



**STUDIO PIRINU**  
**Consulenti del Lavoro**

**DOTT. GIUSEPPE PIRINU**

CONSULENTE DEL LAVORO

VIA GIOVANNI XXIII, 13

07029 TEMPIO PAUSANIA (OT)

Tel. 079/670790 – 079/630021 – 079671571

Fax: 079/634212

Codice Fiscale: PRNGPP61P29I452D

Partita IVA: 01287790909

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

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

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

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

*Ai Sig.ri Clienti dello Studio*

**Le informative per l'azienda**

Le news di giugno	pag. 2
Conversione in legge del Decreto Riaperture	pag. 7
Convertito in legge il D.L. Ucraina-bis	pag. 10
Maxisanzione per lavoro sommerso	pag. 15
Indennità <i>una tantum</i> del Decreto Aiuti	pag. 18
Auu e contributo ex Cuaf	pag. 21
Autodichiarazione per gli aiuti relativi al <i>Temporary Framework</i>	pag. 24
Nuove causali Cigo per crisi ucraina e caro energia	pag. 25
Prosecuzione degli effetti del protocollo anti-Covid del 6 aprile 2021	pag. 26
Nuova classificazione ATECO 2007 e verifica dell'attuale codice	pag. 27
Rapporto biennale situazione personale maschile e femminile	pag. 28
Novità per assistenti di studio odontoiatrico	pag. 31
Proroga sospensione versamenti settore sportivo	pag. 32
Decreto PNRR2	pag. 34
Nuove indicazioni in merito al regime degli impatriati	pag. 35
Modalità di tassazione del trattamento di fine mandato in caso di società estinta	pag. 35

## Le informative per l'azienda

### GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

#### Attività ispettiva sulle imprese sociali: D.M. in Gazzetta

È stato pubblicato sulla G.U. n. 100 del 30 aprile 2022 il D.M. 29 marzo 2022 del Ministero del lavoro, recante la definizione delle forme, dei contenuti e delle modalità dell'attività ispettiva sulle imprese sociali, nonché del contributo per l'attività ispettiva da porre a loro carico e l'individuazione dei criteri, dei requisiti e delle procedure per il riconoscimento degli enti associativi tra imprese sociali e le forme di vigilanza su tali enti da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

(D.M. 29/3/2022, G.U. 30/4/2022, n. 100)

### IMPOSTE, CONTRIBUTI E PREMI

#### Cooperative agricole: aliquote contributive 2022

L'Inps, con circolare n. 56 del 10 maggio 2022, ha fornito chiarimenti in ordine alle aliquote contributive applicate, per l'anno 2022, alle cooperative agricole e ai loro consorzi e ha sostituito le tabelle delle aliquote n. 4 e n. 7 dell'allegato della circolare n. 31/2022.

(Inps, circolare, 10/5/2022, n. 56)

#### Volontari soccorso alpino e speleologico: indennità 2022

È stato pubblicato nell'area Pubblicità legale del Ministero del lavoro il D.M. 76 del 19 aprile 2022, concernente l'aggiornamento dell'indennità spettante ai lavoratori autonomi volontari del Corpo nazionale del soccorso alpino e speleologico per l'anno 2022.

(Ministero del lavoro e delle politiche sociali, D.M. 19/4/2022, n. 76)

#### Sgravio contributivo per i contratti di solidarietà relativi all'anno 2020

L'Inps, con circolare n. 55 del 29 aprile 2022, ha offerto istruzioni operative per la fruizione delle riduzioni contributive connesse ai contratti di solidarietà in favore delle aziende che, sulla base dei D.D. adottati dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, siano state ammesse allo sgravio dei contributi previsto dall'articolo 6, D.L. 510/1996, a valere sullo stanziamento relativo all'anno 2020. La circolare fornisce le informazioni sulle aziende coinvolte, sulla cumulabilità dello sgravio con la decontribuzione Sud e impartisce le istruzioni per il calcolo della riduzione contributiva e per la compilazione del flusso UniEmens.

(Inps, circolare, 29/4/2022, n. 55)

#### Sul Portale dei pagamenti attestazioni fiscali di pagamento oneri da riscatto, ricongiunzione o rendita

L'Inps, con messaggio n. 1799 del 28 aprile 2022, ha comunicato che le attestazioni fiscali dei versamenti effettuati nel 2021 per gli oneri da riscatto, ricongiunzione o rendita sono visualizzabili e stampabili nel Portale dei pagamenti sul sito [www.inps.it](http://www.inps.it), raggiungibile attraverso il percorso: "Prestazioni e servizi" > "Servizi" > "Portale dei pagamenti" > "Riscatti, Ricongiunzioni e Rendite" > "Entra nel servizio" > "Accedi" > sezione "Pagamenti effettuati" > "Stampa attestazione".

L'accesso con codice fiscale e numero pratica (di 8 cifre) consente di visualizzare e stampare l'attestazione fiscale relativa a una singola pratica di riscatto, ricongiunzione o rendita; l'autenticazione mediante Spid almeno di livello 2, Cns o Cie consente di visualizzare e stampare

l'attestazione fiscale relativa a una o più pratiche di riscatto, ricongiunzione e rendita.

(Inps, messaggio, 28/4/2022, n. 1799)

## PRESTAZIONI ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI

### **Apertura Campagna REDEST 2022 relativa all'anno reddito 2021**

L'Inps, con messaggio n. 1997 del 10 maggio 2022, ha comunicato che la Campagna REDEST 2022, relativa all'anno reddito 2021, è disponibile dal giorno 9 maggio 2022. La procedura è accessibile dagli enti di patronato e dalle Strutture territoriali con le seguenti modalità:

- in ambiente internet, per i patronati e i consolati, attraverso le pagine loro dedicate sul sito [www.inps.it](http://www.inps.it);
- in ambiente intranet, per le Strutture dell'Istituto, nell'area "Processi" > "Assicurato pensionato" > "Campagna RedEst".

Nel corso del mese di giugno 2022 verranno inviati i modelli cartacei REDEST ai pensionati residenti all'estero interessati alla Campagna REDEST 2022.

L'Istituto segnala che la procedura "REDEST 2021", relativa all'anno reddito 2020, è tuttora accessibile, mentre la procedura "REDEST 2020", relativa all'anno reddito 2019, è stata definitivamente chiusa il 31 marzo 2022. Eventuali dichiarazioni relative all'anno reddito 2019 giacenti, o che perverranno successivamente, dovranno essere acquisite mediante ricostituzione.

(Inps, messaggio, 10/5/2022, n. 1997)

### **Assegno unico e universale: nuove funzionalità nella procedura**

L'Inps, con messaggio n. 1962 del 9 maggio 2022, ha comunicato che la procedura telematica per richiedere l'assegno unico e universale per i figli a carico è stata arricchita con nuove funzionalità, che permettono di:

- modificare la domanda;
- visualizzare i pagamenti;
- evidenziare le posizioni con anomalie o incompletezze.

(Inps, messaggio, 9/5/2022, n. 1962)

### **Risorse residue ammortizzatori sociali in deroga: flusso di gestione per Regioni e Province autonome**

L'Inps, con messaggio n. 1919 del 5 maggio 2022, ha comunicato che, al fine di consentire alle Regioni e alle Province autonome l'utilizzo delle risorse residue disponibili, finalizzate al finanziamento di interventi destinati ad azioni di politica attiva del lavoro, nonché alla concessione di ulteriori periodi di trattamento di integrazione salariale in deroga da parte di ciascuna Regione e Provincia autonoma, è stato implementato uno specifico flusso di gestione, di cui fornisce le istruzioni operative di dettaglio.

(Inps, messaggio, 5/5/2022, n. 1919)

### **Trasferimento all'Inps della funzione previdenziale Inpgi dal 1° luglio 2022**

L'Inps, con messaggio n. 1886 del 4 maggio 2022, ha comunicato che è stato implementato il servizio Prestazioni pensionistiche – Domande, per consentire ai soggetti iscritti all'Inpgi di inviare le domande di prestazioni pensionistiche che, avendo decorrenza pari o successiva al 1° luglio 2022, saranno liquidate dall'Inps. La Legge di Bilancio 2022, infatti, ha disposto che la funzione previdenziale svolta Inpgi sia trasferita all'Inps dal 1° luglio 2022, limitatamente alla gestione

sostitutiva.

Pertanto, dal 1° luglio 2022 saranno iscritti al Fondo pensioni lavoratori dipendenti:

- i giornalisti professionisti, i pubblicisti e i praticanti iscritti all'Albo, titolari di un rapporto di lavoro subordinato di natura giornalistica;
- i titolari di posizioni assicurative e i titolari di trattamenti pensionistici diretti e ai superstiti già iscritti, alla data del 30 giugno 2022, alla gestione sostitutiva dell'Inpgi.

(Inps, messaggio, 4/5/2022, n. 1886)

#### **Indennità per lavoratori con attività connessa al transito navi nelle vie urbane d'acqua di Venezia**

L'Inps, con circolare n. 54 del 29 aprile 2022, ha fornito istruzioni amministrative in materia di indennità onnicomprensiva prevista dall'articolo 1, D.L. 16 novembre 2021, a favore di alcune categorie di lavoratori dipendenti e autonomi impiegati dai soggetti di cui all'articolo 1, comma 4, D.L. 103/2021, la cui attività sia connessa al transito delle navi nelle vie urbane d'acqua Bacino di San Marco, Canale di San Marco e Canale della Giudecca di Venezia. L'Istituto precisa che l'indennità deve essere richiesta entro il 30 giugno 2022 da parte dei lavoratori interessati, esclusivamente in via telematica. Il rilascio del nuovo servizio per la presentazione della domanda sarà reso noto con apposita comunicazione.

(Inps, circolare, 29/4/2022, n. 54)

#### **Disciplina dei rapporti NASpl, DIS-COLL e assegno agli operatori in servizio civile universale**

L'Inps, con messaggio n. 1800 del 28 aprile 2022, ha precisato che, alla luce dell'articolo 16, D.Lgs. 40/2017, il rapporto di servizio civile universale non è assimilabile ad alcuna forma di rapporto di lavoro di natura subordinata o parasubordinata e non comporta la sospensione e la cancellazione dalle liste di collocamento o dalle liste di mobilità; inoltre, gli assegni attribuiti agli operatori in servizio civile universale, inquadrati nei redditi derivanti dalle assunzioni di obblighi di fare, non fare o permettere, sono esenti da imposizioni tributarie e non sono imponibili ai fini previdenziali.

Pertanto, il beneficiario delle prestazioni NASpl o DIS-COLL che, durante il periodo indennizzabile, svolga il servizio civile universale, non è tenuto a effettuare all'Inps alcuna comunicazione in ordine allo svolgimento del servizio civile e all'importo del relativo compenso annuo che gli verrà riconosciuto.

