, comma 5-bis, D.Lgs. 148/2015, in materia di massimale unico dei trattamenti di integrazione salariale decorrenti dal 2022, e fornisce indicazioni operative in merito alla gestione dei medesimi trattamenti.

Importi massimi dei trattamenti

Per i trattamenti relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022 è stato stabilito il superamento dei previsti 2 massimali per fasce retributive attraverso l'introduzione di un unico massimale annualmente rivalutato secondo gli indici Istat, che prescinde dalla retribuzione mensile di riferimento dei lavoratori. Le modifiche, secondo i principi generali, non trovano applicazione con riferimento alle richieste aventi a oggetto periodi plurimensili, a cavallo degli anni 2021-2022, in cui la riduzione/sospensione dell'attività lavorativa sia iniziata nel corso dell'anno 2021, ancorché successivamente proseguita nel 2022. Tuttavia, a seguito di ulteriori approfondimenti, l'Inps informa che, per i trattamenti di Cigo, Cigs e per l'assegno di integrazione salariale del Fis, con periodi iniziati nel corso del 2021 e proseguiti nel 2022, per il periodo di pagamento decorrente dal 1° gennaio 2022 si applica il massimale unico, introdotto dalla riforma, con il valore reso noto dalla circolare Inps n. 26/2022.

La medesima modalità di calcolo è applicata anche all'assegno di integrazione salariale garantito dai Fondi di solidarietà di cui agli articoli 26 e 40, D.Lgs. 148/2015, a eccezione dei Fondi che garantiscono, per proprio regolamento, importi più favorevoli.

Gestione dei trattamenti di integrazione salariale

▮ *Computo dei limiti temporali per l'assegno di integrazione salariale del Fis*

Per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, l'assegno di integrazione salariale è riconosciuto dal Fis per le seguenti durate massime:

- 13 settimane in un biennio mobile, per i datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente fino a 5 dipendenti;
- 26 settimane in un biennio mobile, per i datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente più di 5 dipendenti.

I limiti massimi come sopra individuati possono essere calcolati avuto riguardo non a un'intera settimana di calendario, ma alle singole giornate di sospensione del lavoro e considerando come

usufruita una settimana solo allorché la contrazione del lavoro abbia interessato 6 o 5 giorni, a seconda dell'orario contrattuale previsto in azienda.

I nuovi applicativi saranno implementati per garantire un costante monitoraggio delle giornate effettivamente fruite, che verranno rese visibili ad aziende e intermediari nel cruscotto aziendale.

Resta confermata la durata massima complessiva dei trattamenti prevista dall'articolo 4, comma 1, D.Lgs. 148/2015.

I limiti di fruizione dei trattamenti di integrazione salariale sono commisurati sulle singole unità produttive, le quali, a tale fine, devono essere correttamente censite secondo le indicazioni fornite con la circolare n. 9/2017 e nel successivo messaggio n. 1444/2017.

Informazione e consultazione sindacale

Nei casi di sospensione o riduzione dell'attività produttiva, l'impresa è tenuta a comunicare preventivamente alle Rsa o alla Rsu, ove esistenti, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile e il numero dei lavoratori interessati.

Ai fini della comunicazione opera il criterio della prossimità territoriale; conseguentemente, laddove le sospensioni/riduzioni riguardino unità produttive ubicate in più Regioni, dovranno essere prodotte distinte comunicazioni.

Licenziamenti individuali o individuali plurimi per giustificato motivo oggettivo

Ferma restando la legittimità dei provvedimenti adottati, è possibile per i datori di lavoro dare corso a licenziamenti individuali o individuali plurimi per giustificato motivo oggettivo in unità produttive non interessate da trattamenti di integrazione salariale.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Oggetto: DEPENALIZZAZIONE DEL REATO DI OMESSO VERSAMENTO DELLE RITENUTE PREVIDENZIALI

Il D.Lgs. 8/2016, entrato in vigore il 6 febbraio 2016, ha disposto la depenalizzazione di numerose ipotesi di reato in materia di lavoro e previdenza obbligatoria, prevedendone la trasformazione in illeciti amministrativi. Tra le ipotesi di reato interessate figura l'omesso versamento delle ritenute previdenziali effettuate dal datore di lavoro.

Con la circolare n. 121/2016 l'Inps ha illustrato il nuovo quadro normativo che ha introdotto 2 diverse fattispecie sanzionatorie collegate all'importo dell'omissione:

- per omessi versamenti di importo superiore a 10.000 euro annui si applica la sanzione penale della reclusione fino a 3 anni, congiunta alla multa fino a 1.032 euro;
- per omessi versamenti annui di importo inferiore si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro.

Con la circolare n. 32/2022 l'Inps fornisce ora le disposizioni operative preordinate all'emissione dell'ordinanza ingiunzione per l'irrogazione della sanzione amministrativa pecuniaria, nonché all'emissione dell'ordinanza motivata di archiviazione.

L'illecito amministrativo e il regime sanzionatorio

L'articolo 2, D.L. 463/1983, dopo avere fissato l'obbligo in capo al datore di lavoro del versamento delle ritenute previdenziali e assistenziali operate sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti, ha stabilito che l'omesso versamento per un importo fino a 10.000 euro annui è soggetto alla sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 euro a 50.000 euro, salvo che il versamento delle ritenute omesse venga effettuato entro 3 mesi dalla contestazione o dalla notifica dell'accertamento della violazione, con la conseguenza che la sanzione amministrativa per le violazioni sotto soglia non è dovuta se si versano le ritenute omesse entro 3 mesi dalla contestazione o dalla notifica dell'accertamento della violazione.

Se non si versasse nei 3 mesi previsti, è, inoltre, prevista la possibilità di pagare la sanzione in misura ridotta (16.666 euro oltre alle spese del procedimento) entro 60 giorni dalla contestazione immediata o, in mancanza, dalla notificazione degli estremi della violazione.

Se il pagamento viene effettuato nei termini indicati, il procedimento si estingue.

L'ordinanza di archiviazione

Entro 30 giorni dalla data della contestazione o notificazione della violazione, gli interessati possono fare pervenire all'Autorità competente scritti difensivi e documenti e possono chiedere di essere sentiti dalla medesima Autorità. L'Autorità competente, sentiti gli interessati, ove questi ne abbiano fatto richiesta, ed esaminati i documenti inviati e gli argomenti esposti negli scritti difensivi, se ritiene

fondato l'accertamento, determina, con ordinanza motivata, la somma dovuta per la violazione e ne ingiunge il pagamento, insieme con le spese, all'autore della violazione e alle persone che vi sono obbligate solidalmente. In caso contrario, qualora a seguito della fase istruttoria si verifichi che la condotta del soggetto non costituisce illecito amministrativo oppure, in presenza di vizi formali, l'Autorità competente emette ordinanza motivata di archiviazione degli atti, che può essere adottata in presenza delle seguenti circostanze:

- insussistenza del fatto o della violazione legislativa;
- non responsabilità di uno o più soggetti ovvero sussistenza di cause che comportano l'esclusione della responsabilità;
- omissione della contestazione o della notificazione delle violazioni a uno o più soggetti responsabili entro i termini indicati dall'articolo 14, L. 689/1981;
- decorso del termine di prescrizione di 5 anni dal giorno in cui è stata commessa la violazione;
- incapacità di intendere e di volere dell'autore delle violazioni;
- violazione commessa per comportamento incolpevole dell'autore;
- morte di uno o più soggetti responsabili.

Il provvedimento di archiviazione non è da ritenere definitivo, potendo essere revocato in base al potere di autotutela riconosciuto alla P.A., che potrà essere esercitato fino al momento in cui interverrà la prescrizione o un'altra causa che faccia venire meno la responsabilità dei soggetti interessati.

L'ordinanza ingiunzione

Presupposto per l'avvio del procedimento di emissione dell'ordinanza ingiunzione per l'irrogazione della sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro è la fondatezza dell'accertamento e l'assenza del pagamento delle ritenute omesse o della sanzione in misura ridotta entro i termini sopra indicati.

