



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

E-mail: studiopirinu@tin.it

P.E.C.: g.pirinu@consulentidellavoropec.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 settembre	pag. 2
Novità della conversione del Decreto Semplificazioni	pag. 6
In Gazzetta il Decreto Aiuti-bis	pag. 12
Decreto Aiuti-bis	pag. 15
Nuove regole per le comunicazioni di <i>smart working</i>	pag. 17
Decreto conciliazione vita-lavoro	pag. 19
Le istruzioni INL sull'informazioni da rendere ai lavoratori subordinati	pag. 26
Le istruzioni Inail sulla comunicazione dei rapporti di codatorialità	pag. 32
Indennità <i>una tantum</i> per lavoratori a tempo parziale ciclico verticale	pag. 36
Note di rettifica per contribuzione per i nuovi ammortizzatori sociali	pag. 37
Domande di Cigo con causale "eventi meteo" – temperature elevate	pag. 38
Precisazioni Inps sulle novità in tema di Fondi di solidarietà	pag. 40
Contratto di espansione e indennità mensile	pag. 42
Assegno unico e universale per i figli a carico	pag. 46
<i>Bonus</i> ai lavoratori fragili	pag. 48
L'Inps sull'obbligo di <i>green pass</i> fino al 30 aprile 2022	pag. 51
Decontribuzione Sud secondo semestre 2022	pag. 54
Decontribuzione per agenzie di viaggi e <i>tour operator</i>	pag. 59
Parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere	pag. 63
Anf e titoli di soggiorno	pag. 64
Pagamenti per prestazioni di lavoro autonomo effettuati da un soggetto in nome e per conto del committente	pag. 68
Tassazione di specifiche somme erogate in sede di accordo transattivo/conciliativo	pag. 70
Contribuzione ammortizzatori sociali in costanza di rapporto: chiarimenti	pag. 71
Trasferita con mezzo proprio fuori dal territorio comunale	pag. 75

Le informative per l'azienda

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Spettacolo: pubblicata in G.U. la Legge delega

È stata pubblicata sulla G.U. n. 180 del 3 agosto 2022 la L. 106 del 15 luglio 2022, recante "Delega al Governo e altre disposizioni in materia di spettacolo", per il riordino del settore dello spettacolo. Il provvedimento mira ad attribuire al settore un assetto più organico, a promuovere il riequilibrio di genere e a migliorare la qualità artistico-culturale delle attività. In particolare, è previsto il riordino e la revisione degli strumenti di sostegno, nuove tutele in materia di contratti di lavoro e di equo compenso per i lavoratori autonomi, l'introduzione di un'indennità di discontinuità, strutturale e permanente, per garantire una copertura ai lavoratori dello spettacolo nei momenti di inattività o durante i periodi di studio e formazione.

(L. 15/7/2022, n. 106, G.U. 3/8/2022, n. 180)

Determinato il calendario delle festività religiose ebraiche per l'anno 2023

È stato pubblicato nella G.U. n. 173 del 26 luglio 2022 il comunicato del Ministero dell'interno recante il calendario delle festività religiose ebraiche per l'anno 2023:

- tutti i sabati da mezz'ora prima del tramonto del sole del venerdì a un'ora dopo il tramonto del sabato;
- da mercoledì 5 aprile a venerdì 7 aprile da mezz'ora prima del tramonto di martedì 11 aprile a un'ora dopo il tramonto di giovedì 13 aprile: Pesach (Pasqua);
- da mezz'ora prima del tramonto di giovedì 25 maggio a un'ora dopo il tramonto di sabato 27 maggio: Shavuoth (Pentecoste);
- da mezz'ora prima del tramonto di mercoledì 26 luglio a un'ora dopo il tramonto di giovedì 27 luglio: Digiuno del 9 di Av;
- da mezz'ora prima del tramonto di venerdì 15 settembre a un'ora dopo il tramonto di domenica 17 settembre: Rosh Hashanà (Capodanno);
- da domenica 24 settembre a un'ora dopo il tramonto di lunedì 25 settembre: Vigilia di Kippur (Espiazione) e Kippur;
- da mezz'ora prima del tramonto di venerdì 29 settembre a un'ora dopo il tramonto di domenica 1° ottobre: Sukkot (Festa delle capanne);
- da venerdì 6 ottobre a un'ora dopo il tramonto di domenica 8 ottobre: Sheminì Atzeret e Simchat Torà (Festa della legge).

(Ministero dell'interno, comunicato, G.U. 26/7/2022, n. 173)

IMPOSTE, CONTRIBUTI E PREMI

Assicurazione giornalisti: i chiarimenti Inail

L'Inail, con istruzione operativa n. 7750 dell'11 agosto 2022, in tema di assicurazione dei giornalisti professionisti, pubblicitari e praticanti titolari di un rapporto di lavoro subordinato di natura giornalistica, ex articolo 1, comma 109, L. 234/2021, ha ribadito che, a legislazione vigente, rimane impregiudicata, senza soluzione di continuità, la tutela degli infortunati anche per gli eventi verificatisi a decorrere dal 1° luglio 2022. Infatti, in base alle regole Inpgi, prorogate fino al 31

dicembre 2023, i lavoratori in questione hanno 2 anni di tempo, dal verificarsi dell'evento infortunistico, per presentare le relative istanze di tutela. Parimenti, continua a essere dovuta la contribuzione Inpgi, sempre dal 1° luglio 2022 e fino al 31 dicembre 2023, a carico dei datori di lavoro. L'Istituto, sul punto, precisa che, agli esiti degli approfondimenti ministeriali, saranno fornite le necessarie istruzioni per il versamento di quanto dovuto senza ulteriori oneri aggiuntivi. Dal 2024 i lavoratori entreranno nella piena tutela Inail.

(Inail, istruzione operativa, 11/8/2022, n. 7750)

Nuovo modello OT23/2023 e guida alla compilazione

L'Inail, con istruzione operativa n. 7507 del 1° agosto 2022, ha comunicato che è in corso di pubblicazione il modello di domanda per la riduzione del tasso medio di tariffa per prevenzione per l'anno 2023 (OT23), in relazione agli interventi per la prevenzione e la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro adottati dalle aziende nel corso del 2022, ai sensi dell'articolo 23, MAT, di cui al D.I. 27 febbraio 2019, e la guida alla compilazione.

(Inail, istruzione operativa, 1/8/2022, n. 7507)

Federazioni sportive e società sportive: sospensione termini adempimenti e versamenti

L'Inail, con circolare n. 30 del 27 luglio 2022, ha ricordato che il D.L. 50/2022, convertito, con modificazioni, dalla L. 91/2022, ha disposto ulteriori misure a sostegno delle federazioni sportive nazionali, delle discipline sportive associate, degli enti di promozione sportiva e delle associazioni e società sportive professionistiche e dilettantistiche, prorogando fino al 30 novembre 2022 i termini di sospensione relativi agli adempimenti e ai versamenti dei premi per l'assicurazione obbligatoria.

Possono beneficiare della sospensione le federazioni sportive nazionali, le discipline sportive associate, 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 dal 1° gennaio 2022 al 30 novembre 2022.

Gli adempimenti amministrativi possono essere effettuati dal 1° settembre 2022 al 30 settembre 2022 tramite i servizi on line Alpi e Riduzione per prevenzione.

Dal 1° ottobre i predetti adempimenti possono comunque essere effettuati inoltrando tramite pec alla sede competente la dichiarazione delle retribuzioni 2021 e la domanda di riduzione del tasso medio per prevenzione. I versamenti sospesi devono essere effettuati, senza applicazione di sanzioni e interessi, in un'unica soluzione entro il 16 dicembre 2022.

La circolare, infine, fornisce istruzioni per la presentazione della comunicazione di sospensione tramite l'apposito servizio on line e per il versamento dei premi sospesi.

(Inail, circolare, 27/7/2022, n. 30)

Pagamento premi e accessori: modifica tasso di interesse di rateazione e misura delle sanzioni civili

L'Inail, con circolare n. 29 del 26 luglio 2022, ha reso noto che, in seguito alla decisione di politica monetaria del 21 luglio 2022 della Bce, che ha fissato allo 0,50% il tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema, i piani di ammortamento relativi a istanze di rateazione dei debiti per premi assicurativi e accessori, presentate dal 27 luglio 2022, sono determinati applicando il tasso di interesse pari al 6,50%. Per le rateazioni in corso, invece, restano validi i piani di ammortamento già determinati.

Le sanzioni civili ex articolo 116, comma 8, lettera a) e b), secondo periodo, e comma 10, L. 388/2000,

sono determinate applicando un tasso in ragione d'anno pari al 6% a decorrere dal 27 luglio 2022. Anche l'Inps, con circolare n. 98 del 29 agosto 2022, ha comunicato la variazione della misura dell'interesse di dilazione e di differimento e delle somme aggiuntive per omesso o ritardato versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

(Inail, circolare, 26/7/2022, n. 29; Inps, circolare, 29/8/2022, n. 98)

PRESTAZIONI ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI

Recupero anticipo 40% Cigo, Cigd e assegno ordinario Fondi di solidarietà bilaterali con causale Covid

L'Inps, con messaggio n. 3179 del 29 agosto 2022, ha riepilogato le ipotesi in cui si configura un'erogazione indebita a titolo di anticipo del 40% dei trattamenti di Cigo, Cigd e dell'assegno ordinario dei Fondi di solidarietà bilaterali con causale Covid-19 e ha illustrato le modalità operative secondo cui effettua il conseguente recupero nei confronti dei datori di lavoro degli importi indebitamente erogati.

(Inps, messaggio, 29/8/2022, n. 3179)

Adeguamento della disciplina del Fis: firmato il decreto

Il Ministero del lavoro, con notizia del 2 agosto 2022, ha reso noto che è stato firmato il D.I. di adeguamento della disciplina del Fis ex D.I. 94343/2016, alle disposizioni del D.Lgs. 148/2015, come integrate e modificate dalla Legge di Bilancio (articolo 1, commi 191-216, L. 234/2021).