Con riferimento alle indennità di disoccupazione NASpl e DIS-COLL che - in attuazione della precedente disciplina di cui alla circolare n. 142/2015 e al D.Lgs. 77/2002, ora abrogato - sono state oggetto di riduzione in presenza di contestuale svolgimento del servizio civile, l'Istituto precisa che le stesse possono essere, su istanza di parte, oggetto di riliquidazione da parte delle Strutture territorialmente competenti.

(Inps, messaggio, 28/4/2022, n. 1800)

#### **Parità di genere: definiti gli indici di misurazione ai fini della certificazione**

Il Ministero delle pari opportunità, UNI (Ente Italiano di Normazione e gli altri partecipanti al Tavolo di lavoro sulla certificazione della parità di genere, in data 16 marzo 2022, hanno pubblicato il documento *"Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performances Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni"*, contenente la prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022.

La certificazione di genere, infatti, rappresenta una delle principali previsioni contenute nel PNRR per il raggiungimento della parità, trasversale a diverse missioni del piano. In attesa del D.P.C.M.

attuativo della certificazione, le aziende possono servirsi delle linee guida per iniziare a pianificare l'attuazione della parità di genere.

**(Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performances Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni, 16/3/2022)**

#### **Family Act pubblicato in Gazzetta Ufficiale**

È stata pubblicata sulla G.U. n. 97 del 27 aprile 2022 la L. 32 del 7 aprile 2022 (c.d. *Family Act*), che contiene disposizioni di delega al Governo per l'adozione, il riordino e il potenziamento di disposizioni volte a sostenere la genitorialità e la funzione sociale ed educativa delle famiglie, per contrastare la denatalità, per valorizzare la crescita armoniosa e inclusiva dei bambini e dei giovani, per sostenere l'indipendenza e l'autonomia finanziaria dei giovani e per favorire la conciliazione della vita familiare con il lavoro di entrambi i genitori e per sostenere, in particolare, il lavoro femminile.

Il Governo è delegato ad adottare:

- entro 12 mesi dal 12 maggio 2022, data di entrata in vigore della L. 32/2022, uno o più decreti legislativi per il riordino e il rafforzamento delle misure di sostegno all'educazione dei figli; uno o più decreti legislativi per sostenere e promuovere le responsabilità familiari;
- entro 24 mesi dal 12 maggio 2022: uno o più decreti legislativi per l'estensione, il riordino e l'armonizzazione della disciplina relativa ai congedi parentali, di paternità e di maternità; uno o più decreti legislativi per il riordino e il rafforzamento delle misure volte a incentivare il lavoro femminile e la condivisione della cura e per l'armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro; uno o più decreti legislativi per il riordino e il rafforzamento delle misure volte a sostenere la spesa delle famiglie per la formazione dei figli e il conseguimento dell'autonomia finanziaria da parte dei giovani.

**(L. 7/4/2022, n. 32; G.U. 27/4/2022, n. 97)**

#### **Iscro: decreto pubblicato in G.U.**

È stato pubblicato sulla G.U. n. 92 del 20 aprile 2022 il decreto 24 marzo 2022 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che disciplina le regole operative e i criteri di definizione dei percorsi di aggiornamento professionale destinati ai lavoratori autonomi, beneficiari dell'Iscro (Indennità straordinaria di continuità reddituale e operativa).

L'erogazione in via sperimentale per il triennio 2021-2023 dell'indennità è accompagnata dalla partecipazione a percorsi di aggiornamento professionale che rispondono ai seguenti criteri:

- mantenimento e aggiornamento delle conoscenze, abilità e competenze possedute dal beneficiario ai fini dell'adeguamento ai mutamenti della domanda del settore di mercato di riferimento;
- acquisizione di un livello di conoscenze, abilità e competenze incrementali rispetto a quelle inizialmente possedute, spendibili nel contesto lavorativo di riferimento e in coerenza con il fabbisogno formativo del lavoratore.

Le Regioni e le Province autonome definiscono, nell'ambito della propria offerta formativa, i percorsi di aggiornamento professionale anche mediante accordi con le associazioni professionali, individuando i requisiti per la validità dei percorsi ai fini dell'assolvimento dell'impegno formativo, della spendibilità degli apprendimenti acquisiti nel rispetto della normativa vigente inerente al Sistema nazionale di certificazione delle competenze. Le Regioni e le Province autonome rendono consultabili sui propri portali istituzionali e per settore economico professionale i percorsi di

aggiornamento professionale effettivamente disponibili, mettendo a disposizione un'area dedicata per consultare il catalogo e iscriversi alle iniziative di interesse.

**(Ministero del lavoro e delle politiche sociali, decreto, 24/3/2022, G.U. 20/4/2022, n. 92)**

**Assegno unico e universale: precisazioni su maggiorazioni per figli maggiorenni e genitori separati**

L'Inps, con messaggio n. 1714 del 20 aprile 2022, ha fornito ulteriori precisazioni in merito alla disciplina dell'assegno unico e universale, a integrazione di quanto già chiarito con il messaggio n. 4748/2021 e con la circolare n. 23/2022, con particolare riferimento al riconoscimento della maggiorazione ai genitori separati e ai figli maggiorenni.

**(Inps, messaggio, 20/4/2022, n. 1714)**

---

## Le informative per l'azienda

---

### Oggetto: CONVERSIONE IN LEGGE DEL DECRETO RIAPERTURE

È stata pubblicata nella G.U. n. 119 del 23 maggio 2022 la L. 52/2022, di conversione del D.L. 24/2022 (Decreto Riaperture). Di seguito si riepilogano le principali novità in materia di lavoro e amministrazione del personale.

Articolo	Contenuto
Articolo 3	<p><b>Ingressi nel territorio nazionale e protocolli Covid</b></p> <p>In conseguenza della cessazione dello stato di emergenza al 31 marzo 2022 e in relazione all'andamento epidemiologico, il Ministro della salute, nel rispetto dei principi di adeguatezza e di proporzionalità, con propria ordinanza potrà:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) adottare e aggiornare linee guida e protocolli volti a regolare lo svolgimento in sicurezza dei servizi e delle attività economiche, produttive e sociali;</li><li>b) introdurre limitazioni agli spostamenti da e per l'estero, nonché imporre misure sanitarie in dipendenza dei medesimi spostamenti.</li></ul>
Articolo 5	<p><b>Obbligo mascherine</b></p> <p>Viene prorogato fino al 15 giugno 2022 l'obbligo di indossare i dispositivi di protezione delle vie respiratorie di tipo FFP2 nei seguenti casi:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) accesso ai seguenti mezzi di trasporto e per il loro utilizzo:<ul style="list-style-type: none"><li>- aeromobili adibiti a servizi commerciali di trasporto di persone;</li><li>- navi e traghetti adibiti a servizi di trasporto interregionale;</li><li>- treni impiegati nei servizi di trasporto ferroviario passeggeri di tipo interregionale, Intercity, Intercity Notte e Alta Velocità;</li><li>- autobus adibiti a servizi di trasporto di persone, a offerta indifferenziata, effettuati su strada in modo continuativo o periodico su un percorso che collega più di 2 Regioni e aventi itinerari, orari, frequenze e prezzi prestabiliti;</li><li>- autobus adibiti a servizi di noleggio con conducente;</li><li>- mezzi impiegati nei servizi di trasporto pubblico locale o regionale;</li><li>- mezzi di trasporto scolastico dedicato agli studenti di scuola primaria, secondaria di primo grado e di secondo grado;</li></ul></li><li>b) spettacoli aperti al pubblico che si svolgono al chiuso in sale teatrali, sale da concerto, sale cinematografiche, locali di intrattenimento e musica dal vivo e in altri locali assimilati, nonché per gli eventi e le competizioni sportivi che si svolgono al chiuso;</li><li>c) i lavoratori, gli utenti e i visitatori delle strutture sanitarie, socio-sanitarie e socio-assistenziali, comprese le strutture di ospitalità e lungodegenza, le residenze sanitarie assistenziali, gli hospice, le strutture riabilitative, le strutture residenziali per anziani, anche non autosufficienti.</li></ul>

---

	Per i lavoratori di cui alla lettera c) le mascherine chirurgiche sono considerate DPI, ai sensi del D.Lgs. 81/2008, fino al 15 giugno 2022.
Articolo 8	<p><b>Obbligo vaccinale</b></p> <p>Fino al 31 dicembre 2022, al fine di tutelare la salute pubblica, vige l'obbligo vaccinale, che rappresenta condizione per lo svolgimento dell'attività lavorativa per i professionisti sanitari e per i lavoratori del settore sanitario e socio-sanitario e assistenziale, nonché per i soggetti che svolgono la propria attività lavorativa nelle strutture residenziali, socio-assistenziali e socio-sanitarie.</p> <p>Inoltre, l'obbligo di vaccinazione sussiste, fino al 15 giugno 2022, per insegnanti e personale scolastico, forze dell'ordine e in generale tutti i cittadini di età superiore ai 50 anni (l'adempimento, tuttavia, non costituisce condizione per lo svolgimento dell'attività lavorativa, ferma restando la sanzione amministrativa pari a 100 euro).</p>
Articolo 9-bis	<p><b>Formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro</b></p> <p>In attesa che sia adottato l'accordo ex articolo 37, comma 2, secondo periodo, D.Lgs. 81/2008, la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro può essere erogata sia con la modalità in presenza sia con la modalità a distanza sincrona, tranne che per le attività formative per le quali siano previsti dalla legge e da accordi adottati in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano un addestramento o una prova pratica, che devono svolgersi obbligatoriamente in presenza.</p>
Articolo 10	<p><b>Proroga dei termini correlati alla pandemia di COVID-19</b></p> <p><u>Lavoratori fragili</u></p> <p>Esclusivamente per i soggetti fragili affetti dalle patologie e condizioni individuate dal D.M. 4 febbraio 2022 (patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità), viene prorogata fino al 30 giugno 2022 la disciplina di cui all'articolo 26, commi 2 e 7-bis, D.L. 18/2020, in base alla quale, nel caso in cui la prestazione lavorativa non possa essere resa in modalità agile, il periodo di assenza dal servizio è equiparato al ricovero ospedaliero e non è computato ai fini del periodo di comportamento ed è, inoltre, previsto, per i datori di lavoro del settore privato con obbligo previdenziale presso le Gestioni dell'Inps, a esclusione dei datori di lavoro domestico, il diritto a un rimborso forfettario per gli oneri sostenuti relativi ai propri lavoratori dipendenti non aventi diritto all'assicurazione economica di malattia presso l'Inps. Per i soggetti fragili di cui all'articolo 26, comma 2-bis, D.L. 18/2020 (in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori disabili con connotazione di gravità ai sensi della L. 104/1992), sia dipendenti pubblici che privati, viene inoltre prorogato, fino al 30 giugno 2022, il diritto allo <i>smart working</i>.</p> <p><u>Smart working semplificato</u></p> <p>Viene prorogato al 31 agosto 2022 il regime semplificato per lo <i>smart working</i> nelle aziende private, che consente di attivare tale modalità di lavoro senza accordo individuale e con una comunicazione massiva dei lavoratori coinvolti, nonché con informativa sulla sicurezza in via telematica anche a mezzo del documento reso disponibile dall'Inail.</p>



#### Sorveglianza sanitaria eccezionale

Sono confermate fino al 31 luglio 2022 le disposizioni in tema di sorveglianza sanitaria dei dipendenti maggiormente esposti al rischio di contagio di cui all'articolo 83, commi 1-3, D.L. 34/2020.