Nella determinazione della sanzione, fissata dalla legge tra un limite minimo e un limite massimo, si valutano la gravità della violazione, l'opera svolta per l'eliminazione o attenuazione delle conseguenze della violazione, nonché la personalità dello stesso e le sue condizioni economiche. La misura della sanzione così determinata, intervenendo dopo che il trasgressore ha scelto di non effettuarne il pagamento in misura ridotta, sarà di importo superiore a quello determinato in misura ridotta di 16.666 euro.

Il pagamento deve essere effettuato in unica soluzione entro 30 giorni dalla notificazione, 60 giorni se l'interessato risiede all'estero, una sola volta dal trasgressore principale o dall'eventuale obbligato in solido. Se la violazione è stata contestata a più persone, l'eventuale obbligato in solido, in caso di mancato pagamento da parte degli autori della violazione, è chiamato a pagare le sanzioni comminate a ciascuno di essi.

L'Autorità amministrativa che ha applicato la sanzione può disporre, su richiesta dell'interessato che si trovi in condizioni economiche disagiate (modulo Inps SC97, Richiesta di pagamento rateale dell'ordinanza ingiunzione, pubblicato sul sito www.inps.it, disponibile al seguente percorso: "Prestazioni e servizi" > "Moduli"), il pagamento in rate mensili da 3 a 30. La richiesta di rateizzazione (da presentare alla Struttura Inps territorialmente competente con pec, raccomandata o presso gli uffici) deve essere proposta, a pena di inammissibilità, nel termine perentorio di 30 giorni dalla notifica dell'ordinanza ingiunzione. L'ufficio si riserva di decidere sulla congruità del numero delle

rate richieste in relazione all'importo totale della sanzione e alle condizioni economiche dichiarate nella domanda. Se l'ufficio respinge la richiesta di rateizzazione, il pagamento dovrà essere effettuato in unica soluzione entro 15 giorni dalla notifica del provvedimento di reiezione della richiesta. Se la richiesta viene accolta, l'ufficio notifica un provvedimento con cui dispone gli importi e le scadenze dei pagamenti; negli importi delle rate mensili, la prima rata contiene l'integrale saldo delle spese del procedimento. Non sono previste ulteriori maggiorazioni e, pertanto, non sono applicabili gli interessi di dilazione. In ogni momento il debito può essere estinto mediante un unico pagamento. Decorso inutilmente, anche per una sola rata, il termine fissato dall'Autorità amministrativa, l'obbligato è tenuto al pagamento del residuo ammontare della sanzione in un'unica soluzione.

Salvo quanto previsto nell'articolo 26, L. 689/1981, in caso di ritardo nel pagamento la somma dovuta è maggiorata di 1/10 per ogni semestre a decorrere da quello in cui la sanzione è divenuta esigibile e fino a quello in cui il credito è trasferito per il recupero all'agente della riscossione. La maggiorazione assorbe gli interessi previsti dalle disposizioni vigenti.

Il diritto a riscuotere le somme dovute si prescrive nel termine di 5 anni dal giorno in cui è stata commessa la violazione. La prescrizione è interrotta da ogni atto che valga a costituire in mora il debitore, pertanto l'atto di accertamento della violazione regolarmente notificato determina l'effetto interruttivo della prescrizione.

L'obbligazione di pagare la somma dovuta per la violazione si estingue per la persona nei cui confronti è stata omessa la notificazione dell'ordinanza ingiunzione nel termine prescritto.

L'ordinanza ingiunzione costituisce titolo esecutivo, contro il quale gli interessati possono proporre opposizione al Tribunale del luogo dove è stata commessa la violazione, a pena di inammissibilità entro 30 giorni dalla notificazione del provvedimento (60 giorni se il ricorrente risiede all'estero) e il ricorso può essere depositato anche a mezzo del servizio postale. Il ricorso non sospende automaticamente l'esecutività dell'ordinanza ingiunzione. L'efficacia esecutiva del provvedimento impugnato può essere sospesa ex articolo 5, D.Lgs. 150/2011 (il giudice vi provvede, se richiesto e sentite le parti, con ordinanza non impugnabile, quando ricorrono gravi e circostanziate ragioni esplicitamente indicate nella motivazione. In caso di pericolo imminente di un danno grave e irreparabile, la sospensione può essere disposta con decreto pronunciato fuori udienza). L'opponente e l'Autorità che ha emesso l'ordinanza possono stare in giudizio personalmente e l'Autorità che ha emesso l'ordinanza può avvalersi anche di funzionari appositamente delegati. Il giudice accoglie l'opposizione quando non vi sono prove sufficienti della responsabilità dell'opponente. Con la sentenza che accoglie l'opposizione il giudice può annullare, in tutto o in parte, l'ordinanza o modificarla anche limitatamente all'entità della sanzione dovuta, che è determinata in una misura in ogni caso non inferiore al minimo edittale.

Decorso inutilmente il termine fissato per il pagamento, l'Autorità che ha emesso l'ordinanza ingiunzione procede alla riscossione delle somme dovute, avviando l'esecuzione forzata mediante la notifica di un avviso di addebito con valore di titolo esecutivo. Il pagamento dell'avviso di addebito deve essere effettuato entro 60 giorni dalla sua notifica mediante versamento all'agente della riscossione. In caso di condizioni economiche disagiate, è possibile chiedere la rateizzazione dell'avviso di addebito direttamente all'agente della riscossione.

Qualora l'interessato ritenga che le somme affidate all'agente della riscossione non siano dovute o siano dovute solo in parte, perché è stato effettuato il regolare pagamento dell'ordinanza ingiunzione indicata nell'avviso di addebito, può presentare istanza, accompagnata dalla documentazione

attestante l'avvenuto pagamento, affinché, nell'esercizio del potere di autotutela, venga disposto l'annullamento dell'avviso di addebito.

Nel caso in cui, invece, l'interessato ritenga di avvalersi della tutela giurisdizionale, può proporre:

- opposizione ex articolo 6, D.Lgs. 150/2011, entro 30 giorni dalla notifica dell'avviso di addebito nei casi in cui lo stesso sia stato emesso senza che prima sia stata notificata l'ordinanza ingiunzione;
- opposizione agli atti esecutivi nel termine di 20 giorni dalla notifica dell'avviso di addebito, nel caso in cui contesti la regolarità formale dell'avviso di addebito o si adducano vizi di forma del procedimento di esecuzione, compresi i vizi inerenti alla notifica dell'avviso di addebito;
- opposizione all'esecuzione nelle forme ordinarie regolate dall'articolo 615, c.p.c., quando oggetto della contestazione siano l'illegittimità dell'avviso di addebito per omessa notifica dello stesso o fatti estintivi sopravvenuti alla formazione del titolo esecutivo (pagamento della sanzione).

Disposizioni operative

L'ordinanza ingiunzione fa seguito alla notifica dell'accertamento della violazione che, oltre ad assegnare il termine di 3 mesi per il versamento delle ritenute omesse, contiene l'avviso che, in assenza del versamento delle ritenute omesse entro il termine stabilito, trova applicazione la sanzione amministrativa nella misura da 10.000 a 50.000 euro e che, ai fini dell'estinzione del procedimento sanzionatorio, l'autore dell'illecito potrà versare, entro il termine di 60 giorni, l'importo della sanzione amministrativa in misura ridotta, pari a 16.666 euro, ossia alla terza parte del massimo della sanzione prevista di 50.000 euro.

L'assenza del pagamento delle ritenute omesse o della sanzione amministrativa in misura ridotta nei suddetti termini comporta l'irrogazione di una sanzione amministrativa di importo superiore a quello determinato in misura ridotta (importo da minimo 17.000 fino a un massimo di euro 50.000), tenuto conto dell'importo delle ritenute omesse per le quali è previsto il raggruppamento per fasce e dell'eventuale reiterazione della violazione.

L'ordinanza ingiunzione viene emessa nei confronti dei soggetti (autore della violazione e, se presente, obbligato in solido) per i quali l'atto di accertamento della violazione risulti regolarmente notificato.

Come anticipato, il pagamento dell'importo della sanzione richiesta con l'ordinanza-ingiunzione deve essere effettuato in unica soluzione entro 30 giorni dalla notificazione dell'ordinanza-ingiunzione (60 se l'interessato risiede all'estero), fatta salva la facoltà di chiedere la rateizzazione dell'importo della sanzione entro lo stesso termine.