Tra le principali novità, il Ministero evidenzia:

- ambito di applicazione: sono soggetti alla disciplina del Fis i datori di lavoro che occupano almeno un dipendente, appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nell'ambito di applicazione della Cigo e che non aderiscono ai Fondi di solidarietà bilaterali;
- destinatari: i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, a esclusione dei dirigenti, che abbiano un'anzianità di effettivo lavoro presso l'unità produttiva per la quale è richiesta la prestazione pari a 30 giorni alla data di presentazione della domanda di concessione del trattamento. Tale condizione non è necessaria per le domande relative a trattamenti ordinari di integrazione salariale per eventi oggettivamente non evitabili. Inoltre, per i periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, decorrenti dal 1° gennaio 2022, sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale anche i lavoratori a domicilio e gli apprendisti di tutte le tipologie;
- assegno di integrazione salariale: ai lavoratori beneficiari, il Fis garantisce la prestazione di un assegno di integrazione salariale d'importo pari all'integrazione salariale in relazione alle causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa previste dalla normativa vigente in materia di integrazioni salariali ordinarie e straordinarie. Ai datori di lavoro che occupano mediamente fino a 15 dipendenti nel semestre precedente, l'accesso all'assegno di integrazione salariale può essere riconosciuto per le causali ordinarie e straordinarie; ai datori di lavoro che occupano mediamente oltre 15 dipendenti nel semestre precedente (nonché ai datori di lavoro di cui all'articolo 20, comma 3-ter, D.Lgs. 148/2015, a prescindere dal numero dei dipendenti), l'accesso all'assegno di integrazione salariale può essere riconosciuto per le causali ordinarie;
- finanziamento: per l'assegno di integrazione salariale, dal 1° gennaio 2022, è dovuto al Fondo per 2 tipologie di datori di lavoro:
 - a) per coloro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente fino a 5 dipendenti è previsto un contributo ordinario dello 0,5% della retribuzione mensile imponibile ai fini

previdenziali dei lavoratori dipendenti, esclusi i dirigenti, di cui 2/3 a carico del datore di lavoro e 1/3 a carico dei lavoratori;

b) per i datori di lavoro, che nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente più di 5 dipendenti è previsto un contributo ordinario dello 0,8% della retribuzione mensile imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori dipendenti, esclusi i dirigenti, di cui 2/3 a carico del datore di lavoro e 1/3 a carico dei lavoratori.

A decorrere dal 1° gennaio 2025, a favore dei datori di lavoro che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda abbiano occupato mediamente fino a 5 dipendenti e che non abbiano presentato domanda di assegno integrazione salariale per almeno 24 mesi, a far data dal termine del periodo di fruizione del trattamento, l'aliquota si riduce in misura pari al 40%.

(Ministero del lavoro e delle politiche sociali, notizia, 2/8/2022)

Prestazioni pensionistiche, riscatti e ricongiunzioni per gli iscritti all'Inpgi: le indicazioni Inps

L'Inps, con circolare n. 92 del 28 luglio 2022, ha fornito istruzioni in materia di prestazioni pensionistiche e riscatti e ricongiunzioni per gli iscritti all'Inpgi - Gestione sostitutiva dell'Ago, che, a decorrere dal 1° luglio 2022, sono transitati all'Inps in applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 1, comma 103 ss., L. 234/2021.

(Inps, circolare, 28/7/2022, n. 92)

Passaggio da Inpgi a Inps: gestione dell'indennità di disoccupazione

L'Inps, con circolare n. 91 del 27 luglio 2022, ha fornito istruzioni amministrative in materia di indennità di disoccupazione a favore dei giornalisti iscritti all'Inpgi, disciplinata dagli articoli 22-25 del Regolamento di previdenza della Gestione sostitutiva dell'Ago del 21 febbraio 2017.

In ragione del trasferimento dall'Inpgi all'Inps della funzione previdenziale della gestione sostitutiva, dal 1° luglio 2022 l'indennità di disoccupazione dei giornalisti viene gestita dall'Inps, che garantisce anche il riconoscimento dell'indennità di mobilità.

(Inps, circolare, 27/7/2022, n. 91)

Passaggio da Inpgi a Inps: gestione degli ammortizzatori sociali

L'Inps, con circolare n. 87 del 25 luglio 2022, interviene nuovamente sul trasferimento all'Inps della funzione previdenziale svolta dall'Inpgi, fornendo istruzioni per la gestione delle prestazioni di integrazione salariale straordinaria in corso di godimento alla data del 30 giugno 2022 e per la presentazione delle nuove richieste di integrazione salariale straordinaria a partire dal 1° luglio 2022. L'Istituto, inoltre, impartisce le istruzioni per la presentazione delle domande di intervento del Fondo di garanzia di cui all'articolo 2, L. 297/1982.

(Inps, circolare, 25/7/2022, n. 87)

SALUTE E SICUREZZA

Medici competenti e partecipazione alla riunione periodica ex articolo 35, D.Lgs. 81/2008

La Commissione per gli interpellati in materia di salute e sicurezza del Ministero del lavoro, con risposta a interpellato n. 1 del 19 luglio 2022, pubblicata in data 25 agosto 2022, ha chiarito che alla riunione periodica di cui all'articolo 35, D.Lgs. 81/2008, devono partecipare tutti i medici competenti che sono stati nominati e non solo il medico coordinatore.

(Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Commissione interpellati salute e sicurezza, interpellato 19/7/2022, n. 1)

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Oggetto: NOVITÀ DELLA CONVERSIONE DEL DECRETO SEMPLIFICAZIONI

È stata pubblicata, sulla G.U. n. 193 del 19 agosto 2022 la L. 122/2022, di conversione, con modifiche, del D.L. 73/2022, c.d. Decreto Semplificazioni. Di seguito si offre un quadro di sintesi dei principali interventi di interesse.

Articolo	Contenuto
Articolo 2	<p>Dematerializzazione scheda scelta di destinazione dell'8, del 5 e del 2 per mille nel caso di 730 presentato tramite sostituto d'imposta</p> <p>A partire dalle dichiarazioni relative al periodo d'imposta 2022, per effetto delle modifiche apportate all'articolo 37, D.Lgs. 241/1997, i sostituti d'imposta che comunicano ai propri sostituiti, entro il 15 gennaio di ogni anno, di voler prestare assistenza fiscale provvedono a:</p> <ul style="list-style-type: none">a) controllare, sulla base dei dati ed elementi direttamente desumibili dalla dichiarazione presentata dal sostituto, la regolarità formale della stessa anche in relazione alle disposizioni che stabiliscono limiti alla deducibilità degli oneri, alle detrazioni e ai crediti di imposta;b) consegnare al sostituto, prima della trasmissione della dichiarazione, copia della dichiarazione elaborata e il relativo prospetto di liquidazione;c) trasmettere in via telematica all'Agenzia delle entrate le dichiarazioni elaborate, i relativi prospetti di liquidazione e i dati contenuti nelle schede relative alle scelte dell'8, del 5 e del 2 per mille dell'Irpef, secondo le modalità stabilite con provvedimento dell'Agenzia delle entrate, entro:<ul style="list-style-type: none">1. il 15 giugno di ciascun anno, per le dichiarazioni presentate dal contribuente entro il 31 maggio;2. il 29 giugno di ciascun anno, per le dichiarazioni presentate dal contribuente dal 1° al 20 giugno;3. il 23 luglio di ciascun anno, per le dichiarazioni presentate dal contribuente dal 21 giugno al 15 luglio;4. il 15 settembre di ciascun anno, per le dichiarazioni presentate dal contribuente dal 16 luglio al 31 agosto;5. il 30 settembre di ciascun anno, per le dichiarazioni presentate dal contribuente dal 1° al 30 settembre; <p>c-bis) trasmettere in via telematica all'Agenzia delle entrate i dati contenuti nelle schede relative alle scelte dell'8, del 5 e del 2 per mille dell'Irpef, secondo le modalità stabilite con provvedimento del direttore dell'Agenzia delle entrate, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, entro i termini di cui sopra (punto introdotto in sede di conversione in</p>