#### Genitori di figli disabili o con bisogni educativi speciali

Continuano ad applicarsi fino al 30 giugno 2022 le disposizioni di cui all'articolo 5-ter, D.L. 1/2022, che prevedono che i genitori lavoratori dipendenti privati con almeno un figlio in condizioni di disabilità grave 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 degli accordi individuali, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dagli articoli 18-23, L. 81/2017.

#### Genitori di figli *under 14*

I genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di anni 14, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, fino al 31 luglio 2022, anche in assenza degli accordi individuali, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dagli articoli 18-23, L. 81/2017, e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione, anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dal datore di lavoro.

#### Lavoratori più esposti a rischio di contagio da virus SARS-CoV-2

Il diritto allo svolgimento delle prestazioni di lavoro in modalità agile è riconosciuto fino al 31 luglio 2022, sulla base delle valutazioni dei medici competenti, anche ai lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio da virus SARS-CoV-2, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbilità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente, nell'ambito della sorveglianza sanitaria eccezionale, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa e anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dal datore di lavoro.

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

---

## Le informative per l'azienda

---

### Oggetto: CONVERTITO IN LEGGE IL D.L. UCRAINA-BIS

È stato convertito, con modificazioni, in L. 51/2022, in vigore dal 21 maggio 2022, il D.L. 21/2022, c.d. Ucraina-bis, recante misure urgenti per contrastare gli effetti economici e umanitari della crisi ucraina. Il D.L. 38/2022 (misure urgenti in materia di accise e Iva sui carburanti) è stato abrogato, ma restano validi gli atti e i provvedimenti adottati e sono fatti salvi gli effetti prodottisi e i rapporti giuridici sorti sulla sua base. Di seguito si riporta una sintesi delle principali disposizioni di interesse.

Articolo	Contenuto
Articolo 2	<b>Bonus carburante ai dipendenti</b> Per l'anno 2022, l'importo del valore di buoni benzina o analoghi titoli ceduti (prima vi era la specifica "a titolo gratuito") dai datori di lavoro privati (prima da "aziende private") ai lavoratori dipendenti per l'acquisto di carburanti, nel limite di euro 200 per lavoratore, non concorre alla formazione del reddito ai sensi dell'articolo 51, comma 3, Tuir.
Articolo 5-ter	<b>Ricerca e formazione da parte dell'Inps</b> Tra le funzioni e finalità dell'Inps (articolo 1, L. 88/1989) sono aggiunte anche quelle di ricerca, aggiornamento, perfezionamento e formazione <i>post</i> laurea, nelle materie di propria competenza, per i dipendenti dell'Istituto e per gli iscritti alle Gestioni unitaria prestazioni creditizie e sociali, assistenza magistrale e assistenza Ipost, nonché attività di divulgazione scientifica, anche su commissione, finanziate da soggetti pubblici e privati, nelle medesime materie. L'organizzazione e il funzionamento di tali attività sono disciplinati con regolamento dell'Istituto, nell'ambito delle risorse umane previste a legislazione vigente.
Articolo 11	<b>Disposizioni in materia di integrazione salariale</b> 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 (appartenenti ai macrosettori di siderurgia, legno, ceramica, automotive e agroindustria), 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	<p><b>Esonero contributivo</b></p> <p>L'esonero contributivo di cui all'articolo 1, comma 10, L. 178/2020 (c.d. 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.</p>
Articolo 12-bis	<p><b>Decorrenza retroattiva dei termini relativi ad adempimenti a carico del libero professionista in caso di malattia o di infortunio</b></p> <p>Le disposizioni di cui all'articolo 22-bis, D.L. 41/2021, per la sospensione della decorrenza di termini relativi ad adempimenti a carico del libero professionista in caso di malattia o di infortunio, si applicano con effetto retroattivo agli eventi verificatisi a decorrere dalla data di dichiarazione dello stato di emergenza in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili, di cui alla delibera del CdM del 31 gennaio 2020. Non saranno, però, rimborsate le sanzioni e gli interessi eventualmente già pagati, fatte salve le dichiarazioni di regolarità contributiva già emesse, che non possono essere oggetto di riesame o di annullamento.</p> <p>Con D.M. saranno stabilite le specifiche modalità di attuazione.</p>
Articolo 12-ter	<p><b>Modifiche all'articolo 26, D.Lgs. 148/2015</b></p> <p>Tra le finalità che i Fondi di solidarietà bilaterali (articolo 26, comma 9, D.Lgs. 148/2015) possono avere, oltre alle tutele in caso di sospensione/riduzione dell'attività lavorativa, è inserita anche la possibilità di assicurare, in via opzionale, il versamento mensile di contributi previdenziali nel quadro dei processi connessi alla staffetta generazionale a favore di lavoratori che raggiungono i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi 3 anni, consentendo la contestuale assunzione presso il medesimo datore di lavoro di lavoratori di età non superiore a 35 anni compiuti per un periodo non inferiore a 3 anni. Gli oneri e le minori entrate relativi a tale prestazione sono finanziati mediante un contributo straordinario a carico esclusivo del datore di lavoro, di importo corrispondente al fabbisogno di copertura delle predette voci di costo.</p>
Articolo 12-quater	<p><b>Novità in materia di lavoro sportivo</b></p> <p>È modificato l'articolo 16, D.Lgs. 147/2015 (regime speciali per lavoratori impatriati) per i lavoratori sportivi (commi 5-quater e 5-quinquies sostituiti).</p> <p>Ai rapporti di lavoro sportivo regolati dalla L. 91/1981 e dal D.Lgs. 36/2021, non si applicano le disposizioni dell'articolo 16, D.Lgs. 147/2015. Ferme restando le condizioni previste dall'articolo 16, le disposizioni dello stesso si applicano esclusivamente nel caso in cui i redditi derivanti dai predetti rapporti di lavoro sportivo siano prodotti in discipline riconosciute dal Coni, nelle quali le Federazioni sportive nazionali di riferimento e le singole Leghe professionistiche abbiano conseguito la qualificazione professionistica entro l'anno 1990, il contribuente abbia compiuto il ventesimo anno di età e il reddito complessivo dello stesso sia superiore a 1.000.000 di euro, nonché nel caso in cui detti redditi siano prodotti in discipline riconosciute dal Coni nelle quali le Federazioni sportive nazionali di riferimento e le singole Leghe professionistiche abbiano conseguito la qualificazione professionistica dopo</p>

	<p>l'anno 1990, il contribuente abbia compiuto il ventesimo anno di età e il reddito complessivo dello stesso sia superiore a 500.000 euro. In tali circostanze i redditi concorrono alla formazione del reddito complessivo limitatamente al 50% del loro ammontare. A tali rapporti non si applicano, in ogni caso, le disposizioni dei commi 3-<i>bis</i>, quarto periodo, e 5-<i>bis</i> dell'articolo.</p> <p>Inoltre, per i rapporti di lavoro sportivo ai quali risulta applicabile il regime speciale per lavoratori impatriati, l'esercizio dell'opzione per il regime agevolato comporta il versamento di un contributo pari allo 0,5% della base imponibile.</p> <p>È stato, inoltre, conseguentemente abrogato l'articolo 36, comma 8 (trattamento tributario), D.Lgs. 36/2021 (recante il riordino e la riforma delle disposizioni in materia di enti sportivi professionistici e dilettantistici, nonché di lavoro sportivo), che prevedeva restasse fermo il regime speciale per i lavoratori sportivi rimpatriati, di cui all'articolo 16, commi 5-<i>quater</i> e 5-<i>quinquies</i>, D.Lgs. 147/2015.</p> <p>Le nuove disposizioni si applicano a decorrere dal periodo d'imposta in corso al 21 maggio 2022, ma le vecchie disposizioni dell'articolo 16, commi 5-<i>quater</i> e 5-<i>quinquies</i>, D.Lgs. 147/2015, continuano ad applicarsi ai redditi derivanti dai contratti in essere alla medesima data e fino alla loro naturale scadenza.</p>
Articolo 12- <i>quinquies</i>	<p><b>Contratto di somministrazione</b></p> <p>È stato modificato l'articolo 31, comma 1, ultimo periodo, D.Lgs. 81/2015, così che fino al 30 giugno 2024 (termine prorogato oltre il 31 dicembre 2022), nel caso in cui il contratto di somministrazione tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore sia a tempo determinato, l'utilizzatore potrà impiegare in missione, per periodi superiori a 24 mesi anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato, per il quale l'agenzia di somministrazione gli abbia comunicato l'assunzione a tempo indeterminato, senza che ciò determini la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.</p>
Articolo 12- <i>sexies</i>	<p><b>Comunicazioni di avvio dell'attività dei lavoratori autonomi occasionali</b></p> <p>È stato allineato alle ultime disposizioni impartite sul tema l'articolo 14, comma 1, secondo periodo, D.Lgs. 81/2008. Pertanto, con riferimento all'attività dei lavoratori autonomi occasionali, fatte salve le attività autonome occasionali intermedie dalle piattaforme digitali di cui al D.L. 152/2021 (questa specifica non era presente in precedenza), l'avvio dell'attività dei suddetti lavoratori è oggetto di preventiva comunicazione all'ITL competente per territorio, da parte del committente, mediante modalità informatiche (in precedenza mediante <i>sms</i> o posta elettronica).</p>
Articolo 12- <i>septies</i>	<p><b>Centralinisti non vedenti</b></p> <p>Sono state apportate modifiche alla L. 113/1985:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le parole: "<i>centralinisti non vedenti</i>", "<i>centralinisti telefonici non vedenti</i>", "<i>centralinisti telefonici ciechi</i>" e "<i>centralinisti telefonici privi della vista</i>", ovunque ricorrano, sono sostituite dalle seguenti: "<i>centralinisti telefonici e operatori della comunicazione con qualifiche equipollenti minorati della vista</i>";</li> <li>- è modificato l'articolo 3 (obblighi dei datori di lavoro), il cui comma 6 è sostituito prevedendo ora che i lavoratori assunti obbligatoriamente (per i datori di lavoro privati uno per ogni centralino telefonico con almeno 5 linee urbane o 51% dei posti qualora il centralino telefonico abbia più di un posto di lavoro) siano computati nella quota di riserva di</li> </ul>