Il pagamento, come indicato nell'ordinanza ingiunzione, dovrà avvenire a mezzo F24 Elide, utilizzando il codice tributo "SAMM".

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Oggetto: COMUNICAZIONE LAVORATORI AUTONOMI OCCASIONALI – ULTERIORI CHIARIMENTI

L'INL ha fornito, con la nota n. 393/2022, nuovi chiarimenti in relazione all'obbligo di comunicazione dei lavoratori occasionali utilizzando ancora le *Faq* che si riassumono di seguito, che integrano le precedenti già rese note.

11. Coloro che svolgono esclusivamente attività di volontariato, a fronte della quale percepiscono solo rimborsi spese, sono ricompresi nell'obbligo?

No, in quanto l'obbligo è finalizzato a monitorare e contrastare forme elusive nell'impiego di lavoratori autonomi occasionali. Laddove i soggetti coinvolti non siano prestatori di lavoro e le somme a essi accordate costituiscano meri rimborsi spesa, essi non siano ricompresi nell'obbligo. Resta salva ogni eventuale verifica in ordine alla conformità della fattispecie astrattamente ipotizzata al caso concreto e all'esatta qualificazione di detti rapporti, sui quali rimane fermo ogni potere di accertamento.

12. Le guide turistiche possono ritenersi escluse dall'obbligo?

Sì, in quanto possono essere ricomprese tra le prestazioni di natura prettamente intellettuale.

13. Le prestazioni occasionali rese dai traduttori, dagli interpreti e dai docenti di lingua sono escluse dall'obbligo? Se sono rese da traduttori in favore di imprese che utilizzano un *network* di collaboratori occasionali in Italia e all'estero in più lingue a cui affidano saltuariamente singole traduzioni anche di piccola entità?

Sì, in quanto ricomprese tra le prestazioni intellettuali (si veda la *Faq* n. 5).

14. In caso di utilizzo di piattaforma digitale utilizzata per gestire le assegnazioni dei progetti di traduzione o altro a traduttori, revisori e altri linguisti tramite inviti da parte dei *project manager*, la prestazione di lavoro occasionale resa dai traduttori è ricompresa nell'obbligo?

No, è esclusa dall'obbligo, ma, poiché si utilizzano piattaforme digitali, essa rientra nell'obbligo di comunicazione di cui all'articolo 9-bis, commi 2, 2-*quater* e 2-*quinquies*, D.L. 510/1996.

15. Una Spa a partecipazione pubblica, che persegue finalità pubblicistiche (ad esempio, progettazione, costruzione, manutenzione, gestione e vigilanza delle reti stradali), qualora ricorra a prestazioni di lavoro autonomo occasionale, è tenuta al rispetto dell'obbligo?

La Spa con partecipazione pubblica non possono ritenersi equiparabili a una P.A. per la sola circostanza che l'ente pubblico ne possieda, in tutto o in parte, le azioni e, pertanto, si ritiene che siano tenute alla comunicazione in questione.

16. Le consulenze scientifiche rese da medici iscritti all'Ordine possono ritenersi escluse dall'obbligo?

Sì, in quanto possono essere ricomprese tra le prestazioni di natura prettamente intellettuale.

17. Le prestazioni di lavoro autonomo occasionale rese in regime di *smart working* al di fuori del territorio italiano da lavoratori non residenti in Italia nell'ambito di progetti di integrazione per i migranti sono ricomprese nell'obbligo?

No, in quanto tali prestazioni sono svolte all'estero e pertanto sono soggette alla disciplina del Paese dove vengono espletate.

18. Le prestazioni rese dai produttori assicurativi sono ricomprese nell'obbligo?

Sì, se rese da produttori assicurativi occasionali, cioè coloro che non sono forniti di lettera di autorizzazione, rientranti nel quinto gruppo di cui all'articolo 7 del contratto collettivo per la disciplina dei rapporti fra agenti e produttori di assicurazione; diversamente, non sono soggette all'obbligo di comunicazione le prestazioni rese dai produttori assicurativi di 3° e 4° gruppo di cui agli articoli 5 e 6 del medesimo contratto collettivo, trattandosi di attività commerciale.

19. È previsto l'obbligo per gli sportivi/atleti che si accordano con società produttrici di abbigliamento sportivo per l'uso della propria immagine, con impegno a pubblicizzare/diffondere lo specifico marchio, indossando capi e attrezzature durante allenamenti, gare, manifestazioni sportive, fiere ed eventi promozionali, in tempi e in luoghi diversi, sia in Italia che all'estero?

Nel caso prospettato si ritiene che la concessione, da parte dell'atleta, dell'uso della propria immagine per sponsorizzare il marchio dell'azienda non integri una prestazione lavorativa, quanto piuttosto l'assunzione di un obbligo "*di permettere*", che in quanto tale non comporta l'obbligo di comunicazione.

20. La prestazione di lavoro autonomo occasionale resa nelle ore serali/notturne e/o nei giorni festivi da parte di tecnici patentati di pronto intervento per persone intrappolate in ascensore, contattati per il tramite di un *call center*, deve essere preventivamente comunicata da parte del committente?

Le peculiarità della prestazione resa in pronto intervento da parte di lavoratori autonomi che, seppur a monte individuati dal committente in una lista fornita al *call center*, non hanno l'obbligo di risposta alla chiamata, unitamente alle ragioni di urgenza dell'intervento stesso, potranno rilevare sotto il profilo della non sanzionabilità dell'eventuale omessa comunicazione nei tempi previsti, tenuto conto dell'oggettiva impossibilità di conoscere e, quindi, di comunicare in tempi utili tutti i requisiti minimi della comunicazione.

In riferimento alla comunicazione obbligatoria dei rapporti di lavoro autonomo occasionale, il 24 marzo il Ministero del lavoro ha pubblicato la notizia che, da lunedì 28 marzo 2022 alle ore 10:00, sarà disponibile una nuova applicazione su Servizi Lavoro, accessibile ai datori di lavoro e soggetti abilitati tramite Spid e Cie.

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

Le informative per l'azienda

Oggetto: SERVIZI AMBIENTALI - FONDO DI SOLIDARIETÀ A SOSTEGNO DEL PERSONALE

Il Fondo di solidarietà per il sostegno del personale delle aziende del settore dei servizi ambientali, operativo dal 7 febbraio 2021, ha lo scopo di fornire al personale dei datori di lavoro del settore - che non rientrano nell'ambito di applicazione della normativa in materia di integrazione salariale di cui al Titolo I, D.Lgs. 148/2015, e che occupano mediamente più di 5 dipendenti - interventi a tutela del reddito, nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le causali previste in materia di integrazioni salariali ordinarie e/o straordinarie, nonché in presenza di processi di agevolazione all'esodo. Il Fondo può, altresì, erogare prestazioni integrative ai lavoratori cessati dal rapporto di lavoro in presenza di problematiche occupazionali e finanziarie programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale.

L'accordo costitutivo del Fondo è stato stipulato in relazione a un settore già rientrante nell'ambito di applicazione del Fis. Pertanto, i datori di lavoro del relativo settore rientrano, ai fini dell'obbligo contributivo, nel novero dei soggetti tutelati dello stesso e non sono più destinatari della disciplina del Fis, ferma restando la gestione a stralcio delle prestazioni già deliberate.

La riforma degli ammortizzatori sociali prevede che, nelle more dell'adeguamento di ciascun Fondo ai dettami della riforma, i datori di lavoro che hanno una forza-lavoro inferiore a quella richiesta per l'ammissione al Fondo di solidarietà devono presentare domanda al Fondo d'integrazione salariale. Pertanto, poiché per il Fondo in esame il requisito minimo è una forza-lavoro superiore a 5, i datori di lavoro con una forza-lavoro inferiore a 5 dovranno presentare domanda al Fis.

Nello specifico, sono beneficiari degli interventi a tutela del reddito, assicurati dal Fondo, i dipendenti dei datori di lavoro del suddetto settore dei servizi ambientali con impiegano mediamente più di 5 dipendenti, ivi compresi gli apprendisti e i lavoratori a domicilio, a esclusione dei dirigenti.