	<p>legge);</p> <p>d) comunicare all'Agenzia delle entrate in via telematica, entro i termini previsti alla lettera c), il risultato finale delle dichiarazioni. Si applicano, ove compatibili, le disposizioni di cui all'articolo 16, comma 4-<i>bis</i>, D.M. 164/1999;</p> <p>e) conservare copia delle dichiarazioni e dei relativi prospetti di liquidazione fino al 31 dicembre del secondo anno successivo a quello di presentazione, nonché le schede relative alle scelte per la destinazione del 2, del 5 e dell'8 per mille dell'imposta sul reddito delle persone fisiche fino al 31 dicembre del secondo anno successivo a quello di presentazione.</p>
Articolo 3-bis	<p>Estensione dell'applicazione della disciplina in materia di versamento unitario</p> <p>In sede di conversione in legge è stato previsto che, con Decreto Mef, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 17, comma 2, lettera h-<i>ter</i>), D.Lgs. 241/1997, saranno individuati e disciplinate le tipologie di versamenti che possono essere pagate con F24, non già ricomprese nel D.Lgs. 241/1997.</p>
Articolo 5	<p>Erogazione dei rimborsi fiscali agli eredi</p> <p>Per effetto del nuovo comma 6-<i>bis</i> dell'articolo 28, D.Lgs. 346/1990, i rimborsi fiscali di competenza dell'Agenzia delle entrate, spettanti al defunto, sono erogati, salvo diversa comunicazione degli interessati, ai chiamati all'eredità come indicati nella dichiarazione di successione dalla quale risulta che l'eredità è devoluta per legge, per l'importo corrispondente alla rispettiva quota ereditaria. Il chiamato all'eredità che non intende accettare il rimborso fiscale riversa l'importo erogato all'Agenzia delle entrate. Con provvedimento del direttore dell'Agenzia delle entrate sono definite le modalità di trasmissione della comunicazione.</p>
Articolo 6	<p>Disposizioni in materia di dichiarazione dei redditi precompilata</p> <p>A partire dalle dichiarazioni relative al periodo d'imposta 2022, per effetto delle modifiche apportate all'articolo 5, D.Lgs. 175/2014, nel caso di presentazione della dichiarazione precompilata, direttamente ovvero tramite il sostituto d'imposta che presta l'assistenza fiscale, ovvero mediante Caf o professionista, senza modifiche, non si effettua il controllo formale sui dati relativi agli oneri indicati nella dichiarazione precompilata forniti dai soggetti terzi di cui all'articolo 3, D.Lgs. 175/2014. Su tali dati resta fermo il controllo della sussistenza delle condizioni soggettive che danno diritto alle detrazioni, alle deduzioni e alle agevolazioni.</p> <p>Inoltre, nel caso di presentazione della dichiarazione precompilata con modifiche, effettuata mediante Caf o professionista, il controllo formale è effettuato nei confronti del Caf o del professionista, anche con riferimento ai dati relativi agli oneri, forniti da soggetti terzi, indicati nella dichiarazione precompilata, fermo restando a carico del contribuente il pagamento delle maggiori imposte e degli interessi. Il controllo della sussistenza delle condizioni soggettive che danno diritto alle detrazioni, alle deduzioni e alle agevolazioni è effettuato nei confronti del contribuente. Il controllo formale non è effettuato sui dati delle spese sanitarie che non risultano modificati rispetto alla dichiarazione precompilata. A tal fine il Caf o il professionista acquisisce dal contribuente i dati di dettaglio delle spese sanitarie trasmessi al Sistema tessera sanitaria e ne verifica la corrispondenza con gli importi aggregati in base alle tipologie di spesa utilizzati per l'elaborazione della dichiarazione precompilata. In caso di difformità, l'Agenzia delle entrate effettua il</p>

	controllo formale relativamente ai documenti di spesa che non risultano trasmessi al Sistema tessera sanitaria.
Articolo 10	<p>Semplificazioni in materia di dichiarazione Irap</p> <p>Vengono apportate alcune modifiche alla disciplina Irap, in particolare all'articolo 11, D.Lgs. 446/1997, viene previsto, ai fini della determinazione della base imponibile, che sono ammessi in deduzione i contributi in relazione a soggetti diversi dai lavoratori dipendenti a tempo indeterminato. Al contrario, i soggetti di cui all'articolo 3, comma 1, lettere a)-e), D.Lgs. 446/1997, escluse le imprese operanti in concessione e a tariffa nei settori dell'energia, dell'acqua, dei trasporti, delle infrastrutture, delle poste, delle telecomunicazioni, della raccolta e depurazione delle acque di scarico e della raccolta e smaltimento rifiuti, non potranno più dedurre un importo pari a 7.500 euro, su base annua, per ogni lavoratore dipendente a tempo indeterminato impiegato nel periodo d'imposta, aumentato a 13.500 euro per i lavoratori di sesso femminile nonché per quelli di età inferiore ai 35 anni, nonché, sempre per tali soggetti, con esclusione però delle imprese operanti in concessione e a tariffa nei settori dell'energia, dell'acqua, dei trasporti, delle infrastrutture, delle poste, delle telecomunicazioni, della raccolta e depurazione delle acque di scarico e della raccolta e smaltimento rifiuti, i contributi assistenziali e previdenziali relativi ai lavoratori dipendenti a tempo indeterminato. Per quanto riguarda le spese relative agli apprendisti, di cui al n. 5, sono deducibili a condizione che si riferiscano a soggetti diversi dai lavoratori dipendenti a tempo indeterminato. Viene modificato il comma 4-bis.1, chiarendo che ai soggetti di cui all'articolo 3, comma 1, lettere a)-e), D.Lgs. 446/1997, con componenti positivi che concorrono alla formazione del valore della produzione non superiori nel periodo d'imposta a 400.000 euro, spetta una deduzione dalla base imponibile pari a 1.850 euro, su base annua, per ogni lavoratore dipendente, diverso da quelli a tempo indeterminato, impiegato nel periodo d'imposta fino a un massimo di 5. Viene abrogato il comma 4-quater e sostituito il successivo comma 4-septies, prevedendo che per ciascun dipendente l'importo delle deduzioni ammesse dai commi 1 e 4-bis.1 non può comunque eccedere il limite massimo rappresentato dalla retribuzione e dagli oneri e spese a carico del datore di lavoro. Infine, il nuovo comma 4-octies stabilisce che per i soggetti che determinano il valore della produzione netta ai sensi degli articoli da 5 a 9, D.Lgs. 446/1997, è ammesso in deduzione il costo complessivo per il personale dipendente con contratto a tempo indeterminato. La deduzione di cui al primo periodo è, altresì, ammessa, nei limiti del 70% del costo complessivamente sostenuto, per ogni lavoratore stagionale impiegato per almeno 120 giorni per 2 periodi d'imposta, a decorrere dal secondo contratto stipulato con lo stesso datore di lavoro nell'arco temporale di 2 anni a partire dalla cessazione del precedente contratto.</p> <p>Le modifiche di cui sopra si applicano a partire dal periodo d'imposta precedente a quello in corso al 22 giugno 2022, ferma restando la possibilità, ove ritenuto più agevole, per detto periodo, di compilare il modello Irap 2022 senza considerare le modifiche introdotte e quindi secondo la normativa previgente.</p>
Articolo 20	<p>Adeguamento delle aliquote dell'addizionale comunale all'Irpef ai nuovi scaglioni dell'Irpef</p> <p>Al fine di garantire la coerenza degli scaglioni dell'addizionale comunale Irpef con i nuovi scaglioni Irpef previsti dall'articolo 1, comma 2, L. 234/2021, il termine entro cui i Comuni per l'anno 2022 modificano gli scaglioni e le aliquote dell'addizionale comunale è differito</p>

	<p>al 31 luglio 2022. In caso di approvazione della delibera di adeguamento ai nuovi scaglioni o di quella di determinazione dell'aliquota unica in data successiva all'adozione del proprio bilancio di previsione, il Comune provvede a effettuare le conseguenti modifiche al bilancio di previsione in occasione della prima variazione utile.</p> <p>Per i Comuni nei quali nel 2021 risultano vigenti aliquote dell'addizionale comunale all'Irpef differenziate per scaglioni di reddito e che non adottano la delibera di cui sopra nel rispetto del termine ivi previsto, o non la trasmettono entro il termine stabilito dall'articolo 14, comma 8, D.Lgs. 23/2011, per l'anno 2022 l'addizionale comunale all'Irpef si applica sulla base dei nuovi scaglioni dell'Irpef e delle prime 4 aliquote vigenti nel Comune nell'anno 2021, con eliminazione dell'ultima.</p>
Articolo 35	<p>Proroga dei termini in materia di registrazione degli aiuti di Stato Covid-19 nel Registro nazionale aiuti, della presentazione della dichiarazione Imu anno d'imposta 2021</p> <p>Viene stabilito che, in riferimento agli aiuti non subordinati all'emanazione di provvedimenti di concessione o di autorizzazione alla fruizione comunque denominati, ovvero subordinati all'emanazione di provvedimenti di concessione o di autorizzazione alla fruizione comunque denominati il cui importo non è determinabile nei predetti provvedimenti, ma solo a seguito della presentazione della dichiarazione resa a fini fiscali nella quale sono dichiarati, i termini di cui all'articolo 10, comma 1, secondo periodo, D.M. 115/2017, in scadenza:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dal 22 giugno 2022 al 31 dicembre 2022, sono prorogati al 30 giugno 2023; • dal 1° gennaio 2023 al 30 giugno 2023, sono prorogati al 31 dicembre 2023. <p>La proroga si applica alla registrazione nel Registro nazionale degli aiuti Stato, nonché nei registri aiuti di Stato SIAN-Sistema Informativo Agricolo Nazionale e SIPA, degli aiuti riconosciuti ai sensi delle sezioni 3.1 e 3.12 della Comunicazione della Commissione Europea del 19 marzo 2020 C(2020) 1863 final, recante "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del Covid-19".</p> <p>Viene posticipato al 31 dicembre 2022 il termine per la presentazione della dichiarazione Imu di cui all'articolo 1, comma 769, L. 160/2019 relativa all'anno di imposta 2021.</p>
Articolo 36	<p>Indennità <i>una tantum</i> per i lavoratori dipendenti P.A.</p> <p>Si prevede, ai fini dell'erogazione dell'indennità <i>una tantum</i> di 200 euro (articolo 31, comma 1, D.L. 50/2022), limitatamente ai dipendenti delle P.A. i cui servizi di pagamento delle retribuzioni del personale siano gestiti dal sistema informatico del Mef, che l'individuazione dei beneficiari avviene mediante apposite comunicazioni tra Mef e Inps. Tali dipendenti non sono tenuti a rendere la dichiarazione prevista dall'ultimo periodo del medesimo articolo 31, comma 1, D.L. 50/2022.</p>
Articolo 37-bis	<p>Modifiche al Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza</p> <p>Sono apportate alcune modifiche all'articolo 25-novies, D.Lgs. 14/2019:</p> <ul style="list-style-type: none"> • viene stabilito che gli obblighi di segnalazione all'imprenditore e all'eventuale organo di controllo posti a carico dell'Agenzia delle entrate sussistono in relazione all'esistenza di un debito scaduto e non versato relativo all'Iva, risultante dalla comunicazione dei dati delle liquidazioni periodiche Iva di cui all'articolo 21-bis, D.L. 78/2010, di importo superiore a 5.000 euro e, comunque, non inferiore al 10% dell'ammontare del volume d'affari risultante dalla dichiarazione relativa all'anno d'imposta precedente; inoltre, la segnalazione sarà in