	<p>assunzioni obbligatorie ex articolo 3, L. 68/1999, che deve risultare nel prospetto informativo;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- è stato sostituito anche l'articolo 5, comma 4 (denunce), che ora stabilisce che i soggetti autorizzati alla prestazione dei servizi di installazione di fornitura di reti pubbliche di comunicazione elettronica e di telefonia accessibile al pubblico sono tenuti a comunicare, secondo modalità che saranno definite con D.P.C.M. o D.l., l'elenco dei datori di lavoro pubblici e privati presso i quali sono stati installati o modificati i centralini telefonici che comportino l'obbligo di assunzione;</li> <li>- infine, è stato sostituito l'articolo 6, comma 6 (modalità per il collocamento), che ora prevede che la graduatoria dei centralinisti telefonici e operatori della comunicazione con qualifiche equipollenti minorati della vista nonché l'elenco dei posti disponibili siano resi accessibili al pubblico mediante pubblicazione nei siti <i>internet</i> istituzionali delle Regioni, nel rispetto dei requisiti di accessibilità dei siti <i>internet</i> e mediante affissione presso l'ufficio del servizio competente, salvo quanto previsto dal Regolamento (UE) 2016/679 in materia di accesso ai dati personali da parte della persona alla quale i dati si riferiscono.</li> </ul>
Articolo 13-ter	<p><b>Ingresso di marittimi stranieri per lo svolgimento di particolari attività</b></p> <p>All'articolo 27, T.U. immigrazione (D.Lgs. 286/1998), è stata inserita la disposizione che prevede che i lavoratori marittimi chiamati per l'imbarco su navi, anche battenti bandiera di uno Stato non appartenente all'Unione Europea, ormeggiate in porti italiani, sono autorizzati a svolgere attività lavorativa a bordo, previa acquisizione del visto di ingresso per lavoro per il periodo necessario allo svolgimento della medesima attività lavorativa e comunque non superiore a un anno. Ai fini dell'acquisizione del predetto visto non è richiesto il nulla osta al lavoro. Si applicano le disposizioni del T.U. e del relativo Regolamento di attuazione concernenti il soggiorno di marittimi stranieri chiamati per l'imbarco su navi italiane da crociera.</p>
Articolo 22-bis	<p><b>Misure di sostegno per il comparto teatrale</b></p> <p>Per i soggetti che gestiscono teatri, sale da concerto e altre strutture artistiche, di cui al codice ATECO 90.04.00, aventi il domicilio fiscale, la sede legale o la sede operativa nel territorio dello Stato, sono sospesi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) i termini relativi ai versamenti delle ritenute alla fonte, di cui agli articoli 23 e 24, D.P.R. 600/1973, e delle trattenute relative all'addizionale regionale e comunale, che i predetti soggetti operano in qualità di sostituti d'imposta, nei mesi di aprile, maggio e giugno 2022;</li> <li>b) i termini dei versamenti relativi all'Iva in scadenza nei mesi di aprile, maggio e giugno 2022.</li> </ul> <p>I versamenti di cui sopra sospesi sono effettuati, senza applicazione di sanzioni e interessi, in un'unica soluzione entro il 16 novembre 2022. Non si fa luogo al rimborso di quanto già versato.</p>
Articolo 23-bis	<p><b>Lavori edili e contrattazione collettiva</b></p> <p>È stato modificato l'articolo 1, comma 43-bis, L. 234/2021 (Legge di Bilancio 2022), che ora prevede quanto segue.</p> <p>Per i lavori edili di cui all'Allegato X, D.Lgs. 81/2008 (tolto il riferimento all'importo superiore a 70.000 euro inserito in seguito), una serie di benefici (articoli 119, 119-ter, 120 e 121, D.L. 34/2020; articolo 16, comma 2, D.L. 63/2013; articolo 1, comma 12, L. 205/2017; articolo 1, comma 219, L. 160/2019) possono essere riconosciuti solo se, nell'atto di affidamento dei</p>

	<p>lavori, è indicato che i lavori edili 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.</p> <p>Tale previsione si applica con riferimento alle opere il cui importo risulti complessivamente superiore a 70.000 euro, fermo restando che l'obbligo di applicazione dei contratti collettivi del settore edile, nazionali e territoriali, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, è riferito esclusivamente ai lavori edili come definiti dall'Allegato X, D.Lgs. 81/2008.</p> <p>Il contratto collettivo applicato, indicato nell'atto di affidamento dei lavori, deve essere riportato nelle fatture emesse in relazione all'esecuzione dei lavori. Ai fini del rilascio del visto di conformità occorre verificare 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.</p> <p>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.</p>
<p>Articolo 37- <i>quater</i></p>	<p><b>Disposizioni in materia di iscrizione a ruolo</b></p> <p>Al fine di assicurare la necessaria liquidità alle famiglie e alle imprese in considerazione degli effetti negativi determinati dalla pandemia di Covid-19, nonché delle ripercussioni economiche e produttive della crisi ucraina, per il periodo compreso tra il 21 maggio e il 31 agosto 2022, il termine concesso per effettuare il pagamento, evitando così l'iscrizione a ruolo, delle somme risultate dovute a seguito dei controlli automatici (articolo 2, comma 2, D.Lgs. 462/1997) è fissato in 60 giorni anziché 30 dal ricevimento della comunicazione.</p>

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

## Le informative per l'azienda

---

### Oggetto: MAXISANZIONE PER LAVORO SOMMERSO

L'INL è intervenuto con un *vademecum* utile per chiarire alcuni aspetti relativi all'applicazione della maxisanzione per lavoro sommerso. Qui di seguito si evidenziano alcune particolarità.

#### La sanzione

La sanzione è graduata per fasce in base alla durata del comportamento illecito. Attualmente la sanzione è determinata come di seguito:

- da 1.800 a 10.800 euro per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore sino a 30 giorni di effettivo lavoro;
- da 3.600 a 21.600 euro per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore da 31 e sino a 60 giorni di effettivo lavoro;
- da 7.200 a 43.200 euro per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore oltre 60 giorni di effettivo lavoro.

Le sanzioni sono aumentate del 20% in caso di impiego di:

- lavoratori stranieri ai sensi dell'articolo 22, comma 12, D.Lgs. 286/1998;
- minori in età non lavorativa (cioè coloro che non possono far valere 10 anni di scuola dell'obbligo e il compimento dei 16 anni);
- percettori del Reddito di cittadinanza.

La Legge di Bilancio 2019 ha, altresì, previsto, oltre alla maggiorazione del 20% degli importi dovuti a titolo di sanzione, il raddoppio di tali percentuali laddove il datore di lavoro, nei 3 anni precedenti, sia stato destinatario di sanzioni amministrative o penali per i medesimi illeciti (c.d. recidiva).

La norma, al fine di promuovere la regolarizzazione dei rapporti sommersi, ha previsto la diffidabilità della maxisanzione con l'annesso beneficio dell'ammissione al pagamento del minimo edittale delle sanzioni.

Per ottemperare alla diffida - nel termine di 120 giorni dalla notifica del verbale unico - devono realizzarsi le seguenti condizioni:

1. instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato alternativamente con:
  - contratto a tempo indeterminato, anche *part-time* con una riduzione oraria non superiore al 50%;
  - contratto a tempo pieno e determinato di durata non inferiore a 3 mesi;
2. mantenimento in servizio di tali lavoratori per un periodo non inferiore a 3 mesi, cioè non inferiore a 90 giorni di calendario (da computarsi "*al netto*" del periodo di lavoro prestato in nero, il quale andrà comunque regolarizzato; in altri termini, il contratto decorrerà dal primo giorno di lavoro nero, mentre il periodo di 3 mesi utile a configurare l'adempimento alla diffida andrà conteggiato dalla data dell'accesso ispettivo).

Nei casi di interruzione del rapporto di lavoro non imputabili al datore di lavoro è possibile ottemperare alla diffida con un separato contratto, stipulato successivamente all'accesso ispettivo, che dovrà consentire il mantenimento del rapporto per almeno 3 mesi.

In ogni caso, entro il 120° giorno dalla notifica del verbale deve trovare pieno compimento l'intero periodo di mantenimento in servizio del lavoratore (3 mesi).

### **Campo di applicazione**

La c.d. maxisanzione per lavoro sommerso si applica ai datori di lavoro privato, indipendentemente dal fatto che siano o meno organizzati in forma di impresa, a esclusione del datore di lavoro domestico. Tale esclusione *“non opera nel caso in cui il datore di lavoro occupi il lavoratore assunto come domestico in altra attività imprenditoriale o professionale”* (Ministero del lavoro, circolare n. 38/2010).

In altre parole, il lavoratore assunto come domestico (quindi per finalità esclusivamente riferite alle necessità private e familiari del datore di lavoro in veste di privato cittadino) e rispetto al quale sono stati, altresì, posti in essere gli adempimenti di formalizzazione di un rapporto di lavoro domestico, ivi compresa la comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro, resta comunque un lavoratore in nero nell'ipotesi in cui venga impiegato in attività d'impresa o professionale facente capo al medesimo datore di lavoro. I medesimi principi si applicano anche alle ipotesi di utilizzo di prestazioni rese in regime di Libretto famiglia che non risultino conformi al disposto normativo.

L'illecito è integrato dai seguenti requisiti:

- mancanza della comunicazione preventiva di assunzione (il datore di lavoro deve aver ommesso di effettuare la comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro, che deve essere effettuata entro le ore 24 del giorno antecedente a quello di instaurazione del relativo rapporto);
- subordinazione (il rapporto di lavoro instaurato di fatto deve presentare i requisiti propri della subordinazione).

Sono, pertanto, escluse dall'applicazione della maxisanzione le prestazioni lavorative che rientrano nell'ambito del rapporto societario ovvero di quello familiare, difettando di norma in tali casi l'essenziale requisito della subordinazione. Per tali figure (in particolare coniuge, parenti, affini, affiliati e affidati del datore di lavoro), che non sono soggette all'ordinaria comunicazione UNILAV, la legge prevede una comunicazione indirizzata all'Inail.

In termini generali e a ulteriore precisazione di quanto affermato dal Ministero del lavoro con circolare n. 38/2010, occorre sottolineare che la maxisanzione non può trovare diretta applicazione per la sola omissione di detta comunicazione, essendo comunque necessario verificare in concreto il requisito della subordinazione.

In caso di prestazioni autonome occasionali rese ai sensi dell'articolo 2222, cod. civ., la maxisanzione potrà trovare applicazione soltanto nel caso in cui le suddette prestazioni non siano state oggetto di preventiva comunicazione, sempreché la prestazione sia riconducibile nell'alveo del rapporto di lavoro subordinato e non siano stati già assolti, al momento dell'accertamento ispettivo, gli ulteriori obblighi di natura fiscale e previdenziale, ove previsti, idonei a escludere la natura *“sommersa”* della prestazione. In tal senso, occorrerà verificare, ad esempio, il versamento della ritenuta d'acconto del 20% mediante modello F24 ovvero la circostanza che la prestazione autonoma risulti indicata sul modello 770 del committente. Tali adempimenti dovranno essere stati assolti prima dell'accertamento ispettivo e riconducibili alla prestazione oggetto di verifica.