Prestazioni

Il Fondo provvede all'erogazione delle seguenti prestazioni:

- assegni di integrazione salariale a favore dei lavoratori interessati da riduzioni dell'orario di lavoro o da sospensione temporanea dell'attività lavorativa per le causali previste dal Titolo I, D.Lgs. 148/2015, in materia di integrazioni salariali ordinarie e/o straordinarie (articolo 6, comma 1, lettera a);
 - prestazioni integrative, in termini di importi o durate, rispetto alla NASpI ovvero alle prestazioni previste dalla legge in caso di cessazione del rapporto di lavoro (articolo 6, comma 1, lettera b);
 - assegni straordinari per il sostegno al reddito su richiesta del datore di lavoro a favore di lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi 60 mesi, a seguito di accordi sindacali aziendali che tali assegni prevedano nell'ambito di programmi di incentivo all'esodo (articolo 6, comma 1, lettera c);
-

- stipula di apposite convenzioni anche con i Fondi interprofessionali al fine di assicurare l'effettuazione di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, anche con riguardo al personale eventualmente in esubero, anche in concorso con gli appositi Fondi regionali e/o nazionali o dell'Unione Europea (articolo 6, comma 1, lettera d).

Condizioni di accesso alle prestazioni ordinarie

Le domande di accesso alle prestazioni ordinarie sono esaminate dal Comitato amministratore del Fondo, che delibera gli interventi secondo l'ordine cronologico di presentazione delle domande e nel rispetto del vincolo di disponibilità del Fondo.

Si ricorda che nei casi di sospensione o riduzione dell'attività produttiva il datore di lavoro è tenuto all'assolvimento degli obblighi di informazione e consultazione sindacale di cui all'articolo 14, D.Lgs. 148/2015, di cui deve produrre ricevuta o altro documento che provi la comunicazione alle organizzazioni sindacali.

Ambito di applicazione: beneficiari

Alle prestazioni ordinarie e integrative sono ammessi tutti i lavoratori dipendenti, compresi quelli a tempo determinato, ivi compresi gli apprendisti ed esclusi i dirigenti, di imprese che occupano mediamente più di 5 dipendenti. L'accesso alle prestazioni non è subordinato al possesso, in capo al lavoratore, di alcuna anzianità aziendale.

Tetto aziendale

Secondo quanto disposto dalla vigente normativa, le domande d'intervento presentate dal singolo datore di lavoro, sia per le prestazioni ordinarie che integrative, possono essere accolte nel limite massimo della contribuzione dovuta dal datore di lavoro istante sino al trimestre precedente la data di presentazione della domanda, ricomprendendo in tale calcolo la contribuzione addizionale e la contribuzione straordinaria (dovuta dal datore di lavoro in caso di ricorso all'integrazione della NASpI), senza scomputo delle altre prestazioni già deliberate (c.d. tetto aziendale).

Assegno di integrazione salariale

In conformità della vigente disciplina, il Fondo in parola ha lo scopo di assicurare tutele in costanza di rapporto di lavoro tramite la corresponsione di un assegno di integrazione salariale, a favore dei lavoratori interessati da riduzioni dell'orario di lavoro o da sospensione temporanea dell'attività lavorativa per le causali previste dal Titolo I, D.Lgs. 148/2015, in materia di integrazioni salariali ordinarie e/o straordinarie, nella misura e nei limiti di cui si dirà più oltre.

Cause d'intervento

L'assegno di integrazione salariale del Fondo di solidarietà per il settore dei servizi ambientali può essere richiesto per le seguenti causali:

- integrazione salariale ordinaria (Cigo):
 - situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali;
 - situazioni temporanee di mercato;
 - integrazione salariale straordinaria (Cigs):
-

- riorganizzazione aziendale;
- crisi aziendale, a esclusione dei casi di cessazione dell'attività dell'impresa o di un ramo di essa;
- contratti di solidarietà.

Per quanto concerne l'istruttoria e la concessione delle richieste di assegno di integrazione salariale relative a *“intemperie stagionali”*, si ricorda che rimane in capo alle imprese l'onere di allegare obbligatoriamente a ogni domanda di assegno di integrazione salariale con causale *“intemperie stagionali”* una relazione tecnica in cui viene certificata l'avversità atmosferica.

Per quanto concerne le causali *“riorganizzazione aziendale”* e *“crisi aziendale con continuazione dell'attività lavorativa”*, stante la durata della prestazione, pari a un massimo di 13 settimane in un biennio mobile, alla luce degli orientamenti ministeriali, è necessario riparametrare i criteri di valutazione dello stato di crisi, che deve essere accertato con riferimento non al biennio precedente, bensì all'annualità precedente. Pertanto, i requisiti sono soddisfatti laddove nell'anno precedente emerga, dalla valutazione degli indicatori economico-finanziari, un andamento a carattere negativo ovvero involutivo e un ridimensionamento o stabilità dell'organico aziendale.

Misura della prestazione

La misura dell'assegno di integrazione salariale erogato dal Fondo è pari alla misura del trattamento di integrazione salariale, così come definita dall'articolo 3, D.Lgs. 148/2015, anche in relazione ai massimali. L'assegno di integrazione salariale, dunque, è dovuto nella misura dell'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese tra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale e comunque in misura non superiore, per l'anno 2022, a 1.222,51 euro.

Durata dell'intervento

La prestazione è corrisposta per un periodo non superiore a 13 settimane in un biennio mobile.

Per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato l'assegno di integrazione salariale, alle condizioni previste, trova applicazione per il periodo massimo di durata residua del contratto.

Contribuzione correlata

Per i periodi di erogazione dell'assegno di integrazione salariale il Fondo in argomento versa, alla gestione previdenziale di iscrizione del lavoratore interessato, la contribuzione correlata alla prestazione. La medesima contribuzione è utile per il conseguimento del diritto a pensione, ivi compresa quella anticipata, e per la determinazione della sua misura.

Contributo addizionale

In caso di fruizione dell'assegno di integrazione salariale è previsto, in capo al datore di lavoro, l'obbligo di versamento di un contributo addizionale nella misura dell'1,5%, calcolato sulle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali perse dai lavoratori destinatari della prestazione.

La base di calcolo per l'applicazione del contributo addizionale è data dalla somma delle retribuzioni perse relative ai lavoratori coinvolti dagli eventi di sospensione o riduzione di orario.

Termini e modalità di presentazione della domanda

I datori di lavoro interessati, per accedere alle prestazioni, devono presentare apposita domanda non prima di 30 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa e non oltre il

termine di 15 giorni dall'inizio della stessa. A tale fine si rammenta che le prestazioni di assegno di integrazione salariale sono riconosciute per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa intervenuti a decorrere dal 23 gennaio 2021.

La domanda di accesso all'assegno di integrazione salariale deve essere inoltrata esclusivamente in via telematica alla struttura Inps territorialmente competente in base all'unità produttiva.

La domanda deve riportare sia i dati identificativi dell'azienda che le informazioni relative ai dati anagrafici e contributivi del lavoratore.

Autorizzazioni, pagamenti e rimborso delle prestazioni

Una volta deliberata la concessione dell'intervento, la struttura Inps territorialmente competente in base all'unità produttiva rilascia conforme autorizzazione, quale presupposto per la corresponsione diretta del trattamento economico ai lavoratori interessati o alle operazioni di conguaglio e rimborso delle somme anticipate dal datore di lavoro; la delibera e la relativa autorizzazione vengono notificate al datore di lavoro tramite pec e rese disponibili nella sezione "Comunicazione bidirezionale" del Cassetto previdenziale.

Ai trattamenti garantiti dal Fondo, in tema di pagamenti e rimborso delle prestazioni, ai sensi dell'articolo 39, D.Lgs. 148/2015, si applicano le medesime disposizioni vigenti in materia di Cig, stabilite dall'articolo 7, commi 1-4, D.Lgs. 148/2015.

Pertanto, il pagamento è effettuato dal datore di lavoro ai dipendenti aventi diritto alla fine di ogni periodo di paga e rimborsato dall'Inps al datore di lavoro o da questo conguagliato sulla base delle norme per il conguaglio tra contributi dovuti e prestazioni corrisposte.