	<p>ogni caso inviata se il debito è superiore a 20.000 euro;</p> <ul style="list-style-type: none"> • le segnalazioni dall'Agenzia delle entrate sono inviate contestualmente alla comunicazione di irregolarità di cui all'articolo 54-<i>bis</i>, D.P.R. 633/1972; • le disposizioni di cui all'articolo 25-<i>novies</i>, D.Lgs. 14/2019, relative alle segnalazioni dei creditori pubblici qualificati, si applicano, con riferimento all'Agenzia delle entrate, a decorrere dai debiti risultanti dalle comunicazioni di cui all'articolo 21-<i>bis</i>, D.L. 78/2010, relative al secondo trimestre 2022.
Articolo 38	<p>Al fine di assicurare un adeguato sostegno ai nuclei familiari con figli con disabilità, sono apportate le seguenti modifiche alla disciplina dell'assegno unico (D.Lgs. 230/2021):</p> <ul style="list-style-type: none"> • viene ampliata la platea dei beneficiari: viene riconosciuto, nei nuclei familiari orfanili, per ogni orfano maggiorenne a condizione che sia già titolare di pensione ai superstiti e riconosciuto con disabilità grave ai sensi dell'articolo 3, comma 3, L. 104/1992; • limitatamente all'anno 2022, l'importo di 175 euro per ciascun figlio minore è esteso a ciascun figlio con disabilità a carico senza limiti di età; • le maggiorazioni per ciascun figlio con disabilità minore (pari a 105 euro mensili in caso di non autosufficienza, a 95 euro mensili in caso di disabilità grave e a 85 euro mensili in caso di disabilità media) sono estese, limitatamente all'anno 2022, fino ai 21 anni; • in caso di nuclei con almeno un figlio a carico disabile, gli importi della maggiorazione transitoria per i nuclei familiari con Isee non superiore a 25.000 euro per l'anno 2022 sono incrementati di 120 euro.
Articolo 41- <i>bis</i>	<p>Semplificazione degli obblighi di comunicazione e assicurazione obbligatoria per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali</p> <p>Viene modificato l'articolo 23, L. 81/2017, prevedendo che, con decorrenza dal 1° settembre 2022, il datore di lavoro comunica in via telematica al Ministero del lavoro e delle politiche sociali i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile, secondo le modalità individuate con Decreto del ministro del lavoro e delle politiche sociali. I dati sono resi disponibili all'Inail con le modalità previste dal Codice dell'Amministrazione digitale. In caso di mancata comunicazione secondo le modalità previste dal Decreto del ministro del lavoro e delle politiche sociali, si applica la sanzione prevista dall'articolo 19, comma 3, D.Lgs. 276/2003 (da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato).</p>
Articolo 42	<p>Semplificazione delle procedure di rilascio del nulla osta al lavoro per i lavoratori stranieri</p> <p>Ai fini della semplificazione delle procedure di rilascio del nulla osta al lavoro per i lavoratori stranieri, per le domande presentate in relazione al D.P.C.M. 21 dicembre 2021, il nulla osta al lavoro subordinato è rilasciato nel termine di 30 giorni dalla data di entrata in vigore del D.L. 73/2022 (22 giugno 2022); per i lavoratori stagionali è fatto salvo quanto previsto dall'articolo 24, comma 6, T.U. immigrazione.</p> <p>Il nulla osta è rilasciato anche nel caso in cui, nel termine di 30 giorni, non siano state acquisite informazioni relative agli elementi ostativi di cui agli articoli 22 e 24, D.Lgs. 286/1998, e consente lo svolgimento dell'attività lavorativa sul territorio nazionale. Al sopravvenuto accertamento dei predetti elementi ostativi, consegue la revoca del nulla osta e del visto di ingresso.</p> <p>Il visto d'ingresso in Italia, richiesto sulla base del nulla osta al lavoro subordinato e</p>

	<p>stagionale di cui al presente articolo, è rilasciato entro 20 giorni dalla data di presentazione della domanda.</p> <p>La procedura semplificata si applica anche ai cittadini stranieri per i quali è stata presentata domanda diretta a instaurare in Italia un rapporto di lavoro subordinato nell'ambito dei procedimenti relativi al D.P.C.M. adottato per il 2021, di cui al comma 1, nei limiti quantitativi dallo stesso previsti, che risultino presenti sul territorio nazionale alla data del 1° maggio 2022. A tal fine, i predetti cittadini stranieri, entro tale data, devono trovarsi in una delle seguenti condizioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) essere stati sottoposti a rilievi fotodattiloscopici; b) aver soggiornato in Italia precedentemente alla suddetta data, in forza della dichiarazione di presenza, resa ai sensi della L. 68/2007, o di attestazioni costituite da documentazione di data certa proveniente da organismi pubblici.
<p>Articolo 43</p>	<p>Ambito di applicazione delle procedure semplificate e loro effetti</p> <p>Non sono ammessi alle procedure semplificate previste dall'articolo 42, comma 7, D.L. 73/2022, i cittadini stranieri:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) nei confronti dei quali sia emesso un provvedimento di espulsione; b) che siano segnalati, anche in base ad accordi o convenzioni internazionali in vigore per l'Italia, ai fini della non ammissione nel territorio dello Stato; c) che siano condannati, anche con sentenza non definitiva, compresa quella adottata a seguito di applicazione della pena su richiesta ai sensi dell'articolo 444, c.p.p., per uno dei reati previsti dall'articolo 380, c.p.p., o per i delitti contro la libertà personale ovvero per i reati inerenti agli stupefacenti, il favoreggiamento dell'immigrazione clandestina verso l'Italia e dell'emigrazione clandestina dall'Italia verso altri Stati o per reati diretti al reclutamento di persone da destinare alla prostituzione o allo sfruttamento della prostituzione o di minori da impiegare in attività illecite; d) che comunque siano considerati una minaccia per l'ordine pubblico o la sicurezza dello Stato o di uno dei Paesi con i quali l'Italia abbia sottoscritto accordi per la soppressione dei controlli alle frontiere interne e la libera circolazione delle persone. <p>Non sono comunque ammessi alle procedure di cui all'articolo 42, comma 7, D.L. 73/2022, i cittadini stranieri nei confronti dei quali, alla data di entrata in vigore del presente decreto, sia stato emesso un provvedimento di espulsione ai sensi dell'articolo 13, comma 2, lettere a) e b), D.Lgs. 286/1998, o che alla predetta data risultino condannati, anche con sentenza non definitiva, compresa quella adottata a seguito di applicazione della pena su richiesta ai sensi dell'articolo 444, c.p.p., per uno dei reati di cui all'articolo 10-bis, D.Lgs. 286/1998.</p>
<p>Articolo 44</p>	<p>Semplificazione delle verifiche di cui all'articolo 30-bis, comma 8, D.P.R. 394/1999</p> <p>In relazione agli ingressi previsti dai decreti per le annualità 2021 e 2022, la verifica dei requisiti concernenti l'osservanza delle prescrizioni del contratto collettivo di lavoro e la congruità del numero delle richieste presentate di cui all'articolo 30-bis, comma 8, D.P.R. 394/1999, è demandata, in via esclusiva e fatto salvo quanto previsto al comma 6, ai professionisti di cui all'articolo 1, L. 12/1979, e alle organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ai quali il datore di lavoro aderisce o conferisce mandato.</p>

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Oggetto: IN GAZZETTA IL DECRETO AIUTI-BIS

Il D.L. 115/2022, c.d. Decreto Aiuti-bis, è stato pubblicato sulla G.U. n. 185 del 9 agosto 2022. Di seguito si riepilogano i principali interventi di interesse.

Articolo	Contenuto
Articolo 12	<p>Welfare aziendale</p> <p>Per il solo periodo d'imposta 2022, in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, Tuir, non concorrono a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale entro il limite complessivo di 600 euro.</p>
Articolo 13	<p>Sostegno alle imprese agricole danneggiate dalla siccità</p> <p>Viene prevista, per sostenere le imprese agricole di cui all'articolo 2135, cod. civ., comprese le cooperative che svolgono l'attività di produzione agricola, iscritte nel Registro Imprese o nell'Anagrafe delle imprese agricole istituita presso le Province autonome di Trento e di Bolzano, che hanno subito danni dalla siccità eccezionale verificatasi a partire dal mese di maggio 2022 e che, al verificarsi dell'evento, non beneficiavano della copertura recata da polizze assicurative a fronte del rischio siccità, la possibilità di accedere agli interventi previsti per favorire la ripresa dell'attività economica e produttiva di cui all'articolo 5, D.Lgs. 102/2004.</p> <p>Ne deriva che, nei limiti dell'entità del danno, accertato nei termini previsti dagli orientamenti e regolamenti comunitari per gli aiuti di Stato nel settore agricolo possono essere concessi i seguenti aiuti, in forma singola o combinata, a scelta delle Regioni, tenuto conto delle esigenze e dell'efficacia dell'intervento, nonché delle risorse finanziarie disponibili:</p> <p>a) contributi in conto capitale fino all'80% del danno accertato sulla base della produzione lorda vendibile media ordinaria, da calcolare secondo le modalità e le procedure previste dagli orientamenti e dai regolamenti comunitari in materia di aiuti di Stato. Nelle zone svantaggiate di cui all'articolo 32, Regolamento (UE) 1305/2013, il contributo può essere elevato fino al 90%;</p> <p>b) prestiti ad ammortamento quinquennale per le esigenze di esercizio dell'anno in cui si è verificato l'evento dannoso e per l'anno successivo, da erogare al seguente tasso agevolato:</p> <ol style="list-style-type: none">1. 20% del tasso di riferimento per le operazioni di credito agrario oltre i 18 mesi per le aziende ricadenti nelle zone svantaggiate di cui all'articolo 32, Regolamento (UE) 1305/2013;2. 35% del tasso di riferimento per le operazioni di credito agrario oltre i 18 mesi per le