---



### Casi di esclusione

La sanzione non trova applicazione tutte le volte in cui, dagli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti, si evidenzia la volontà del datore di lavoro di non occultare il rapporto di lavoro, anche laddove si tratti di una differente qualificazione dello stesso. Conseguentemente, il personale ispettivo non adotterà la maxisanzione nei casi di:

- intervenuta regolarizzazione spontanea e integrale del rapporto di lavoro originariamente in nero, prima di qualsiasi accertamento da parte di organismi di vigilanza in materia giuslavoristica, previdenziale o fiscale o prima dell'eventuale convocazione per espletamento del tentativo di conciliazione monocratica;
- differente qualificazione del rapporto di lavoro.

Per intervenuta regolarizzazione si intendono i casi in cui:

- il datore di lavoro abbia proceduto a effettuare, entro la scadenza del primo adempimento contributivo (cioè entro il giorno 16 del mese successivo a quello di inizio del rapporto di lavoro), anche la sola comunicazione di assunzione, dalla quale risulti la data di effettiva instaurazione del rapporto di lavoro, fermi restando i successivi e conseguenti adempimenti previdenziali e la piena sanzionabilità anche della tardiva comunicazione;
- il datore di lavoro – qualora sia scaduto il termine del primo adempimento contributivo – abbia denunciato spontaneamente la propria situazione debitoria entro 12 mesi dal termine stabilito per il pagamento dei contributi o dei premi dovuti agli Istituti previdenziali e abbia effettuato il versamento degli interi importi dei contributi o premi dovuti per tutto il periodo di irregolare occupazione entro 30 giorni dalla denuncia, unitamente al pagamento della sanzione civile prevista dall'articolo 116, comma 8, lettera b), L. 388/2000, previa comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro da cui risulti la data di effettivo inizio della prestazione.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

---

## Le informative per l'azienda

---

### Oggetto: INDENNITÀ *UNA TANTUM* DEL DECRETO AIUTI

È stato pubblicato in G.U. il D.L. 50/2022, in vigore dal 18 maggio scorso, che contiene misure urgenti in materia di politiche energetiche nazionali, produttività delle imprese e attrazione degli investimenti, nonché in materia di politiche sociali e di crisi ucraina.

Per quanto più di interesse, il provvedimento contiene l'annunciata indennità di 200 euro a carico dello Stato per lavoratori dipendenti che, nel primo quadrimestre del 2022, abbiano beneficiato dell'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti di cui alla Legge di Bilancio 2022, da corrispondere per il tramite dei datori di lavoro con le retribuzioni erogate nel mese di luglio 2022 agli aventi diritto. L'indennità è prevista anche per pensionati e altre categorie di soggetti, secondo diverse modalità.

Si riassumono le caratteristiche dell'indennità.

Lavoratori dipendenti (articolo 31)	
A chi spetta	Lavoratori dipendenti già beneficiari, nel primo quadrimestre del 2022 e per almeno una mensilità, dell'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore di 0,8%, 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, prevista dall'ultima Legge di Bilancio per il solo anno 2022. L'indennità spetta ai lavoratori dipendenti una sola volta, anche nel caso in cui siano titolari di più rapporti di lavoro.
Caratteristiche	L'indennità non è cedibile, né sequestrabile, né pignorabile e non costituisce reddito né ai fini fiscali né ai fini della corresponsione di prestazioni previdenziali e assistenziali.
Modalità di erogazione	La somma a titolo di indennità <i>una tantum</i> di importo pari a 200 euro è riconosciuta per il tramite dei datori di lavoro, con la retribuzione erogata nel mese di luglio 2022, in via automatica, previa dichiarazione del lavoratore di non essere titolare delle prestazioni di cui all'articolo 32, commi 1 e 18 (trattamenti pensionistici a carico di qualsiasi forma previdenziale obbligatoria, pensione o assegno sociale, pensione o assegno per invalidi civili, ciechi e sordomuti, nonché trattamenti di accompagnamento alla pensione, con decorrenza entro il 30 giugno 2022; appartenenza a nuclei beneficiari del reddito di cittadinanza).
Modalità di recupero	Nel mese di luglio 2022 il credito maturato per effetto dell'erogazione dell'indennità sarà compensato dai datori di lavoro attraverso la denuncia UniEmens, secondo le indicazioni che saranno fornite dall'Inps.
Pensionati e altre categorie di soggetti (articolo 32)	
Pensionati	Ai soggetti residenti in Italia, titolari di uno o più trattamenti pensionistici a carico di qualsiasi forma previdenziale obbligatoria, di pensione o assegno sociale, di pensione o

---

	<p>assegno per invalidi civili, ciechi e sordomuti, nonché di trattamenti di accompagnamento alla pensione, con decorrenza entro il 30 giugno 2022 e reddito personale assoggettabile a Irpef, al netto dei contributi previdenziali e assistenziali, non superiore per l'anno 2021 a 35.000 euro, l'Inps corrisponderà d'ufficio con la mensilità di luglio 2022 un'indennità <i>una tantum</i> pari a 200 euro. Qualora tali soggetti risultino titolari esclusivamente di trattamenti non gestiti dall'Inps, il casellario centrale dei pensionati individuerà l'ente previdenziale incaricato dell'erogazione dell'indennità <i>una tantum</i> che provvede negli stessi termini e alle medesime condizioni ed è successivamente rimborsato dall'Inps.</p> <p>Dal computo del reddito personale assoggettabile a Irpef, al netto dei contributi previdenziali e assistenziali, sono esclusi: i trattamenti di fine rapporto comunque denominati, il reddito della casa di abitazione e le competenze arretrate sottoposte a tassazione separata.</p> <p>L'indennità <i>una tantum</i> non costituisce reddito ai fini fiscali né ai fini della corresponsione di prestazioni previdenziali e assistenziali, non è cedibile, né sequestrabile, né pignorabile. L'indennità <i>una tantum</i> è corrisposta sulla base dei dati disponibili all'ente erogatore al momento del pagamento ed è soggetta alla successiva verifica del reddito. L'ente erogatore procede alla verifica della situazione reddituale e, in caso di somme corrisposte in eccedenza, provvede alla notifica dell'indebitato entro l'anno successivo a quello di acquisizione delle informazioni reddituali.</p> <p>L'indennità è corrisposta, a ciascun soggetto avente diritto, una sola volta, anche nel caso in cui tale soggetto svolga attività lavorativa.</p>
Domestici	L'Inps, a domanda, erogherà nel mese di luglio 2022 ai lavoratori domestici che abbiano in essere uno o più rapporti di lavoro al 18 maggio 2022 un'indennità <i>una tantum</i> pari a 200 euro. Le domande possono essere presentate presso gli istituti di patronato.
NASpl e DIS-COLL	Per coloro che hanno percepito per il mese di giugno 2022 le prestazioni di NASpl o DIS-COLL, è riconosciuta dall'Inps un'indennità <i>una tantum</i> pari a 200 euro.
Disoccupazione agricola	Per coloro che nel corso del 2022 percepiscono l'indennità di disoccupazione agricola di competenza del 2021, sarà riconosciuta dall'Inps un'indennità <i>una tantum</i> pari a 200 euro.
Co.co.co.	<p>L'Inps, a domanda, eroga un'indennità <i>una tantum</i> pari a 200 euro ai titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa i cui contratti sono attivi al 18 maggio 2022 e iscritti alla Gestione separata, purché non percepiscano trattamenti pensionistici e purché non siano iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie.</p> <p>L'indennità è corrisposta ai soggetti che hanno reddito derivante dai suddetti rapporti non superiore a 35.000 euro per l'anno 2021.</p>
Stagionali turismo, stabilimenti termali e spettacolo	Ai lavoratori che nel 2021 siano stati beneficiari di una delle indennità previste dal Decreto Sostegni (articolo 10, commi 1-9, D.L. 41/2021: lavoratori stagionali del turismo, degli stabilimenti termali e dello spettacolo) e dal Decreto Sostegni-bis (articolo 42, D.L. 73/2021: proroga indennità lavoratori stagionali, turismo e spettacolo), l'Inps eroga automaticamente un'indennità <i>una tantum</i> pari a 200 euro.
Stagionali a tempo determinato e intermittenti	L'Inps, a domanda, eroga ai lavoratori stagionali a tempo determinato e intermittenti che, nel 2021, abbiano svolto la prestazione per almeno 50 giornate, un'indennità <i>una tantum</i> pari a 200 euro, purché il reddito derivante dai suddetti rapporti non sia superiore a 35.000 euro per l'anno 2021.

Iscritti al FPLS	L'Inps, a domanda, eroga ai lavoratori iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo che, nel 2021, abbiano almeno 50 contributi giornalieri versati, un'indennità <i>una tantum</i> pari a 200 euro, purché tali soggetti abbiano un reddito derivante dai suddetti rapporti non superiore a 35.000 euro per l'anno 2021.
Collaboratori occasionali	L'Inps, a domanda, eroga ai lavoratori autonomi, privi di partita Iva, non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, che, nel 2021, siano stati titolari di contratti autonomi occasionali ex articolo 2222, cod. civ., un'indennità <i>una tantum</i> pari a 200 euro, purché, per tali contratti, risulti per il 2021 l'accredito di almeno un contributo mensile e i lavoratori risultino già iscritti al 18 maggio 2022 alla Gestione separata.
Incaricati delle vendite a domicilio	L'Inps, a domanda, eroga agli incaricati alle vendite a domicilio con reddito nell'anno 2021 derivante dalle medesime attività superiore a 5.000 euro e titolari di partita Iva attiva, iscritti al 18 maggio 2022 alla Gestione separata, un'indennità <i>una tantum</i> pari a 200 euro.
Tempistiche	Le indennità di 200 euro sopra elencate (da NASpl e DIS-COLL fino a incaricati delle vendite a domicilio) saranno erogate successivamente all'invio delle denunce UniEmens dei datori di lavoro di cui all'articolo 31.
Beneficiari del reddito di cittadinanza	Ai nuclei beneficiari del Reddito di cittadinanza è corrisposta d'ufficio nel mese di luglio 2022, unitamente alla rata mensile di competenza, un'indennità <i>una tantum</i> pari a 200 euro. L'indennità non è corrisposta nei nuclei in cui è presente almeno un beneficiario delle indennità per i lavoratori dipendenti, per i pensionati e per gli altri soggetti sopra elencati.

Le prestazioni dei 2 articoli del decreto non sono tra loro compatibili e possono essere corrisposte a ciascun soggetto avente diritto una sola volta.