A tale ultimo fine il Legislatore ha stabilito, all'articolo 7, comma 3, D.Lgs. 148/2015, dei termini perentori per il conguaglio e le richieste di rimborso delle integrazioni corrisposte ai lavoratori dal datore di lavoro. In ottemperanza al suindicato articolo, tali richieste devono essere effettuate, a pena di decadenza, entro 6 mesi:

- dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della prestazione;
- dalla data di notifica della delibera di concessione, se successiva al periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della prestazione.

Una volta intervenuto il termine decadenziale, come sopra illustrato, il conguaglio non sarà più operabile né sulla denuncia ordinaria né sui flussi di regolarizzazione.

Il pagamento diretto ai lavoratori può essere autorizzato dal Comitato amministratore, dietro espressa richiesta del datore di lavoro, solo nei casi giuridicamente rilevanti di insolvenza dell'azienda e per serie e documentate difficoltà finanziarie ed entro 60 giorni devono essere inviati i relativi flussi.

Assegno di integrazione salariale e reddito da attività lavorativa

Lo svolgimento di attività di lavoro autonomo o subordinato durante il periodo di fruizione dell'assegno ordinario fa perdere il diritto all'assegno per le giornate di lavoro effettuate. Il lavoratore perde il diritto all'assegno nel caso in cui non provveda a una preventiva comunicazione all'Inps dell'attività svolta, fermo restando che le comunicazioni obbligatorie a carico dei datori di lavoro e delle agenzie di somministrazione sono sufficienti a fare considerare adempiuto il predetto obbligo di comunicazione.

Il lavoratore decade dal diritto all'integrazione salariale qualora non provveda a dare tempestiva comunicazione alla Struttura territoriale Inps dello svolgimento dell'attività lavorativa.

Ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di comunicazione sono valide le comunicazioni obbligatorie rilasciate direttamente dal datore di lavoro (Unilav) e dalle imprese fornitrici di lavoro temporaneo (Unisomm).

In capo al lavoratore rimane l'obbligo di comunicazione dell'avvio di un'attività autonoma, non rientrando quest'ultima tra le tipologie di attività lavorative oggetto della comunicazione obbligatoria da parte del datore di lavoro.

Assegno di integrazione salariale e altre prestazioni

Per i trattamenti di assegno di integrazione salariale relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022 spetta ai lavoratori beneficiari, in rapporto al periodo di paga adottato e alle medesime condizioni dei lavoratori a orario normale, l'assegno per il nucleo familiare.

Si rammenta che, a decorrere dal 1° marzo 2022, i nuclei familiari con figli a carico potranno, in virtù della nuova disciplina, beneficiare dell'assegno unico e universale per i figli a carico, qualora ne ricorrano i requisiti.

Prestazioni integrative

Il Fondo provvede all'erogazione di prestazioni integrative, in termini di importi o durate, rispetto alla NASpI ovvero alle prestazioni previste dalla legge in caso di cessazione del rapporto di lavoro.

Condizioni, criteri e modalità di accesso

L'integrazione dell'indennità NASpI è dovuta in relazione a cessazioni collettive o individuali del rapporto di lavoro per ragioni aziendali ovvero per risoluzione consensuale a seguito della procedura prevista per i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo.

Misura e durata della prestazione

La prestazione provvede ad assicurare:

- a) per tutta la durata di percezione della NASpI, un'integrazione della stessa che assicuri il mantenimento di un trattamento complessivo pari all'ammontare inizialmente liquidato dall'Inps;
- b) per il periodo successivo alla cessazione della prestazione di cui alla precedente lettera a) a causa dell'esaurimento della sua durata massima, un'integrazione pari all'importo del trattamento complessivo quale risulta dalle riduzioni di cui all'articolo 4, comma 3, D.Lgs. 22/2015, come modificato dall'articolo 1, comma 221, lettera c), L. 234/2021, nel limite di ulteriori 18 mesi.

Sospensione cumulo e decadenza. compatibilità con altre prestazioni

Le prestazioni integrative previste sono soggette alle regole sulla sospensione, riduzione e decadenza previste per la prestazione pubblica e richiedono la persistenza dello stato di disoccupazione anche nel periodo successivo all'esaurimento della prestazione NASpI.

Presentazione della domanda e pagamento delle prestazioni

La procedura di presentazione della domanda è unica per tutti i Fondi di solidarietà che hanno previsto l'erogazione dell'assegno emergenziale o dell'assegno integrativo.

Per l'accesso alla prestazione integrativa in commento i datori di lavoro devono presentare domanda esclusivamente in via telematica indirizzata al Comitato amministratore del Fondo di solidarietà, tramite la struttura territoriale Inps competente.

Per quanto concerne le modalità di presentazione della domanda, si fa rinvio a un successivo e apposito messaggio.

Contributo integrativo per il finanziamento della prestazione integrativa alla NASpI

In caso di ricorso alle prestazioni integrative è previsto l'obbligo, in capo al datore di lavoro e per l'intera durata di fruizione di tale prestazione, del versamento di un contributo straordinario mensile addizionale nella misura del 3% della retribuzione che il lavoratore interessato avrebbe percepito - adeguata al minimale ove inferiore - qualora non fossero intervenuti eventi tutelati che possono dare luogo ad accredito figurativo ovvero non tutelati.

Tale importo dovrà essere rapportato al mese intero anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro inframensile. Nel caso di accesso inframensile alla prestazione integrativa, la prima mensilità dovrà essere versata per intero, indipendentemente dal giorno di accesso alla prestazione.

Nell'ipotesi in cui sia previsto che il lavoratore possa chiedere di fruire della prestazione integrativa in unica soluzione, il datore di lavoro dovrà versare, altresì, in unica soluzione l'intero importo dovuto a titolo di contribuzione straordinaria della prestazione integrativa.

Inoltre - atteso che il contributo in trattazione è dovuto ratealmente per l'intera durata della prestazione da parte del datore di lavoro destinatario della delibera del Comitato amministratore del Fondo - nelle ipotesi di estinzione dell'impresa autorizzata alla prestazione (anche determinata da eventi di successione aziendale) il datore di lavoro dovrà versare in unica soluzione, al momento dell'estinzione medesima, il residuo dell'importo dovuto a titolo della contribuzione.

Contributo aggiuntivo

È opportuno ricordare che a carico del datore di lavoro è dovuto un ulteriore contributo in cifra fissa pari a 10 euro mensili per 12 mensilità, per ciascun dipendente a tempo indeterminato non in prova, e che i datori di lavoro devono versare il 50% delle somme trattenute ai sensi delle normative contrattuali in materia di malattia di breve durata a far data dall'avvio operativo del Fondo. Dette somme ulteriori, versate dal datore di lavoro, sono destinate a finanziare le prestazioni integrative della NASpI.

Programmi formativi

Il Fondo provvede alla stipula di apposite convenzioni con i Fondi interprofessionali al fine di assicurare l'effettuazione di programmi formativi, di riconversione o riqualificazione professionale del personale eventualmente in esubero, anche in concorso con gli appositi fondi nazionali o dell'Unione Europea. Il Fondo stipula apposite convenzioni con il Fondo interprofessionale a cui aderiscono i datori di lavoro che al Fondo fanno riferimento. Le risorse derivanti da tali convenzioni rimangono vincolate alla finalità formativa.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Oggetto: TUTELE PREVIDENZIALI EX ARTICOLO 26, D.L. 18/2020

Le vicende connesse alle tutele in oggetto continuano la loro evoluzione a fronte delle diverse proroghe normative via via emanate e l'Inps, con il messaggio n. 1126/2022, poi sostituito dal messaggio n. 1349/2022, ne ha riassunto il quadro per i lavoratori del settore privato assicurati per la malattia.