	<p>aziende ricadenti in altre zone; nell'ammontare del prestito sono comprese le rate delle operazioni di credito in scadenza nei 12 mesi successivi all'evento inerenti all'impresa agricola;</p> <p>c) proroga delle operazioni di credito agrario;</p> <p>d) agevolazioni previdenziali.</p> <p>Tali agevolazioni possono essere concesse anche per i danni alle produzioni e alle strutture ammissibili all'assicurazione agevolata o per i quali è possibile aderire ai fondi di mutualizzazione.</p> <p>Le Regioni e Province autonome di Trento e di Bolzano, anche in deroga ai termini stabiliti all'articolo 6, comma 1, D.Lgs. 102/2004, possono deliberare la proposta di declaratoria di eccezionalità degli eventi entro 60 giorni decorrenti dal 10 agosto 2022, per gli eventi calamitosi le cui manifestazioni sono terminate a tale data.</p>
<p>Articolo 20</p>	<p>Esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti</p> <p>Per i periodi di paga dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022, compresa la 13^a o i relativi ratei erogati nei predetti periodi di paga, l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore di cui all'articolo 1, comma 121, L. 234/2021, è incrementato dell'1,2%. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.</p>
<p>Articolo 21</p>	<p>Anticipo della rivalutazione delle pensioni all'ultimo trimestre 2022</p> <p>È stabilito, in via eccezionale, che:</p> <p>a) il conguaglio per il calcolo della perequazione delle pensioni, di cui all'articolo 24, comma 5, L. 41/1986, per l'anno 2021 è anticipato al 1° novembre 2022;</p> <p>b) nelle more dell'applicazione della percentuale di variazione per il calcolo della perequazione delle pensioni per l'anno 2022 con decorrenza 1° gennaio 2023, con riferimento al trattamento pensionistico lordo complessivo in pagamento per ciascuna delle mensilità di ottobre, novembre e dicembre 2022, ivi inclusa la 13^a mensilità spettante, è riconosciuto in via transitoria un incremento, limitatamente alle predette mensilità e rispetto al trattamento mensile determinato sulla base della normativa vigente prima del 10 agosto 2022, del 2%, calcolato con le stesse modalità di cui all'articolo 1, comma 478, L. 160/2019. L'incremento non rileva, per l'anno 2022, ai fini del superamento dei limiti reddituali previsti nel medesimo anno per il riconoscimento di tutte le prestazioni collegate al reddito; inoltre, è riconosciuto qualora il trattamento pensionistico mensile sia complessivamente pari o inferiore all'importo di 2.692 euro. Qualora il trattamento pensionistico complessivo sia superiore a tale importo e inferiore a tale limite aumentato dell'incremento in oggetto, l'incremento è comunque attribuito fino a concorrenza del limite maggiorato. Resta fermo che, ai fini della rivalutazione delle pensioni per l'anno 2022, il trattamento pensionistico complessivo di riferimento è da considerare al netto dell'incremento transitorio in oggetto, che non rileva a tali fini e cessa i relativi effetti al 31 dicembre 2022.</p>
<p>Articolo 22</p>	<p>Estensione ad altre categorie di lavoratori dell'indennità <i>una tantum</i></p> <p>L'indennità di cui all'articolo 31, D.L. 50/2022 (c.d. Decreto Aiuti), è riconosciuta anche ai lavoratori con rapporto di lavoro in essere nel mese di luglio 2022 e che fino al 17 maggio 2022 non hanno beneficiato dell'esonero di cui all'articolo 1, comma 121, L. 234/2021,</p>

poiché interessati da eventi con copertura di contribuzione figurativa integrale dall'Inps. L'indennità è riconosciuta, in via automatica, per il tramite dei datori di lavoro, nella retribuzione erogata nel mese di ottobre 2022, previa dichiarazione del lavoratore di non aver beneficiato dell'indennità di cui agli articoli 31, comma 1 e 32, D.L. 50/2022, e di essere stato destinatario di eventi con copertura di contribuzione figurativa integrale dall'Inps fino al 17 maggio 2022.

Viene modificata l'indennità prevista dall'articolo 32, D.L. 50/2022, per i pensionati, riconoscendola 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 assegno per invalidi civili, ciechi e sordomuti, nonché di trattamenti di accompagnamento alla pensione, con decorrenza entro il 1° luglio 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 corrisponde d'ufficio con la mensilità di luglio 2022 un'indennità *una tantum* pari a 200 euro.

Infine, integrando il comma 12 dell'articolo 32, D.L. 50/2022, è previsto che l'indennità è erogata automaticamente in favore dei collaboratori sportivi che siano stati beneficiari di almeno una delle indennità previste dall'articolo 96, D.L. 18/2020, dall'articolo 12, D.L. 104/2020, dagli articoli 17, comma 1, e 17-bis, comma 3, D.L. 137/2020, dall'articolo 10, commi 10-15, D.L. 41/2021 e dall'articolo 44, D.L. 73/2021.

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Oggetto: DECRETO AIUTI-BIS

È stato pubblicato in G.U. il D.L. 9 agosto 2022, n. 115, recante "*Misure urgenti in materia di energia, emergenza idrica, politiche sociali e industriali*", che, in continuità con il Decreto Aiuti (D.L. 50/2022), implementa una serie di misure in materia di energia, politiche sociali e industriali per contrastare di effetti economici della crisi internazionale.

Tra gli interventi del decreto, in vigore dal 10 agosto 2022, si segnalano i seguenti.

Estensione a ulteriori categorie di lavoratori dell'indennità *una tantum* del Decreto Aiuti

L'indennità *una tantum* di 200 euro per i lavoratori dipendenti introdotta dall'articolo 31, Decreto Aiuti, è riconosciuta anche ai lavoratori con rapporto di lavoro in essere nel mese di luglio 2022 e che fino alla data di entrata in vigore del Decreto Aiuti non hanno beneficiato dell'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'Ivs di cui alla Legge di Bilancio 2022, poiché interessati da eventi con copertura di contribuzione figurativa integrale dall'Inps. L'indennità prevista dall'articolo 32, comma 1, D.L. 50/2022, è estesa in favore dei soggetti beneficiari di trattamenti pensionistici a carico di qualsiasi forma previdenziale obbligatoria, di pensione o assegno sociale, di pensione o assegno per invalidi civili, ciechi e sordomuti, nonché di trattamenti di accompagnamento alla pensione con decorrenza entro il 1° luglio 2022 (anziché entro il 30 giugno 2022).

L'indennità di 200 euro di cui all'articolo 32, comma 12, D.L. 50/2022, è riconosciuta anche in favore dei collaboratori sportivi (che siano stati, in particolare, beneficiari di almeno una delle indennità Covid previste dall'articolo 96, D.L. 18/2020, dall'articolo 98, D.L. 34/2020, dall'articolo 12, D.L. 104/2020, dall'articolo 17, comma 1, e 17-bis, comma 3, D.L. 137/2020, dall'articolo 10, commi 10-15, D.L. 41/2021, dall'articolo 44, D.L. 73/2021).

Esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti

L'articolo 20 prevede un taglio del cuneo contributivo aggiuntivo dell'1,2%, per i periodi di paga dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022, a favore dei lavoratori con una retribuzione imponibile fino a 35.000 euro e che dal 1° gennaio 2022 hanno beneficiato dello sgravio contributivo dello 0,8% vigente dallo scorso gennaio e fino alla fine dell'anno. In particolare, la nuova disposizione stabilisce che, per i periodi di paga dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022, compresa la 13^a o i relativi ratei erogati nei predetti periodi di paga, l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali Ivs a carico del lavoratore previsto nello 0,8% è incrementato di 1,2 punti percentuali, raggiungendo quindi i 2 punti percentuali.

Fringe benefit esenti fino a 600 euro

L'articolo 12 ha definito che per il solo anno 2022, in deroga all'articolo 51, comma 3, Tuir, non concorreranno a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale entro il limite complessivo di 600 euro.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Oggetto: NUOVE REGOLE PER LE COMUNICAZIONI DI SMART WORKING

Dal 1° settembre cessa la possibilità di attivare il lavoro agile senza un previo accordo individuale scritto tra le parti, superato il periodo emergenziale e la sua disciplina speciale.

In sede di conversione del Decreto Semplificazioni (D.L. 73/2022), è stato, tra l'altro, previsto di modificare la normativa sul lavoro agile, con particolare riguardo alla comunicazione telematica alla Pubblica Amministrazione del suo avvio: il precedente obbligo di comunicazione dell'accordo individuale è sostituito, quindi, dal 1° settembre 2022, da una mera comunicazione dei nominativi dei lavoratori e della data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile, da trasmettersi in via telematica al Ministero del lavoro, secondo le regole individuate con apposito decreto ministeriale. Tali dati saranno resi disponibili all'Inail.

Non si trasmetterà più, perciò, l'accordo individuale sottoscritto con i lavoratori, ma lo stesso dovrà essere conservato per un periodo di 5 anni dalla sua sottoscrizione.