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

## Le informative per l'azienda

---

### Oggetto: AUU E CONTRIBUTO EX CUAF

Dal 1° marzo 2022, come noto, è in vigore l'assegno unico e universale per i figli a carico e, di conseguenza, sono cessate, limitatamente ai nuclei familiari con figli e orfanili, le prestazioni degli assegni per il nucleo familiare (Anf) e degli assegni familiari (Af). Per contro, restano in vigore e continuano a essere riconosciute le prestazioni di assegno per il nucleo familiare (Anf) e di assegni familiari (Af) riferite a nuclei familiari senza figli composti unicamente dai coniugi, con esclusione del coniuge legalmente ed effettivamente separato, dai fratelli, dalle sorelle e dai nipoti, di età inferiore a 18 anni compiuti ovvero senza limiti di età, qualora si trovino, a causa di infermità o difetto fisico o mentale, nell'assoluta e permanente impossibilità di dedicarsi a un proficuo lavoro, nel caso in cui essi siano orfani di entrambi i genitori e non abbiano conseguito il diritto a pensione ai superstiti.

Con il messaggio n. 1921/2022, l'Inps ha chiarito che, poiché il Legislatore non è intervenuto sulle disposizioni afferenti agli obblighi contributivi per i datori di lavoro tenuti al versamento del contributo ex Cuaf (Cassa unica assegni familiari), possono continuare a beneficiare del regime di esenzione dell'obbligo di versamento di tale contributo i datori di lavoro che non perseguono fini di lucro (articolo 49, comma 2, L. 881/1989 e articolo 23-bis, D.L. 663/1979), qualora garantiscano un trattamento di famiglia non inferiore a quello previsto dalla legge in relazione a tutte le tipologie di nuclei familiari che non rientrano nella platea dei beneficiari dell'assegno unico e universale.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

---

## Le informative per l'azienda

---

### Oggetto: AUTODICHIARAZIONE PER GLI AIUTI RELATIVI AL *TEMPORARY FRAMEWORK*

L'articolo 3, Decreto Mef 11 dicembre 2021, pubblicato nella G.U. n. 15/2022, ha previsto che i soggetti beneficiari degli aiuti rientranti nel "*Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza da Covid-19*", il c.d. *Temporary Framework*, dovranno presentare all'Agenzia delle entrate un'autodichiarazione, quale dichiarazione sostitutiva ex articolo 47, D.P.R. 445/2000, nella quale attesteranno che l'importo complessivo degli aiuti fruiti non supera i massimali previsti.

L'Agenzia delle entrate, con provvedimento n. 143438/2022, informa circa i termini di presentazione e il contenuto della dichiarazione cui sopra. In tale provvedimento, tra l'altro, viene approvato e allegato il modello di autodichiarazione sopra citata (si ribadisce, quale dichiarazione sostitutiva di atto notorio del rispetto dei requisiti del *Temporary Framework*) e le relative istruzioni.

Vengono, inoltre, specificate le modalità operative per eventuali importi ricevuti, eccedenti i massimali previsti, che il beneficiario intende volontariamente restituire o sottrarre da aiuti successivamente ottenuti per i quali vi sia capienza nei relativi massimali.

A tal proposito, si ricorda che (ex articolo 3, decreto Mef):

- gli aiuti richiamati sono fruiti nel rispetto delle condizioni e dei massimali, pari a:
  - 800.000 euro per impresa unica, ovvero a 120.000 euro per le imprese operanti nel settore della pesca e dell'acquacoltura e a 100.000 euro per le imprese operanti nel settore della produzione primaria di prodotti agricoli, per gli aiuti ricevuti dal 19 marzo 2020 al 27 gennaio 2021;
  - 1.800.000 euro per impresa unica, ovvero a 270.000 euro per le imprese operanti nel settore della pesca e dell'acquacoltura e a 225.000 euro per le imprese operanti nel settore della produzione primaria di prodotti agricoli, per gli aiuti ricevuti dal 28 gennaio 2021 alla data del 31 dicembre 2021;
- gli aiuti richiamati, al ricorrere di specifiche condizioni, possono essere, altresì, fruiti nel rispetto del massimale pari a 3.000.000 di euro per impresa unica, per gli aiuti ricevuti dal 13 ottobre 2020 al 27 gennaio 2021, e pari a 10.000.000 di euro per impresa unica, per gli aiuti ricevuti dal 28 gennaio 2021 al 31 dicembre 2021.

La dichiarazione dovrà essere inviata esclusivamente con modalità telematiche, direttamente dal contribuente oppure avvalendosi di un soggetto incaricato, a mezzo dell'apposito servizio *web* disponibile sul sito dell'Agenzia delle entrate. Dell'avvenuta presentazione sarà rilasciata, entro 5 giorni, una ricevuta che ne attesta la presa in carico, ovvero lo scarto, con l'indicazione delle relative motivazioni. In quest'ultimo caso la dichiarazione potrà essere validamente reinviata entro i 5 giorni successivi alla data contenuta nella comunicazione dell'Agenzia delle entrate che attesta il motivo dello scarto.

L'invio potrà essere effettuato dal 28 aprile 2022 al 30 giugno 2022.

---

Viene concessa la possibilità di invio di una successiva dichiarazione, che sostituirà integralmente quella precedentemente trasmessa; l'ultima dichiarazione validamente trasmessa sostituisce tutte quelle precedentemente inviate.

Da notare che, nel caso in cui la dichiarazione sostitutiva sia stata già resa in sede di presentazione della comunicazione per l'accesso agli aiuti, per i quali il relativo modello già includeva l'autodichiarazione, la presentazione della presente dichiarazione non sarà obbligatoria, sempre che il beneficiario non abbia successivamente fruito di ulteriori aiuti.

Vi sono, tuttavia, delle situazioni che obbligano comunque alla presentazione:

- il beneficiario ha fruito degli aiuti riconosciuti ai fini Imu senza aver compilato nella precedente dichiarazione sostitutiva il quadro C;
- il beneficiario ha superato i limiti massimi spettanti e deve riversare gli aiuti eccedenti i massimali previsti;
- il beneficiario si è avvalso della possibilità di “*allocare*” la medesima misura in parte nella Sezione 3.12 (introdotta dalla Commissione Europea con la Comunicazione C/2020 7127, che consiste nella previsione di un'ulteriore tipologia di aiuti di Stato ammissibili), sussistendone i requisiti ivi previsti, e in parte nella Sezione 3.1 (dedicata agli “*Aiuti sotto forma di sovvenzioni dirette, anticipi rimborsabili o agevolazioni fiscali*”), qualora residui il massimale stabilito.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

---

## Le informative per l'azienda

---

### Oggetto: NUOVE CAUSALI CIGO PER CRISI UCRAINA E CARO ENERGIA

Tenuto conto dei recenti interventi di riordino della materia degli ammortizzatori sociali e in ragione della situazione internazionale determinata dalla crisi russo-ucraina sono emersi nuovi scenari critici con dirette ricadute sui mercati, perciò, con D.M. 67/2022, sono state apportate modifiche e integrazioni al D.M. 95442/2016, che definisce i criteri per l'approvazione dei programmi di Cigo e contiene la disciplina delle singole fattispecie che integrano le relative causali di intervento, con particolare riferimento ai casi di *"mancanza di lavoro o di commesse e crisi di mercato"* e di *"mancanza di materie prime o componenti"*.

In particolare, sono state introdotte nel D.M. 95442/2016 le seguenti previsioni:

- la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa integra la fattispecie di *"crisi di mercato"*, per il solo anno 2022, anche se deriva dall'impossibilità di concludere accordi o scambi a causa delle limitazioni conseguenti alla crisi in Ucraina;
- il caso di *"mancanza di materie prime o componenti"* si configura anche quando essa consegua a difficoltà economiche, non prevedibili, temporanee e non imputabili all'impresa, nel reperimento di fonti energetiche, funzionali alla trasformazione delle materie prime necessarie per la produzione e, in tal caso, la relazione tecnica dovrà documentare le oggettive difficoltà economiche e la relativa imprevedibilità, temporaneità e non imputabilità delle stesse.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

---



## Le informative per l'azienda

---

**Oggetto: PROSECUZIONE DEGLI EFFETTI DEL PROTOCOLLO ANTI-COVID DEL 6 APRILE 2021**

Il Ministero del lavoro, con il verbale di incontro del 4 maggio 2022, tenutosi con le associazioni datoriali e le OO.SS., ha precisato che:

- il Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro sottoscritto in data 6 aprile 2021 resta attualmente in vigore;
- entro il 30 giugno 2022 le parti si incontreranno per verificare l'opportunità di provvedere a inserire degli aggiornamenti al protocollo in base all'evoluzione della situazione epidemiologica.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

---

## Le informative per l'azienda

---

### **Oggetto: NUOVA CLASSIFICAZIONE ATECO 2007 E VERIFICA DELL'ATTUALE CODICE**

L'Agenzia delle entrate, con risoluzione 20/E/2022, ha evidenziato che l'Istat ha comunicato la pubblicazione della nuova classificazione ATECO 2007 aggiornamento 2022, decorrente dal 1° gennaio 2022 e recepita a livello amministrativo dal 1° aprile 2022.

Pur non essendo necessario, a seguito dell'adozione della nuova classificazione ATECO, presentare un'apposita dichiarazione di variazione dati, si ritiene utile riepilogare le novità.

Le modifiche apportate alla classificazione ATECO 2007 riguardano l'aggiornamento di alcuni codici attività. Le sezioni interessate dalla modifica sono le seguenti:

- Sezione A - Divisione 01;
- Sezione C - Classe 10.89 - Classe 16.23 - Classe 24.33 - Classe 27.40;
- Sezione F - Classe 43.21 - Classe 43.29;
- Sezione G - Classe 45.20 - Categoria 46.18.3 - Classe 46.90;
- Sezione I - Classe 55.20 - Classe 56.10;
- Sezione K - Classe 66.19;
- Sezione M - Classe 69.20 - Classe 71.20 - Classe 73.11 - Classe 74.90;
- Sezione N - Classe 77.39;
- Sezione R - Classe 90.01 - Classe 92.00 - Gruppo 93.2;
- Sezione S - Classe 96.01 Sezione T - Classe 97.00.

Sono state effettuate le seguenti tipologie di aggiornamento:

- eliminazione di codici ATECO e loro sostituzione con nuovi codici;
- istituzione di nuovi codici ATECO;
- modifica descrizione/contenuto di codici ATECO esistenti.

È possibile verificare i propri codici ATECO, prevalente e secondari, accedendo alla propria area riservata del sito *internet* dell'Agenzia delle entrate utilizzando Spid, Cns o Cie. I professionisti, le imprese e le persone fisiche titolari di partita Iva possono accedere ancora con le credenziali Entratel/Fisconline. All'interno dell'area riservata occorrerà selezionare il servizio "Cassetto Fiscale" e aprire la sezione "Dati anagrafici" per verificare il codice ATECO prevalente e la sezione "Altre attività" per verificare i codici ATECO delle eventuali attività secondarie.