Per quanto concerne le tutele per i lavoratori c.d. fragili:

- l'articolo 17, comma 1, D.L. 221/2021, ha previsto la proroga delle sole disposizioni inerenti alla modalità agile di svolgimento dell'attività lavorativa (articolo 26, comma 2-bis, D.L. 18/2020);
- l'articolo 17, comma 2, D.L. 221/2021, ha disposto l'adozione di un apposito D.I. (emanato il 4 febbraio 2022) finalizzato a individuare *“le patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità”*, in presenza delle quali la prestazione lavorativa viene effettuata in *“modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento”*, secondo la disciplina contenuta nel contratto di riferimento, fino al 28 febbraio 2022;
- successivamente, in sede di conversione del D.L. 221/2021, l'articolo 17 citato è stato modificato disponendo la proroga al 31 marzo 2022 delle disposizioni dell'articolo 26, comma 2-bis, D.L. 18/2020 (svolgimento in modalità agile dell'attività lavorativa per i lavoratori in condizione di fragilità individuati ai sensi del D.I. 4 febbraio 2022), ma anche del comma 2 del medesimo articolo 26, relativo all'equiparazione del periodo di assenza dal servizio a ricovero ospedaliero con conseguente erogazione della prestazione economica;
- la medesima legge di conversione ha anche stabilito che gli oneri a carico dell'Inps, dal 1° gennaio fino al 31 marzo 2022, connessi con le tutele previdenziali di cui al citato articolo 26, comma 2, sono finanziati dallo Stato nel limite massimo di spesa previsto, dando priorità agli eventi cronologicamente anteriori e che l'Inps è tenuto a monitorare tale limite massimo.

Per quanto sopra esposto, quindi, la tutela previdenziale per i lavoratori c.d. fragili del settore privato assicurati per la malattia all'Inps è riconosciuta dal 1° gennaio 2022 al 31 marzo 2022.

In merito, invece, all'equiparazione della quarantena/isolamento fiduciario con sorveglianza attiva a malattia, prevista dall'articolo 26, comma 1, D.L. 18/2020, non è stata prevista, a oggi, alcuna proroga per il 2022 e, pertanto, ai fini del riconoscimento della tutela previdenziale da parte dell'Inps, il cui termine rimane fissato al 31 dicembre 2021, sono confermate le indicazioni contenute nel messaggio n. 679/2022.

Istruzioni operative

A fronte del nuovo quadro normativo, vengono ribadite le istruzioni già fornite agli Uffici medico legali territorialmente competenti, che sono tenuti a proseguire con la consueta trattazione dei certificati trasmessi dai lavoratori del settore privato (inclusi i lavoratori marittimi) assicurati per la malattia Inps afferenti alle tutele di cui all'articolo 26 (commi 1, 2 e 6), D.L. 18/2020, e agli operatori amministrativi con funzioni sanitarie, che debbono provvedere all'acquisizione manuale degli eventuali certificati cartacei ricevuti, per consentire all'Istituto la corretta individuazione dei certificati afferenti alle tutele di cui all'articolo 26, D.L. 18/2020.

Per la gestione delle pratiche a pagamento diretto con certificati afferenti alla tutela di cui al comma 2 (lavoratori in condizione di fragilità) dell'articolo 26, l'Inps provvederà all'istruttoria amministrativa degli eventi verificatisi nel 2022 fino alla data del 31 marzo 2022.

Il D.L. 24/2022, in G.U. n. 70/2022, che introduce disposizioni urgenti per il superamento delle misure di contrasto alla diffusione dell'epidemia da Covid-19, in conseguenza della cessazione dello stato di emergenza, prevede:

- la proroga al 30 giugno 2022 dello *smart working* semplificato come applicato in periodo emergenziale;
- la proroga, per i lavoratori fragili, del diritto allo svolgimento della prestazione lavorativa in *smart working* fino al 30 giugno 2022, purché rientrino nell'elenco delle patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità già individuate con decreto dai Ministri del lavoro, della salute e della P.A..

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Oggetto: CODICE ALFANUMERICO UNICO DEI CCNL

Il D.L. 76/2020, c.d. Decreto Semplificazioni, ha istituito il codice alfanumerico unico dei contratti collettivi nazionali di lavoro, finalizzato a individuare il Ccnl applicato a ciascun lavoratore, attuato con circolare Inps n. 170/2021. Nei flussi UniEmens, per le competenze dei mesi di dicembre 2021 e gennaio 2022, è stato possibile utilizzare il predetto codice alfanumerico alternativamente ai codici Inps preesistenti. Dalla competenza del mese di febbraio 2022, invece, il codice unico è il solo ammesso nella compilazione delle denunce mensili. L'elemento da utilizzare continua a essere <CodiceContratto> di <DenunciaIndividuale> e l'elemento <TipoCodiceContratto> dovrà essere valorizzato con il codice "02", come indicato nell'allegato tecnico UniEmens e nella citata circolare Inps.

Con il messaggio n. 1058/2022, l'Inps ricorda la novità e offre ulteriori indicazioni.

Il codice alfanumerico unico è attribuito dal Cnel ai singoli Ccnl depositati presso l'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro dallo stesso ente detenuto, pertanto l'Inps non provvede più a codificare i Ccnl ai fini della loro valorizzazione nei flussi UniEmens, poiché, appunto, dalla competenza del mese di febbraio 2022, è possibile utilizzare esclusivamente il codice unico. L'elenco dei contratti vigenti e dei relativi codici Cnel utilizzabili per la compilazione degli UniEmens è anche pubblicato sul sito dell'Inps.

L'operatività dei nuovi codici è resa disponibile dal mese di competenza successivo alla comunicazione effettuata dal Cnel all'Inps. Nelle more dell'aggiornamento è comunque possibile utilizzare il codice residuale "CDIV". L'Inps invita, laddove l'utilizzo del codice residuale non sia strettamente necessario, a verificare l'aggiornamento e la correttezza dei dati inseriti nel campo <CodiceContratto> in occasione della compilazione del flusso, utilizzando il codice unico relativo al contratto applicato per ciascun lavoratore.

Con riferimento ai lavoratori iscritti a Gestioni pubbliche per i quali fosse necessario predisporre una denuncia della Gestione privata (sezione <PosContributiva> del flusso UniEmens) il codice contratto da esporre, se facente parte del macrosettore Cnel "AMMINISTRAZIONE PUBBLICA", è "CPUB".

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Oggetto: ASSEGNO DI INTEGRAZIONE SALARIALE FSBA

Il Fondo di solidarietà bilaterale per l'artigianato, con comunicato del 28 febbraio 2022, ha reso noto che, in attesa dell'adeguamento del proprio regolamento ai contenuti della Legge di Bilancio 2022 in tema di ammortizzatori sociali, è possibile presentare le domande di prestazione in base al Regolamento del 30 aprile 2019. Tale riapertura delle procedure per la richiesta delle prestazioni di ammortizzatore sociale, con decorrenza dal 1° gennaio 2022, sarà operativa fino alla metà dell'anno oppure fino all'approvazione del nuovo regolamento, se intervenisse prima.

Inoltre, il Fondo ha assunto in pari data la delibera n. 1/2022, con la quale illustra la procedura di gestione della prestazione dell'assegno di integrazione salariale che si schematizza di seguito.

Assegno di integrazione salariale Fsba	
Campo di applicazione	Imprese che hanno le caratteristiche previste dalla L. 443/1985 (Legge quadro per l'artigianato), con CSC 4 e codice autorizzazione Inps 7B, nonché organizzazioni sottoscrittrici l'accordo interconfederale 10 dicembre 2015, enti e società promosse, costituite o partecipate dalle stesse.
Massimale	1.222,51 euro lordi (da rapportare su base oraria) e successivi adeguamenti.
Calcolo	L'ammontare dell'assegno sarà pari all'80% della retribuzione che sarebbe spettata per le ore non prestate comprese nei periodi segnalati dall'accordo sindacale nei limiti stabiliti dall'articolo 30, D.Lgs. 148/2015, tra le ore zero e il limite di orario contrattuale (massimo 8 ore/giorno e 40 h/sett.).
Durata	13 settimane, pari a 65 giornate di effettivo utilizzo per orario di lavoro settimanale distribuito su 5 giorni, a 78 su 6 giorni/settimana e a 91 su 7 giorni/settimana, conteggiati nel biennio mobile in capo all'azienda. Il biennio mobile va calcolato dal giorno di effettiva fruizione della prestazione e decorre dal 1° gennaio 2022.
	Ogni giornata che presenti una qualsiasi riduzione dell'orario giornaliero applicato equivale a una giornata di sospensione.
Causali di intervento	<ul style="list-style-type: none">• Situazione aziendale dovuta a eventi transitori non imputabile all'impresa o ai dipendenti, ivi comprese le situazioni climatiche;• situazioni temporanee di mercato.
	L'esistenza della causale di intervento sarà attestata dalle parti nell'accordo sindacale, il quale può avere durata massima di 4 settimane, al termine delle quali, permanendo le necessità, va sottoscritto un nuovo accordo sindacale.
Condizioni	Le prestazioni sono erogate alle seguenti condizioni: 1. regolarità contributiva, in presenza di dipendenti, nei 36 mesi precedenti;