Con il D.M. 149 del 22 agosto 2022 sono state definite le modalità per assolvere agli obblighi di comunicazione ai sensi dell'articolo 23, comma 1, L. 81/2017, come appunto modificato dall'articolo 41-bis, Decreto Semplificazioni: sarà disponibile dal 1° settembre l'apposito modulo attraverso il portale Servizi Lavoro, accessibile tramite autenticazione Spid e Cie, scegliendo uno dei profili disponibili tra referente aziendale (può inviare comunicazioni solo per un'azienda) e soggetto abilitato (può inviare comunicazioni per diverse aziende). Il sito consente di trasmettere e consultare distinte tipologie di comunicazione:

- inizio (per comunicare l'avvio del periodo di lavoro agile);
- modifica (per apportare delle rettifiche e degli aggiornamenti sui periodi di lavoro agile in corso già comunicati; è consentita la modifica delle seguenti informazioni: o Tipologia rapporto di lavoro; o PAT Inail; o Voce di tariffa Inail; o Tipologia di durata; o Data di sottoscrizione dell'accordo; o Data cessazione);
- annullamento sottoscrizione (per eliminare un periodo di lavoro agile precedentemente comunicato, che non deve essere confusa con una cessazione o un recesso anticipato né dal periodo di lavoro agile né, tantomeno, dal rapporto di lavoro. La cancellazione riguarda tutto il periodo di lavoro agile comunicato con l'ultima comunicazione temporalmente inviata);
- recesso (per i casi di chiusura anticipata dei periodi di lavoro agile, ai sensi dell'articolo 19, comma 2, L. 81/2017).

La mancata comunicazione secondo le modalità previste dal decreto del Ministro del lavoro prevede l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato; tuttavia, il D.L. 149/2022 non ha previsto il termine entro il quale effettuare la

comunicazione e, quindi, tale sanzione potrebbe essere solo teorica, non essendo fissato un termine per l'esecuzione della comunicazione.

Secondo il Ministero del Lavoro, l'adempimento, da effettuarsi entro il termine di 5 giorni dato che si tratta di una mera trasformazione della modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, è previsto, dal 1° settembre 2022, solo nel caso di nuovi accordi di lavoro agile o qualora si intenda procedere a modifiche (ivi comprese proroghe) di precedenti accordi. Restano valide le comunicazioni già effettuate secondo le modalità della disciplina previgente.

In fase di prima applicazione delle nuove modalità, l'obbligo della comunicazione potrà essere assolto entro il 1° novembre 2022.

Trasmissione massiva

In alternativa alla trasmissione tramite applicativo *web* è disponibile una modalità Massiva REST, utile per l'invio tramite API REST di un'elevata numerosità di periodi di lavoro agile da comunicare. È possibile trasmettere tutte le tipologie di comunicazione sopra elencate. L'attivazione della modalità massiva REST richiede che l'azienda o il soggetto abilitato debbano inviare una richiesta di contatto tramite un *form on line*, disponibile nell'URP *on line* del Ministero del lavoro: <https://urponline.lavoro.gov.it/s/crea-case?language=it>, Categoria: Comunicazioni telematiche, Sottocategoria: Lavoro agile - abilitazione servizi REST. Nella richiesta dev'essere indicato almeno un referente tecnico al quale potersi rivolgere per concludere la procedura di abilitazione. Con questo passaggio si realizzerà la registrazione al sistema di gestione degli accessi alle API REST.

I dati richiesti per la comunicazione

Il modulo di comunicazione, operativo dal 1° settembre, prevede l'indicazione di:

- dati del datore di lavoro (codice fiscale e ragione sociale);
- dati del lavoratore (codice fiscale, data di nascita, cognome e nome, Comune o Stato straniero di nascita);
- dati sul rapporto di lavoro (data inizio, tipologia, PAT e voce di tariffa Inail);
- dati sull'accordo di lavoro agile (data di sottoscrizione, periodo di validità, data inizio, data cessazione);
- dati sulla tipologia di comunicazione (inizio, modifica, annullamento sottoscrizione e recesso).

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Oggetto: DECRETO CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Il D.Lgs. 105/2022, in vigore dal 13 agosto 2022, contiene disposizioni finalizzate a migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza, al fine di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare.

Diversi passaggi del decreto si occupano del sistema sanzionatorio e, in particolare, è stata inserita la disposizione che prevede che il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro previsti da diverse norme, ove rilevati nei 2 anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere o di analoghe certificazioni previste dalle Regioni e dalle Province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

L'Inps, con i messaggi n. 3066/2022 e n. 3096/2022, in attesa dei necessari aggiornamenti informatici, ha fornito le prime indicazioni in materia di maternità, paternità e congedo parentale e informato che, dal 13 agosto 2022, è comunque possibile:

- fruire dei congedi di paternità obbligatorio, parentale per genitori lavoratori dipendenti, iscritti alla Gestione separata e autonomi, come modificati dalla novella normativa, con richiesta al proprio datore di lavoro o al proprio committente, regolarizzando successivamente la fruizione mediante presentazione della domanda telematica all'Inps;
- astenersi dal lavoro per i lavoratori autonomi che fruiscono del congedo parentale, presentando successivamente domanda all'Inps attraverso i consueti canali (sito *web*, *Contact center* integrato o patronati) non appena sarà rilasciata l'apposita domanda telematica;
- richiedere i permessi di cui all'articolo 33, L. 104/1992 (3 giorni), e il congedo straordinario di cui all'articolo 42, comma 5, D.Lgs. 151/2001, per l'assistenza a familiari disabili in situazione di gravità, come modificati, presentando domanda all'Inps attraverso i consueti canali (sito *web*, *Contact center* integrato o istituti di patronato); tuttavia, nelle more del rilascio delle implementazioni informatiche delle attuali procedure, ai fini della fruizione del congedo straordinario da parte del convivente di fatto, sarà necessario allegare, all'atto della domanda, una dichiarazione sostitutiva di certificazione, ai sensi dell'articolo 46, D.P.R. 445/2000, dalla quale risulti la convivenza di fatto con il disabile da assistere. Nel caso di convivenza normativamente prevista, ma non ancora instaurata, il richiedente è tenuto ad allegare alla domanda una dichiarazione sostitutiva di certificazione ai sensi dell'articolo 46, D.P.R. 445/2000, da cui risulti che provvederà a instaurare la convivenza con il familiare disabile in situazione di gravità entro l'inizio del periodo di congedo richiesto e a mantenerla per tutta la durata dello stesso.

Il rilascio delle implementazioni informatiche sarà reso noto dall'Inps con successiva comunicazione.

**Congedo di
paternità
obbligatorio**

Il padre lavoratore, anche adottivo o affidatario, nel periodo dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i 5 mesi successivi alla nascita, si astiene dal lavoro per un periodo di 10 giorni lavorativi (20 in caso di parto plurimo), non frazionabili a ore, da

	<p>utilizzare anche in via non continuativa, anche in caso di morte perinatale del figlio. Il congedo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità (astensione obbligatoria) della madre lavoratrice; • è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità alternativo (non negli stessi giorni). <p>Per l'esercizio del diritto, il padre comunica in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo, con un anticipo non minore di 5 giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva. La forma scritta della comunicazione può essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze.</p> <p>Per il congedo di paternità obbligatorio è riconosciuta per tutto il periodo un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione.</p> <p>Pertanto, a differenza della previgente disciplina, il nuovo congedo di paternità obbligatorio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • può essere fruito a partire dai 2 mesi prima della data presunta del parto fino ai 5 mesi successivi alla nascita del figlio (non più solamente entro i 5 mesi successivi alla nascita); • è raddoppiato a 20 giorni, in caso di parto plurimo.
<p>Congedo di paternità alternativo</p>	<p>Diritto del padre lavoratore di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità (astensione obbligatoria) o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre o di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.</p> <p>Per il congedo di paternità alternativo il trattamento economico e normativo è quello del congedo di maternità.</p>
<p>Congedo parentale (astensione facoltativa)</p>	<p>Per ogni bambino, nei primi suoi 12 anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo, tra i genitori, di 10 o 11 mesi nel caso in cui il padre eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi o vi sia un solo genitore o sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio. In particolare, tale diritto compete:</p> <ul style="list-style-type: none"> • alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi; • al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 nel caso in cui si astenga dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi; • per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 11 mesi, qualora vi sia un solo genitore ovvero un genitore nei confronti del quale sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio (in quest'ultimo caso, l'altro genitore perde il diritto al congedo non ancora utilizzato e il Pubblico Ministero trasmette copia del provvedimento di affidamento all'Inps). <p>Restano, perciò, immutati i limiti massimi individuali e di entrambi i genitori previsti, ossia:</p>

- la madre può fruire di massimo 6 mesi di congedo parentale per ogni figlio entro i primi 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;
- il padre può fruire di massimo 6 mesi (elevabili a 7 mesi nel caso in cui si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlio entro i primi 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;
- entrambi i genitori possono fruire complessivamente massimo di 10 mesi di congedo parentale (elevabili a 11 mesi nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlio entro i primi 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento.

Al genitore solo sono riconosciuti 11 mesi continuativi o frazionati di congedo parentale, di cui 9 sono indennizzabili al 30% della retribuzione. Per genitore solo deve intendersi anche il genitore nei confronti del quale sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio.

Per i periodi di congedo parentale ulteriori ai 9 mesi indennizzabili per entrambi i genitori o per il genitore solo, è dovuta, fino al 12° anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento), un'indennità pari al 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

Alla luce della novella normativa, i periodi indennizzabili di congedo parentale sono i seguenti:

- alla madre, fino al 12° anno (e non più fino al 6° anno) di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;
- al padre, fino al 12° anno (e non più fino al 6° anno) di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;
- entrambi i genitori hanno, altresì, diritto, in alternativa tra loro, a un ulteriore periodo indennizzabile della durata complessiva di 3 mesi, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi (e non più 6 mesi).

Nel caso vi sia un solo genitore, allo stesso spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo di 9 mesi. Qualora sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio a un solo genitore, a quest'ultimo spetta in via esclusiva anche la fruizione del congedo indennizzato riconosciuto complessivamente alla coppia genitoriale.