Tutti gli operatori interessati dall'aggiornamento dei codici attività sono tenuti a utilizzare i nuovi codici negli atti e nelle dichiarazioni da presentare all'Agenzia delle entrate.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

---

## Le informative per l'azienda

---

### **Oggetto: RAPPORTO BIENNALE SITUAZIONE PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE**

Con comunicato del 17 maggio 2022, il Ministero del lavoro rende noto che, in attuazione dell'articolo 46, Codice delle pari opportunità, come modificato dalla L. 162/2021, è stato firmato dal Ministro del lavoro e dalla Ministra per le pari opportunità e la famiglia il D.l. 29 marzo 2022, che definisce le modalità per la redazione del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile da parte delle aziende pubbliche e private con più di 50 dipendenti.

Il rapporto deve essere redatto esclusivamente in modalità telematica, inserendo le informazioni contenute nell'allegato A del Decreto, attraverso l'utilizzo dell'apposito portale del Ministero del lavoro, <https://servizi.lavoro.gov.it>, entro il 30 settembre 2022 per il solo biennio 2020-2021 (per i successivi è confermato il termine del 30 aprile dell'anno successivo alla scadenza di ciascun biennio). L'applicativo informatico sarà operativo dal 23 giugno 2022.

Al termine della procedura informatica, in mancanza di errori o incongruenze, è rilasciata una ricevuta attestante la corretta redazione del rapporto. Copia del rapporto e della ricevuta devono essere trasmessi dal datore di lavoro anche alle Rsa.

Il servizio informatico consente alla Consiglieria o al Consigliere regionale di parità, tramite un identificativo univoco, l'accesso ai dati dei rapporti trasmessi dalle aziende per poterne elaborare i risultati e trasmetterli alle sedi territoriali dell'INL, alla Consiglieria o al Consigliere nazionale di parità, al Ministero del lavoro, al Dipartimento per le Pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, all'Istat e al Cnel.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

---

## Le informative per l'azienda

---

### Oggetto: NOVITÀ PER ASSISTENTI DI STUDIO ODONTOIATRICO

È stato pubblicato nella G.U. n. 102/2022 il D.P.C.M. 9 marzo 2022, che recepisce l'accordo sancito tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano il 7 ottobre 2021, concernente l'individuazione del profilo professionale dell'assistente di studio odontoiatrico (Aso), quale operatore di interesse sanitario di cui all'articolo 1, comma 2, L. 43/2006.

Il nuovo accordo sostituisce quello raggiunto il 23 novembre 2017 (D.P.C.M. 8 febbraio 2018 in G.U. n. 80/2018), le cui disposizioni transitorie ex articolo 13, commi 1 (possibilità di assumere assistenti alla poltrona privi del titolo per 24 mesi successivi all'entrata in vigore del decreto, fermo l'obbligo di provvedere a che gli stessi acquisissero l'attestato di Aso entro 36 mesi dall'assunzione) e 2 (possibilità di mantenere in servizio gli assistenti alla poltrona privi dei 36 mesi di attività lavorativa, provvedendo a fargli acquisire l'attestato di Aso entro 36 mesi dall'entrata in vigore del decreto), sono poi state prorogate di 12 mesi con accordo del 7 maggio 2020 e, per il solo comma 1, di ulteriori 12 mesi, con accordo del 17 giugno 2021.

<b>Chi è l'Aso</b>	L'Aso è l'operatore in possesso dell'attestato conseguito a seguito della frequenza di specifico corso di formazione, fatti salvi i casi di esenzione previsti dall'accordo, che svolge attività finalizzate all'assistenza dell'odontoiatra e dei professionisti sanitari del settore durante la prestazione clinica, alla predisposizione dell'ambiente e dello strumentario, all'accoglimento dei clienti e alla gestione della segreteria e dei rapporti con i fornitori, con divieto assoluto di intervenire direttamente sul paziente anche in presenza dell'odontoiatra e dei professionisti sanitari del settore.
<b>In quali contesti e come opera</b>	L'Aso svolge la propria attività negli studi odontoiatrici e nelle strutture sanitarie che erogano prestazioni odontostomatologiche; opera in regime di dipendenza e svolge la propria attività in collaborazione con l' <i>équipe</i> odontoiatrica, secondo linee organizzativo-operative definite, attenendosi alle disposizioni dei professionisti sanitari.
<b>Attività e competenze dell'Aso</b>	Le attività dell'Aso sono espressione delle competenze acquisite nell'ambito del percorso formativo e afferiscono ai seguenti settori: tecnico clinico; ambientale e strumentale; relazionale; segretariale e amministrativo. Il processo di lavoro e le attività dell'Aso sono illustrati nell'allegato 1 all'accordo, mentre il processo di lavoro e le attività sono declinate in competenze, abilità e conoscenze/materie di insegnamento, nell'allegato 2 all'accordo.
<b>La formazione</b>	Per accedere al corso di formazione per Aso occorre aver assolto l'obbligo di istruzione. Chi ha conseguito una formazione scolastica all'estero deve presentare la dichiarazione di valore o un documento equipollente/corrispondente che attesti il livello di scolarizzazione. Gli stranieri che non hanno conseguito un titolo di studio in Italia devono dimostrare di possedere una buona conoscenza della lingua italiana

	<p>orale e scritta, da verificare tramite un <i>test</i> di ingresso, da conservare agli atti del soggetto formatore.</p> <p>La competenza sulla formazione è delle Regioni e delle Province autonome di Trento e Bolzano. È consentito l'utilizzo della formazione a distanza FAD nella misura massima del 30% delle lezioni frontali, salvo situazioni emergenziali sanitarie che possono richiedere una maggiore percentuale (linee guida approvate il 25 luglio 2019).</p> <p>Chi consegue l'attestato, ma anche chi è esentato, è obbligato a frequentare eventi di aggiornamento per almeno 10 ore all'anno, a partire da quello successivo all'acquisizione dell'attestato (per gli esenti la prima annualità di aggiornamento deve concludersi entro 12 mesi dall'entrata in vigore del nuovo accordo) e da concludersi entro l'anno medesimo.</p> <p>La qualifica di Aso può essere acquisita anche tramite l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale ex articolo 43, D.Lgs. 81/2015.</p> <p>Il corso di formazione ha una durata complessiva non inferiore a 700 ore (300 di teoria ed esercitazioni e 400 di tirocinio) e non superiore a 12 mesi ed è strutturato in 2 moduli:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• modulo di base (150 ore di teoria di cui 20 ore dedicate alle esercitazioni e 100 ore di tirocinio);</li> <li>• modulo professionalizzante (150 ore di teoria di cui 30 ore dedicate alle esercitazioni e 300 ore di tirocinio).</li> </ul> <p>La frequenza del corso è obbligatoria e non può essere ammesso all'esame finale chi abbia superato, anche per giustificati motivi, il tetto massimo di assenze indicato dalla Regione o Provincia autonoma, e comunque non superiore al 10% delle ore complessive. In caso di assenze superiori il corso si considera interrotto, salvo interventi autorizzati da Regioni e P.A. finalizzati al recupero dei contenuti della parte del percorso formativo non seguito.</p> <p>L'esame finale consiste in una prova teorica e una prova pratica e, al suo superamento, consegue il rilascio dell'attestato, valido in tutto il territorio nazionale, sulla base del modello di cui all'allegato 3 all'accordo.</p> <p>Le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• definiscono i crediti formativi che consentono di ridurre, in tutto o in parte, la durata del corso, in ragione delle competenze comunque acquisite dal richiedente;</li> <li>• possono valutare i titoli pregressi per l'acquisizione dei crediti formativi che consentono di ridurre, in tutto o in parte, la durata del corso.</li> </ul>
<b>Tirocinio</b>	<p>Il corso comprende un tirocinio guidato presso gli studi odontoiatrici, i servizi e le strutture autorizzate presso cui opera l'Aso, svolto con la supervisione di un operatore qualificato ed esperto, i cui requisiti sono definiti dalle Regioni e Province autonome. Nei casi previsti dalle disposizioni transitorie il tirocinio può essere svolto nel luogo e nell'orario di lavoro, ma deve essere comunque tracciato in maniera chiara come ore dedicate alla formazione e distinte da quelle di lavoro.</p>
<b>Esenzione dalla formazione</b>	<p>Sono esentati dall'obbligo di frequenza, di superamento del corso di formazione e conseguimento dell'attestato coloro che, alla data di entrata in vigore del D.P.C.M. 9</p>

	<p>febbraio 2018:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>hanno avuto l'inquadramento contrattuale di assistente alla poltrona e possono documentare un'attività lavorativa, anche in apprendistato, di non meno di 36 mesi, anche non consecutiva, espletata negli ultimi 10 anni antecedenti l'entrata in vigore del medesimo D.P.C.M. (periodo aprile 2008-aprile 2018);</li> <li>hanno avuto un diverso inquadramento contrattuale rispetto a quello di assistente alla poltrona, ma hanno svolto mansioni riconducibili a quelle dell'Aso nel medesimo arco temporale sopra indicato.</li> </ul> <p>Tali requisiti devono essere documentati mediante l'esibizione, in alternativa o congiuntamente, di contratto di lavoro individuale, percorso del lavoratore (C2 storico) rilasciato dal Centro per l'impiego del Comune di residenza, estratto conto contributivo Inps, buste paga/cedolini, posizione assicurativa Inail, modello Unilav e, se non bastasse, di attestato di formazione in sicurezza in ambito odontoiatrico per gli obblighi del D.Lgs. 81/2008. Il datore di lavoro deve acquisire e conservare la documentazione comprovante il possesso dei requisiti.</p>
<b>Esenzione parziale con formazione ridotta</b>	<p>Chi ha svolto prestazioni lavorative riconducibili all'Aso, in studi odontoiatrici o strutture sanitarie, per almeno 36 mesi nel periodo aprile 2008-aprile 2018, non comprovabili dalla documentazione sopra riportata, accede a un percorso formativo di durata complessiva non inferiore a 250 ore di teoria ed esercitazioni pratiche, al termine del quale viene sostenuto l'esame finale per il conseguimento dell'attestato entro e non oltre il 21 aprile 2023.</p>
<b>Disposizioni transitorie</b>	<p>Restano ferme le disposizioni transitorie già previste dall'articolo 13 dell'accordo del 23 novembre 2017, come prorogate dall'accordo del 7 maggio 2020 e dall'accordo del 17 giugno 2021, così come restano validi gli atti e i provvedimenti adottati e sono fatti salvi gli effetti prodottisi e i rapporti giuridici sorti sulla base di tale accordo.</p>

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

## Le informative per l'azienda

---

### Oggetto: PROROGA SOSPENSIONE VERSAMENTI SETTORE SPORTIVO

La Legge di Bilancio 2022 ha previsto la sospensione dei termini relativi:

- ai versamenti delle ritenute alla fonte operate in qualità di sostituti d'imposta, dal 1° gennaio al 30 aprile 2022;
- agli adempimenti e ai versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria, dal 1° gennaio al 30 aprile 2022;
- ai versamenti dell'Iva in scadenza nei mesi di gennaio, febbraio, marzo e aprile 2022;
- ai versamenti delle imposte sui redditi in scadenza dal 10 gennaio al 30 aprile 2022.