	<p>2. anzianità aziendale del dipendente di almeno 90 giorni di calendario alla data di richiesta della prestazione;</p> <p>3. verbale di accordo sindacale.</p> <p>In assenza delle condizioni previste nei punti 2 e 3 la domanda di prestazioni sarà rigettata da Fsba.</p> <p>Nel caso di omissione o ritardo nei versamenti da parte dell'azienda, la liquidazione delle prestazioni sarà sospesa sino alla regolarizzazione della posizione aziendale.</p>
Modalità di erogazione delle prestazioni	<p>L'erogazione dei trattamenti di integrazione salariale avviene, previa predisposizione degli ordini di pagamento da parte degli enti bilaterali regionali o delle Province autonome di Trento e Bolzano, sulla base della sottoscrizione di una apposita convenzione tra Fsba e ciascun ente bilaterale regionale o delle Province autonome di Trento e Bolzano.</p> <p>La prestazione può essere erogata attraverso le seguenti modalità:</p> <ul style="list-style-type: none"> • attraverso l'impresa, la quale è tenuta a inserire gli importi ricevuti nella prima busta paga utile del lavoratore avente diritto; • direttamente al lavoratore.
Flusso di gestione	<p>La domanda dev'essere presentata dall'impresa o dal Centro servizi paghe/consulente a Fsba entro 30 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione tramite piattaforma informatica.</p> <p>Alla domanda dovrà essere allegato l'accordo sindacale o la dichiarazione dell'Autorità competente attestante l'evento per situazioni climatiche e una breve descrizione sulla fase di lavoro in esecuzione.</p> <p>La domanda di prestazione genera un protocollo ed è contestualmente disponibile sulla piattaforma informatica, al momento dell'inserimento della stessa.</p> <p>La relativa prestazione sarà gestita in base alla seguente operatività:</p> <ul style="list-style-type: none"> • presentazione della domanda (entro 30 giorni dall'inizio dell'evento); • rendicontazione delle assenze (entro il giorno 25 del mese successivo all'evento); • verifica delle domande (accordo sindacale firmato in coerenza con le causali definite) e predisposizione dei relativi ordini di pagamento, da parte degli enti bilaterali regionali (entro la fine del mese successivo all'evento); • erogazione delle prestazioni (entro il giorno 5 del mese successivo alla predisposizione dell'ordine di pagamento). <p>Le erogazioni da parte del Fondo devono avvenire nel limite delle risorse già acquisite, perciò, nel caso in cui le risorse non fossero sufficienti a coprire l'intero ammontare delle richieste di prestazioni, saranno liquidate le prestazioni fino a concorrenza delle risorse disponibili sulla base dell'ordine cronologico di perfezionamento delle domande e Fsba provvederà all'adeguamento delle aliquote di contribuzione.</p>
Contribuzione correlata	<p>La gestione della contribuzione correlata, in coerenza con quanto previsto nel Regolamento, avviene in base alla seguente procedura:</p> <ul style="list-style-type: none"> • trasferimento di tutti i dati all'Inps, relativamente alle posizioni per cui è stato gestito almeno un pagamento; • per le posizioni ritenute corrette, entro il giorno 16 del mese successivo al trasferimento dati, l'Inps emette il modello F24;

- | | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none">• contestualmente alla ricezione, FSBA paga l’F24, trasmette il relativo UniEmens e, pertanto, vengono inseriti in numeri di autorizzazione Inps in Sinaweb;• circa 20 giorni dopo, l’Inps aggiorna le posizioni contributive. |
|--|---|

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Oggetto: SICUREZZA IN EDILIZIA E CONTRATTI DI LAVORO

È stato pubblicato in G.U. n. 47/2022 del 25 febbraio ed è in vigore dal 26 febbraio 2022 il D.L. 13/2022, recante misure urgenti per il contrasto alle frodi e per la sicurezza nei luoghi di lavoro in materia edilizia e sull'elettricità prodotta da impianti da fonti rinnovabili. In particolare, l'articolo 4 contiene disposizioni in materia di benefici normativi e contributivi e applicazione dei contratti collettivi e per il miglioramento dei livelli di sicurezza nei luoghi di lavoro.

Le disposizioni introdotte acquistano efficacia decorsi 90 giorni dalla data di entrata in vigore del decreto e si applicano ai lavori edili ivi indicati avviati successivamente a tale data.

Benefici e contratti collettivi

Per assicurare una formazione adeguata in materia di salute e sicurezza e incrementare i livelli di sicurezza nei luoghi di lavoro, tenuto conto degli istituti definiti in sede di contrattazione collettiva, per i lavori edili di cui all'allegato X, D.Lgs. 81/2008 (T.U. sicurezza) di importo superiore a 70.000 euro, i benefici sotto elencati possono essere riconosciuti solo se nell'atto di affidamento dei lavori edili è indicato che gli stessi sono eseguiti da datori di lavoro che applicano i contratti collettivi del settore edile, nazionale e territoriali, stipulati dalle associazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ai sensi dell'articolo 51, D.Lgs. 81/2015 (salvo diversa previsione, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria).

Il contratto collettivo applicato, indicato nell'atto di affidamento dei lavori, deve essere riportato nelle fatture emesse in relazione all'esecuzione dei lavori.

I benefici interessati sono quelli previsti dalle seguenti disposizioni:

- articoli 119 (incentivi per l'efficienza energetica, sisma *bonus*, fotovoltaico e colonnine di ricarica di veicoli elettrici), 119-ter (detrazione fiscale per gli interventi finalizzati al superamento e all'eliminazione di barriere architettoniche), 120 (credito d'imposta per l'adeguamento degli ambienti di lavoro) e 121 (opzione per la cessione o per lo sconto in luogo delle detrazioni fiscali), D.L. 34/2020;
 - articolo 16, comma 2, D.L. 63/2013 (detrazione fiscale per l'acquisto di mobili e di grandi elettrodomestici, per l'arredo dell'immobile oggetto di ristrutturazione);
 - articolo 1, comma 12, L. 205/2017 (detrazione fiscale per interventi di sistemazione a verde);
-

- articolo 1, comma 219, L. 160/2019 (detrazione fiscale per il recupero o il restauro della facciata esterna degli edifici esistenti).

I lavori edili di cui al citato allegato X sono:

- i lavori di costruzione, manutenzione, riparazione, demolizione, conservazione, risanamento, ristrutturazione o equipaggiamento, la trasformazione, il rinnovamento o lo smantellamento di opere fisse, permanenti o temporanee, in muratura, in cemento armato, in metallo, in legno o in altri materiali, comprese le parti strutturali delle linee elettriche e le parti strutturali degli impianti elettrici, le opere stradali, ferroviarie, idrauliche, marittime, idroelettriche e, solo per la parte che comporta lavori edili o di ingegneria civile, le opere di bonifica, di sistemazione forestale e di sterro;
- i lavori di costruzione edile o di ingegneria civile gli scavi, e il montaggio e lo smontaggio di elementi prefabbricati utilizzati per la realizzazione di lavori edili o di ingegneria civile.

Verifiche sul contratto applicato

I soggetti incaricati della trasmissione delle dichiarazioni in via telematica mediante Entratel (in particolare dottori commercialisti, ragionieri e periti commerciali, consulenti del lavoro, iscritti al 30 settembre 1993 nei ruoli di periti ed esperti tenuti dalle CCIAA per la sub-categoria tributi, in possesso di diploma di laurea in giurisprudenza o in economia e commercio o equipollenti o diploma di ragioneria) e i responsabili dell'assistenza fiscale dei Caf, per rilasciare, ove previsto, il visto di conformità, ai sensi dell'articolo 35, D.Lgs. 241/1997, verificano anche che il contratto collettivo applicato sia indicato nell'atto di affidamento dei lavori e riportato nelle fatture emesse in relazione all'esecuzione dei lavori.