Per i periodi di congedo parentale ulteriori ai 9 mesi indennizzabili per entrambi i genitori o per il genitore solo, è dovuta, fino al 12° anno (e non più fino all'8° anno) di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento), un'indennità pari al 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

L'indennità è calcolata secondo quanto previsto per il congedo di maternità.

Per tutto il periodo di prolungamento del congedo per ogni minore con *handicap* in situazione di gravità accertata è dovuta un'indennità pari al 30% della retribuzione.

	<p>I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, 13^a mensilità o gratifica natalizia, a eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva.</p>
<p>Adozioni e affidamenti</p>	<p>L'indennità per congedo parentale è dovuta, per il periodo previsto, entro i 12 anni (prima 6) dall'ingresso del minore in famiglia.</p>
<p>Riposi e permessi per handicap grave</p>	<p>Il coniuge convivente, ma anche la parte di un'unione civile e il convivente di fatto, di soggetto con disabilità in situazione di gravità accertata, ha diritto a fruire del congedo, continuativo o frazionato, non superiore a 2 anni nella vita lavorativa, per ogni soggetto portatore di <i>handicap</i> a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza, entro 30 giorni dalla richiesta (prima 60).</p> <p>In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto, hanno diritto a fruire del congedo il padre o la madre anche adottivi; in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, anche adottivi, ha diritto a fruire del congedo uno dei figli conviventi; in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi, ha diritto a fruire del congedo uno dei fratelli o delle sorelle conviventi; in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti di uno dei fratelli o delle sorelle conviventi, ha diritto a fruire del congedo il parente o l'affine entro il terzo grado convivente.</p> <p>Il diritto al congedo spetta anche nel caso in cui la convivenza sia stata instaurata successivamente alla richiesta di congedo.</p> <p>Conseguentemente, a fare data dal 13 agosto 2022 è possibile usufruire del congedo secondo il seguente ordine di priorità:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il coniuge convivente/la parte dell'unione civile convivente/il convivente di fatto della persona disabile in situazione di gravità; • 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/del convivente di fatto; • uno dei figli conviventi della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente/la parte dell'unione civile convivente/il convivente di fatto ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti; • 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/il convivente di fatto, entrambi i genitori e i figli conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti; • 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/il convivente di fatto, entrambi i genitori, i figli conviventi e i fratelli o sorelle conviventi siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti. <p>Si ribadisce che, ai fini del riconoscimento del diritto, la convivenza normativamente</p>

	<p>prevista potrà essere instaurata anche successivamente alla presentazione della domanda, purché sia garantita per tutta la fruizione del congedo.</p>
Divieto di licenziamento	<p>Il divieto di licenziamento in caso di fruizione del congedo di paternità per la durata dello stesso e fino al compimento di un anno di età del bambino vale sia per il congedo obbligatorio che per quello alternativo.</p>
Indennità di maternità per autonome e imprenditrici agricole	<p>Nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, sulla base di accertamenti medici, alle coltivatrici dirette, colone e mezzadre, alle imprenditrici agricole, alle lavoratrici autonome, artigiane ed esercenti attività commerciali, nonché alle pescatrici autonome della piccola pesca marittima e delle acque interne, l'indennità giornaliera è corrisposta anche per i periodi antecedenti i 2 mesi prima del parto.</p> <p>L'indennità per i periodi antecedenti i 2 mesi prima del parto è, pertanto, erogabile in presenza di un accertamento medico dell'Asl.</p> <p>L'indennità spettante è la stessa calcolata per i periodi di tutela della maternità/paternità a seconda della categoria di appartenenza della lavoratrice autonoma.</p>
Congedo parentale autonomi	<p>Il diritto al congedo parentale, compresi il relativo trattamento economico e il trattamento previdenziale, limitatamente a un periodo di 3 mesi, entro il primo anno di vita del bambino, anche in caso di adozione o affidamento, è stato esteso a entrambi i genitori.</p> <p>Dalla nuova formulazione deriva, perciò, il diritto a 3 mesi di congedo parentale per ciascuno dei genitori, da fruire entro l'anno di vita (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) del minore.</p>
Indennità di maternità per libere professioniste	<p>Alle libere professioniste, iscritte a un ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza, è corrisposta un'indennità di maternità per i 2 mesi antecedenti la data del parto e i 3 mesi successivi alla stessa e ora anche per i periodi antecedenti i 2 mesi prima del parto nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, sulla base degli accertamenti medici.</p>
Divieto di discriminazione	<p>È previsto il divieto di discriminare o riservare un trattamento meno favorevole ai lavoratori che chiedono o usufruiscono dei benefici di cui:</p> <ul style="list-style-type: none"> • all'articolo 33, L. 104/1992 (agevolazioni); • agli articoli 33 (prolungamento del congedo parentale) e 42 (riposi e permessi per figli con <i>handicap grave</i>), D.Lgs. 151/2001; • all'articolo 18, comma 3-<i>bis</i> (priorità per il lavoro agile), L. 81/2017; • all'articolo 8, D.Lgs. 81/2015 (diritti alla trasformazione del rapporto da tempo pieno a parziale e viceversa); <p>nonché di ogni altro beneficio concesso ai lavoratori in relazione alla condizione di disabilità propria o di coloro ai quali viene prestata assistenza e cura.</p>
Agevolazioni per assistere i diversamente abili	<p>La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con disabilità in situazione di gravità accertata, possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a 3 anni del congedo parentale, di 2 ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del 3° anno di vita del bambino.</p> <p>Il lavoratore dipendente, pubblico o privato, ha diritto a fruire di 3 giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa, per</p>

assistere una persona con disabilità in situazione di gravità, che non sia ricoverata a tempo pieno, rispetto alla quale il lavoratore sia coniuge, parte di un'unione civile, convivente di fatto, parente o affine entro il secondo grado. In caso di mancanza o decesso dei genitori o del coniuge o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto, ovvero qualora gli stessi siano affetti da patologie invalidanti o abbiano compiuto i 65 anni di età, il diritto è riconosciuto a parenti o affini entro il terzo grado della persona con disabilità in situazione di gravità. Fermo restando il limite complessivo di 3 giorni, per l'assistenza allo stesso individuo con disabilità in situazione di gravità, il diritto può essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti tra quelli sopra elencati, che possono fruirne in via alternativa tra loro. Il lavoratore ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone con disabilità in situazione di gravità, a condizione che si tratti del coniuge o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con disabilità in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti. È stato eliminato il principio del "referente unico dell'assistenza", in base al quale, nel previgente sistema, a esclusione dei genitori, non poteva essere riconosciuta a più di un lavoratore dipendente la possibilità di fruire dei giorni di permesso per l'assistenza alla stessa persona in situazione di disabilità grave. Dal 13 agosto 2022, fermo restando il limite complessivo di 3 giorni, per l'assistenza allo stesso individuo con disabilità in situazione di gravità, il diritto può essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti tra quelli aventi diritto, che possono fruirne in via alternativa tra loro. Tale previsione normativa comporta, pertanto, che a fare data dal 13 agosto 2022, più soggetti aventi diritto possano richiedere l'autorizzazione a fruire dei permessi in argomento alternativamente tra loro, per l'assistenza alla stessa persona disabile grave.

Ai permessi sopra riportati, che si cumulano con quelli previsti agli articoli 32 (congedo parentale) e 47 (congedi per malattia del figlio), D.Lgs. 151/2001, si applicano le disposizioni di cui agli articoli 43, 44 (trattamento economico, normativo e previdenziale) e 56 (diritto al rientro e alla conservazione del posto) come modificato dal decreto conciliazione del D.Lgs. 151/2001.

I lavoratori che usufruiscono dei permessi hanno diritto di priorità nell'accesso al lavoro agile o ad altre forme di lavoro flessibile, ferme restando eventuali previsioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva.

Trattamento economico congedo parentale gestione separata

Le lavoratrici e i lavoratori iscritti alla Gestione separata non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, tenuti al versamento della contribuzione maggiorata, hanno diritto a fruire del congedo parentale entro il 12° anno (e non più entro il 3° anno) di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia/Italia del minore in caso di adozione o affidamento preadottivo.

Ciascun genitore ha diritto a 3 mesi di congedo parentale indennizzato, non trasferibile all'altro genitore. I genitori hanno, inoltre, diritto a ulteriori 3 mesi indennizzati in alternativa tra loro, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi (e non più 6 mesi).

Restano invariate le condizioni richieste per potere fruire del congedo parentale.

Priorità delle richieste per lavoro agile	<p>I datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in tale modalità formulate dai lavoratori:</p> <ul style="list-style-type: none">• con figli fino a 12 anni di età o, senza alcun limite di età, nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, L. 104/1992;• con disabilità in situazione di gravità accertata o che siano caregivers ai sensi dell'articolo 1, comma 255, L. 205/2017. <p>I lavoratori che richiedono di fruire del lavoro agile non possono essere sanzionati, demansionati, licenziati, trasferiti o sottoposti ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Qualunque misura adottata in violazione del precedente periodo è da considerarsi ritorsiva o discriminatoria e, pertanto, nulla.</p>
Priorità nella variazione di orario di lavoro e sanzioni	<p>Il riconoscimento della priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, è riconosciuta se tali patologie riguardano, oltre il coniuge, i figli o i genitori, anche la parte di un'unione civile o il convivente di fatto.</p> <p>Inoltre, i lavoratori che richiedono la trasformazione del contratto per gravi patologie o inabilità di parenti e conviventi e figli conviventi non possono essere sanzionati, demansionati, licenziati, trasferiti o sottoposti ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro e che qualunque misura adottata in violazione della disposizione è da considerarsi ritorsiva o discriminatoria e, pertanto, nulla.</p>

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

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Oggetto: LE ISTRUZIONI INL SULL'INFORMAZIONI DA RENDERE AI LAVORATORI SUBORDINATI

Il 13 agosto 2022 è entrato in vigore il D.Lgs. 104/2022 (c.d. Decreto Trasparenza), che attua la Direttiva UE 2019/1152, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione Europea, che ampliano il corredo informativo da rendere al lavoratore all'instaurazione del rapporto di lavoro, oltre ad alcune ulteriori misure di tutela.