I pagamenti sospesi andavano effettuati, senza sanzioni e interessi, in un'unica soluzione entro il 30 maggio 2022 ovvero, sempre a partire da quella data, fino a un massimo di 7 rate mensili di pari importo, per quanto riguarda il 50% del totale dovuto, con un'ultima rata per il valore residuo entro il 16 dicembre.

In sede di conversione in L. 34/2022, in vigore dal 29 aprile scorso, del D.L. 17/2022, recante misure urgenti per il contenimento dei costi dell'energia elettrica e del gas naturale, per lo sviluppo delle energie rinnovabili e per il rilancio delle politiche industriali, nell'ambito dell'articolo 7 del decreto titolato "*Incremento del fondo unico a sostegno del potenziamento del movimento sportivo italiano*", è, però, prevista la proroga fino al 31 luglio 2022 di tali termini di sospensione, compresi quelli in scadenza nel periodo dal 1° maggio al 31 luglio 2022, al fine di sostenere le federazioni sportive nazionali, gli enti di promozione sportiva e le associazioni e società sportive professionistiche e dilettantistiche che hanno il domicilio fiscale, la sede legale o la sede operativa nel territorio dello Stato e operano nell'ambito di competizioni sportive in corso di svolgimento, ai sensi del D.P.C.M. 24 ottobre 2020.

I versamenti sospesi sono ora da effettuare, senza applicazione di sanzioni e interessi, in un'unica soluzione entro il 31 agosto 2022 o mediante rateizzazione fino a un massimo di 4 rate mensili di pari importo, pari al 50% del totale dovuto, e l'ultima rata di dicembre 2022 pari al valore residuo. Il versamento della prima rata avviene entro il 31 agosto 2022, senza interessi. I versamenti relativi al mese di dicembre 2022 devono essere effettuati entro il giorno 16 del detto mese. Non si fa luogo al rimborso di quanto già versato.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

---

## Le informative per l'azienda

---

### Oggetto: DECRETO PNRR2

È in vigore dal 1° maggio 2022 il D.L. 36/2022 (c.d. PNRR 2), contenente ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), tra le quali si segnalano le seguenti.

Articolo	Contenuto
Articolo 18	<b>Pos e fatturazione elettronica</b> Dal 30 giugno 2022 (anziché dal 1° gennaio 2023) prendono il via le sanzioni per esercenti e professionisti che non accettano pagamenti elettronici e dal 1° luglio 2022 l'obbligo di fatturazione elettronica per i soggetti forfetari con ricavi o compensi nell'anno precedente superiori a 25.000 euro (dal 1° gennaio 2024 per gli altri soggetti).
Articolo 19	<b>Portale nazionale del sommerso (PNS)</b> Mediante modifica del D.Lgs. 124/2004, al fine di un'efficace programmazione dell'attività ispettiva nonché di monitorare il fenomeno del lavoro sommerso su tutto il territorio nazionale, le risultanze dell'attività di vigilanza svolta dall'INL, dall'Inps, dall'Inail, dai Carabinieri e dalla GdF in materia di lavoro sommerso, lavoro e legislazione sociale confluiranno in un portale unico nazionale gestito dall'INL e denominato Portale nazionale del sommerso (PNS), che sostituisce e integra le banche dati esistenti attraverso le quali INL, Inps e Inail condividono le risultanze degli accertamenti ispettivi e nel quale confluiranno i verbali ispettivi e ogni altro provvedimento consequenziale all'attività di vigilanza, ivi compresi tutti gli atti relativi a eventuali contenziosi instaurati sul medesimo verbale.
Articolo 20	<b>Protocolli Inail per la sicurezza</b> Al fine di contrastare al fenomeno infortunistico e di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro nella fase di realizzazione del PNRR, l'Inail promuove appositi protocolli di intesa con aziende e grandi gruppi industriali impegnati nell'esecuzione dei singoli interventi previsti dal Piano per l'attivazione, tra gli altri: <ul style="list-style-type: none"><li>• di programmi straordinari di formazione in materia di salute e sicurezza, che, fermi restando gli obblighi formativi spettanti al datore di lavoro, mirano a qualificare ulteriormente le competenze dei lavoratori nei settori caratterizzati da maggiore crescita occupazionale in ragione degli investimenti programmati;</li><li>• di progetti di ricerca e sperimentazione di soluzioni tecnologiche in materia, tra l'altro, di robotica, esoscheletri, sensoristica per il monitoraggio degli ambienti di lavoro, materiali innovativi per l'abbigliamento lavorativo, dispositivi di visione immersiva e realtà aumentata, per il miglioramento degli <i>standard</i> di salute e sicurezza sul lavoro;</li><li>• di sviluppo di strumenti e modelli organizzativi avanzati di analisi e gestione dei rischi per la salute e sicurezza negli ambienti di lavoro inclusi quelli da interferenze generate dalla</li></ul>



	<p>compresenza di lavorazioni multiple;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• di iniziative congiunte di comunicazione e promozione della cultura della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.</li> </ul>
Articolo 34	<p><b>Certificazione parità di genere</b></p> <p>Sono apportate modifiche al D.Lgs. 50/2016 (Codice dei contratti pubblici):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• in tema di garanzia per la partecipazione alle procedure, nei contratti di servizi e forniture, l'importo della garanzia, e del suo eventuale rinnovo, è ridotto anche per i soggetti in possesso di certificazione della parità di genere;</li> <li>• in tema di aggiudicazione dell'appalto, tra i criteri premiali che si possono applicare alla valutazione dell'offerta è stata inserita l'adozione di politiche tese al raggiungimento della parità di genere comprovata dal possesso della relativa certificazione.</li> </ul>
Articolo 42	<p><b>Codice della crisi d'impresa</b></p> <p>È stata introdotta la proroga, dal 16 maggio al 15 luglio 2022, dell'entrata in vigore del Codice della crisi d'impresa, di cui al D.Lgs. 14/2019.</p>

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

---

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

---

### **Oggetto: NUOVE INDICAZIONI IN MERITO AL REGIME DEGLI IMPATRIATI**

l'Agenzia delle entrate, con risposta n. 259/E/2022, ha precisato che l'accesso al regime speciale per i lavoratori impatriati è precluso qualora il distacco all'estero sia stato disposto contestualmente all'assunzione del lavoratore, stante la continuità delle originarie condizioni contrattuali in essere prima dell'espatrio.

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

## Le informative per l'azienda

---

### Oggetto: MODALITÀ DI TASSAZIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE MANDATO IN CASO DI SOCIETÀ ESTINTA

L'Agenzia delle entrate, con la risposta a interpello n. 204/E/2022, si occupa di un caso particolare, che riguarda peraltro una società cessata, relativo alla possibile tassazione di un trattamento di fine mandato (Tfm).

Cogliendo l'occasione, l'Agenzia delle entrate propone, in breve, una definizione di Tfm oltre le sue possibili forme di tassazione. Ricorda, infatti, come il Tfm sia un'indennità che le società possono corrispondere agli amministratori/collaboratori, alla scadenza del loro mandato; indennità che si forma per effetto dell'accantonamento pluriennale, in apposito Fondo, di una quota parte del compenso spettante agli amministratori/collaboratori per il loro ufficio.

La tassazione del Tfm può, quindi, variare tra le seguenti opzioni:

- l'ipotesi più generale evidenzia la tassazione quale reddito assimilato a quello da lavoro dipendente (ex articolo 50, Tuir);
- ulteriori situazioni di diversa tassazione si ravvisano, invece, seguendo l'attività collaborativa alla base dell'erogazione e valutando se la stessa sia posta in essere in relazione a un rapporto di lavoro dipendente (in questo caso vi sarà la tassazione ordinaria tipica di tale forma reddituale) ovvero se la stessa rientri nell'oggetto dell'arte o professione del soggetto collaboratore (da cui la tassazione tipica del reddito di lavoro autonomo).

Ove la situazione sia integrabile nell'ambito generale dell'assimilazione al reddito da lavoro dipendente, la modalità di tassazione - qualora le somme in questione siano riconducibili a redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente - sarà quella prevista ex articolo 17, Tuir, ossia la tassazione separata. Tutto ciò purché il Tfm sia previsto da un atto avente data certa anteriore all'inizio del rapporto di collaborazione.

Venendo al caso oggetto di interpello, si riscontra la seguente situazione operativa: il liquidatore di una società, che ha terminato la fase di liquidazione volontaria e ha operato la cancellazione dal Registro Imprese, scopre successivamente l'esistenza di una polizza assicurativa che prevede la liquidazione di somme, a titolo di Tfm, a uno specifico "socio-procuratore"; giustamente, il liquidatore si domanda se la società, come visto estinta, dovrà comunque *"effettuare il versamento delle ritenute fiscali"*.

L'Agenzia delle entrate, per giustificare la sua risposta, offre una breve rassegna su disposizioni normative *ad hoc*:

- la prima, posta ex articolo 28, D.L. 175/2014, prevede che la cessazione di una società abbia effetto decorsi 5 anni dalla data di cancellazione dal Registro Imprese, ma ciò solo ai fini dell'efficacia degli atti di liquidazione, accertamento, contenzioso e riscossione dei tributi e contributi;
  - la seconda riguarda il disposto ex articolo 36, D.P.R. 602/1973, con il quale viene presa in considerazione la responsabilità del liquidatore, ovvero dei soci che abbiano ricevuto delle
-

ripartizioni, per le imposte eventualmente non versate e dovute per il periodo della liquidazione e per quelli anteriori.

Tali norme, secondo l'Agenzia delle entrate, sono poste a presidio dell'attività di accertamento e riscossione relativamente a operazioni svolte nell'ambito della procedura liquidatoria o in precedenza; non, quindi, per operazioni post estinzione.

Detto questo, l'Agenzia conclude che, *“poiché alla data di erogazione delle somme (allo stato non ancora attuata), la società risulta cancellata dal Registro Imprese e, dunque, estinta, le predette somme non potranno essere assoggettate a ritenuta”*.

Sarà, quindi, il soggetto fruitore del pagamento a doversi attivare per la tassazione di tali somme, ciò al netto dell'imposta sui redditi di capitale, che sarà trattenuta direttamente dall'assicurazione.

Il beneficiario, quindi, dovrà valutare la tipologia di tassazione idonea al Tfm ricevuto e inserirla nella propria dichiarazione reddituale. Dovrà inserirla nel quadro RM (sezione - Redditi corrisposti da soggetti non obbligati per legge alla effettuazione delle ritenute d'acconto) e provvedere al versamento in acconto del 20%, ove la somma sia soggetta a tassazione separata; altrimenti inserirla nel quadro relativo al corrispondente tipo reddituale (dipendente o autonomo), con successiva tassazione di tipo ordinario.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

---