L'Agenzia delle entrate, per la verifica dell'indicazione del contratto collettivo applicato negli atti di affidamento dei lavori e nelle fatture, può avvalersi dell'INL, dell'Inps e delle Casse edili.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Oggetto: DIRITTO ALLA PENSIONE ANTICIPATA AL RAGGIUNGIMENTO DI QUOTA 102

Con la recente circolare n. 38/2022, l'Inps commenta le novità, proposte a mezzo della Legge di Bilancio 2022, in tema di pensionamento anticipato.

Si ricorda che il D.L. 4/2019 aveva previsto una forma sperimentale di accesso alla pensione anticipata, denominata Quota 100, spettante a quei soggetti che hanno perfezionato, nel periodo compreso tra il 2019 e il 2021, i seguenti requisiti soggettivi: un'età anagrafica non inferiore a 62 anni e un'anzianità contributiva non inferiore a 38 anni. Il diritto, una volta conseguito entro il 31 dicembre 2021, potrà essere esercitato anche successivamente alla predetta data.

Come anticipato, la Legge di Bilancio 2022 ha previsto, sullo specifico tema, che gli iscritti a una Gestione Inps maturino il diritto alla pensione anticipata al raggiungimento, entro il 31 dicembre 2022, di un'età anagrafica di almeno 64 anni e di un'anzianità contributiva minima di 38 anni (c.d. Quota 102). Anche in questo caso il diritto alla pensione anticipata, se maturato entro il 31 dicembre 2022, potrà essere fatto valere anche successivamente a tale data.

Per le 2 discipline, stante la loro strutturazione, viene previsto un coordinamento normativo in relazione ad alcuni aspetti operativi:

- facoltà di cumulare, tutti e per intero, i periodi assicurativi versati o accreditati presso 2 o più forme di assicurazione obbligatoria;
- divieto di cumulo con i redditi da lavoro dipendente o autonomo, a eccezione di quelli da lavoro autonomo occasionale nel limite di 5.000 euro lordi annui.

Posto, pertanto, che la nuova disposizione si applica ai soggetti che maturano 38 anni di anzianità contributiva dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022, il trattamento pensionistico decorre trascorsi i seguenti termini:

- 3 mesi dalla data di maturazione dei requisiti, per i lavoratori dipendenti da datori di lavoro diversi dalle P.A. e i lavoratori autonomi;
- 6 mesi dalla maturazione dei requisiti, per i lavoratori dipendenti delle P.A..

L'Istituto ricorda che, ai fini del requisito contributivo di almeno 38 anni, è valutabile la contribuzione a qualsiasi titolo versata o accreditata in favore dell'assicurato, fermo restando il contestuale perfezionamento del requisito di 35 anni di contribuzione utile per il diritto alla pensione di anzianità, ove richiesto dalla Gestione a carico della quale è liquidato il trattamento pensionistico.

L'Inps affronta, inoltre, le seguenti specifiche situazioni:

- coloro cui spetta l'assegno ordinario di invalidità non possono ottenere la sua trasformazione in pensione anticipata. Tuttavia, tali soggetti, se hanno maturato nei periodi indicati i requisiti per la pensione anticipata, prima di divenire titolari di assegno ordinario di invalidità ovvero durante la titolarità dell'assegno stesso, possono conseguire, a seguito di apposita domanda, la citata pensione anticipata, subordinatamente alla cessazione della titolarità dell'assegno ordinario di invalidità;

- è stata prevista, dal 2019, la possibilità che i Fondi di solidarietà possano erogare un assegno straordinario per il sostegno al reddito a lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per l'opzione per l'accesso alla pensione, al tempo Quota 100. Con l'anno 2022 è, quindi, possibile finalizzare allo stesso modo il citato assegno ove si perfezionino, entro il 31 dicembre 2022, i requisiti di accesso a pensione determinati in 64 anni di età anagrafica e 38 anni di anzianità contributiva (Quota 102). L'erogazione di tali assegni straordinari è, tuttavia, subordinata alla presenza di accordi collettivi di livello aziendale o territoriale, da assoggettare a registrazione entro 30 giorni dalla stipula, sottoscritti con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale; in tali accordi dovrà essere stabilito, ai fini del ricambio generazionale, il numero di lavoratori da assumere in sostituzione di coloro che accedono alla prestazione. Viste le finestre di ingresso alla forma di pensionamento in esame, l'assegno straordinario non potrà essere erogato oltre il 31 marzo 2023;
- per i lavoratori pubblici, viene indicato che, ove i medesimi siano interessati dalla pensione anticipata in esame, il termine di pagamento dei Tfs/Tfr, decorrerà non dal collocamento a riposo, ma dalla data in cui l'interessato avrebbe diritto alla corresponsione del trattamento pensionistico previsto in via strutturale (di vecchiaia o anticipato, ex articolo 24, D.L. 201/2011).

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Oggetto: IL RILASCIO DEL VISTO DI CONFORMITÀ DA STP

L'Agenzia delle entrate, con la risoluzione n. 10/E/2022, ha precisato che i soci delle società tra professionisti (c.d. Stp) esercenti attività di assistenza fiscale, validamente costituite e iscritte nel Registro Imprese e nell'Ordine professionale, possono rilasciare il visto di conformità anche quando la maggioranza del capitale sociale non è detenuta da professionisti iscritti agli Albi, purché sia disposto che i soci certificatori detengano il controllo dei diritti di voto della Stp, garantito attraverso l'adozione di patti parasociali o clausole statutarie, ossia possano esprimere la maggioranza dei 2/3 nell'assunzione delle decisioni societarie.

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

Le informative per l'azienda

Oggetto: TERZO SETTORE - REGIME DI INCOMPATIBILITÀ TRA VOLONTARIO E RAPPORTO DI LAVORO

Il Ministero del lavoro, con la nota n. 34/4011 del 10 marzo 2022, ha fornito chiarimenti in ordine al regime di incompatibilità tra volontario e rapporto di lavoro, previsto dall'articolo 17, comma 5, Codice del Terzo settore, partendo da un quesito riguardante la configurabilità di un rapporto di lavoro intercorrente tra un Comitato regionale e un determinato soggetto, che svolge attività in qualità di volontario presso un Comitato regionale di diversa Regione appartenente alla medesima rete nazionale.

Il Ministero del lavoro, in primo luogo, ricorda che l'articolo 17, comma 5, Codice del Terzo settore, sancisce il principio dell'incompatibilità della qualità di volontario con qualsiasi forma di rapporto di lavoro subordinato e con ogni altro rapporto di lavoro retribuito con l'ente di cui il volontario è socio o associato o tramite il quale svolge la propria attività volontaria, con la sola deroga riconosciuta alla legislazione delle Province autonome di Trento e Bolzano.

La previsione ha, quindi, portata ampia e generalizzata, richiama *“qualsiasi rapporto di lavoro”* e ricomprende anche le entità tramite le quali il socio o associato svolge la propria attività di volontario.

Nella nota si precisa, inoltre, che l'attività del volontario si caratterizza per la libera scelta, la personalità, spontaneità, gratuità e l'assenza di finalità di lucro, neanche indirette; in secondo luogo, non può essere retribuita in alcun modo, vietando, altresì, rimborsi spese di tipo forfetario.

Il volontario deve potersi sentire sempre libero di recedere dalla propria scelta, revocando in qualsiasi momento la disponibilità dimostrata, senza condizioni o penali, poiché la sua attività risponde esclusivamente a un vincolo morale.

Le disposizioni sopra richiamate devono essere poste in relazione con la profilazione organizzativa in cui ciascuna delle entità componenti di una struttura complessa come una rete associativa o un analogo ente associativo di secondo livello sono caratterizzati, anche sotto il profilo statutario, da autonomia organizzativa, amministrativa, patrimoniale e operativa.

Nel caso oggetto del quesito, la prestazione di lavoro è stata ritenuta compatibile, considerato che l'ente datore di lavoro e l'ente che si avvale dell'operato volontario, con riferimento alla medesima persona, risultano a tutti gli effetti soggetti distinti e separati.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.