L'INL, con la circolare n. 4/2022, fornisce le prime indicazioni alle aziende e agli operatori del settore.

Campo di applicazione

Il Decreto Trasparenza disciplina il diritto all'informazione sugli elementi essenziali del rapporto di lavoro, sulle condizioni di lavoro e la relativa tutela.

Lo stesso trova applicazione non solo nei confronti dei rapporti di lavoro subordinato, ivi compreso quelli di lavoro agricolo, a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale, ma anche a ulteriori tipologie di rapporti e contratti di lavoro e, più in particolare:

- contratto di lavoro somministrato;
- contratto di lavoro intermittente;
- collaborazioni etero-organizzate di cui all'articolo 2, comma 1, D.Lgs. 81/2015;
- collaborazioni coordinate e continuative ai sensi dell'articolo 409, n. 3, c.p.c.;
- contratti di prestazione occasionale di cui all'articolo 54-bis, D.L. 50/2017 (convertito da L. 96/2017).

Inoltre, le disposizioni operano anche con riguardo ai rapporti di lavoro marittimo e della pesca, domestico e con le P.A..

Dal campo di applicazione risultano, però, espressamente esclusi i rapporti di lavoro caratterizzati da un tempo di lavoro predeterminato ed effettivo di durata pari o inferiore a una media di 3 ore a settimana in un periodo di riferimento di 4 settimane consecutive. Secondo il decreto è considerato nella media delle 3 ore il tempo di lavoro prestato in favore di tutti i datori di lavoro che costituiscono una stessa impresa o uno stesso gruppo di imprese. Ai fini dell'esclusione, i requisiti della predeterminatezza ed effettività devono entrambi concorrere. Ciò vuol dire che l'esclusione dal campo applicativo del decreto non trova applicazione:

- laddove, pur a fronte di un tempo di lavoro pattuito pari o inferiore alla citata media delle 3 ore settimanali, la prestazione abbia comunque superato detto limite. In tal caso, a partire dal primo giorno lavorativo della settimana che determina il superamento della media, troveranno applicazione tutte le disposizioni contenute nel D.Lgs. 104/2022;
 - laddove, pur a fronte di un tempo di lavoro effettivo pari o inferiore alla citata media, lo stesso non sia stato predeterminato. Ciò è, peraltro, esplicitato dallo stesso decreto, ove si chiarisce che “la
-

presente esclusione non opera in relazione ai rapporti di lavoro nell'ambito dei quali non sia stata stabilita una quantità garantita di lavoro retribuito prima dell'inizio del lavoro".

Modalità di comunicazione delle informazioni

Le informazioni al lavoratore devono essere rese in formato cartaceo oppure elettronico.

In tal senso, pertanto, il decreto chiarisce la possibilità di avvalersi di una comunicazione in formato "elettronico" (ad esempio, *e-mail* personale comunicata dal lavoratore, *e-mail* aziendale messa a disposizione dal datore di lavoro, messa a disposizione sulla rete *intranet* aziendale dei relativi documenti tramite consegna di *password* personale al lavoratore, etc.), avendo cura, tuttavia, di specificare che occorrerà conservare la prova della trasmissione o della ricezione per la durata di 5 anni dalla conclusione del rapporto di lavoro. In caso mancata esibizione della prova di trasmissione o della ricezione delle informazioni troverà applicazione la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 750 euro.

I nuovi obblighi informativi delle condizioni applicabili al contratto.

Di fatto, il decreto in commento integra le informazioni che già sono contenute nella lettera di assunzione, per tale motivo si dà evidenza, qui di seguito, delle sole novità.

La norma prevede l'indicazione dell'identità delle parti, ivi compresa quella dei co-datori, di cui all'articolo 30, comma 4-ter, e 31, commi 3-bis e 3-ter, D.Lgs. 276/2003.

Nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro andrà indicata anche l'identità delle imprese utilizzatrici, non appena sia nota.

Tra le altre novità si segnala, inoltre, l'obbligo di indicare:

- il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;
- il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;
- gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso;
- gli ulteriori elementi previsti dal nuovo articolo 1-bis, D.Lgs. 152/1997, recante "*ulteriori obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati*".

Per quanto riguarda i tempi di lavoro viene richiesto un maggior dettaglio in ragione della prevedibilità o meno della prestazione lavorativa. Infatti, si chiede di indicare "*la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile*".

Inoltre "*se il rapporto di lavoro, caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, non prevede un orario normale di lavoro programmato, il datore di lavoro informa il lavoratore circa:*

- 1) *la variabilità della programmazione del lavoro, l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite e la retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite;*
 - 2) *le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;*
 - 3) *il periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa e, ove ciò sia consentito dalla tipologia contrattuale in uso e sia stato pattuito, il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico*".
-

È da sottolineare che la novellata norma non fa più espresso riferimento alla possibilità di rendere alcune informazioni al lavoratore mediante il rinvio alle norme del contratto collettivo applicato, ma la prassi dell'INL ritiene di dover, in sostanza, concedere un'apertura.

Infatti precisa che, fermo restando che con la consegna del contratto individuale di lavoro o di copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro il lavoratore dev'essere già informato sui principali contenuti degli istituti (ad esempio, orario di lavoro giornaliero per n. giorni alla settimana; importo retribuzione mensile per numero delle mensilità, etc.), la relativa disciplina di dettaglio potrà essere comunicata attraverso il rinvio al contratto collettivo applicato o ad altri documenti aziendali, qualora gli stessi vengano contestualmente consegnati al lavoratore ovvero messi a disposizione secondo le modalità di prassi aziendale.

Termini per la consegna delle informazioni

Il datore di lavoro è tenuto a fornire al lavoratore le informazioni all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, consegnando alternativamente:

1. contratto individuale di lavoro redatto per iscritto;
2. copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro (UNILAV).

In caso di inadempimento verrà applicata la sanzione da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato, soggetta a diffida ex articolo 13, D.Lgs. 124/2004.

Tuttavia, il trattamento sanzionatorio sopra richiamato deve tenere in considerazione la scansione temporale per la consegna delle informazioni eventualmente non contenute nel contratto o nella copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro, le quali sono, in ogni caso, fornite per iscritto al lavoratore entro i 7 giorni successivi all'inizio della prestazione lavorativa. Inoltre, l'ultimo periodo dell'articolo 1, comma 3, D.Lgs. 152/1997, specifica che alcune informazioni – ossia quelle di cui alle lettere g), i), l), m), q) e r) (identità imprese di utilizzatrici in caso di somministrazione, formazione, durata delle ferie e altri congedi, procedura e termini del preavviso, contratto collettivo applicato, enti e istituti che ricevono i contributi) – possono essere fornite al lavoratore entro un mese dall'inizio della prestazione lavorativa e, cioè, entro il corrispondente giorno del mese successivo a quello di insorgenza dell'obbligo.

In tal senso, nel coordinare i diversi obblighi e termini di adempimento, è possibile ritenere che il datore di lavoro/committente sia sempre, comunque, tenuto a consegnare al lavoratore, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, alternativamente, il contratto individuale di lavoro redatto per iscritto o copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro (UNILAV).

Tuttavia, nell'ipotesi di consegna di tali documenti, ove questi risultino incompleti, il datore di lavoro/committente risulterà sanzionabile unicamente dopo che siano scaduti infruttuosamente gli ulteriori termini (7 giorni o un mese) previsti in relazione alla tipologia delle informazioni omesse.

Ulteriori obblighi informativi

L'Ispettorato evidenzia, poi, che la norma estende i medesimi obblighi informativi, sopra richiamati, anche ai committenti di collaborazioni coordinate e continuative, anche etero-organizzate, nonché di contratti di prestazione occasionale di cui all'articolo 54-bis, D.L. 50/2017. Ciò, tuttavia, specificando che l'obbligo si pone nei limiti della compatibilità.

La “compatibilità” degli obblighi informativi in questione va accertata caso per caso e, cioè, in relazione alla tipologia di prestazione effettivamente richiesta. A ogni buon conto, si ritiene che siano certamente compatibili – e quindi sicuramente dovute – con le attività di collaborazione coordinata e continuativa e, a maggior ragione, con le attività di collaborazione etero-organizzate quantomeno le informazioni dettate dalle lettere da a) a f) del nuovo articolo 1, D.Lgs. 152/1997, ovvero:

- a) identità delle parti;
- b) luogo di lavoro;
- c) sede o domicilio datore di lavoro;
- d) inquadramento, livello e qualifica attribuiti al lavoratore oppure le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
- e) data di inizio rapporto di lavoro;
- f) tipologia di rapporto di lavoro, precisando in caso di rapporti a termine la durata prevista dello stesso.

Con riguardo, invece, ai contratti di prestazione occasionale di cui all'articolo 54-*bis*, D.L. 50/2017, si dovrà fare riferimento alle informazioni contenute nelle lettere da a) a e) dell'articolo 54-*bis*, comma 17, che devono essere trasmesse in formato elettronico o in forma cartacea al lavoratore prima dell'inizio della prestazione.

In caso di violazione sarà, anche in questo caso, applicabile la sanzione pecuniaria da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato, soggetta a diffida ex articolo 13, D.Lgs. 124/2004.

▮ *Trattamento sanzionatorio*

Si evidenzia che, rispetto alle violazioni sopra richiamate, trova applicazione la procedura di diffida di cui all'articolo 13, D.Lgs. 124/2004, e che le stesse violazioni si realizzano allo scadere dei termini previsti (7 giorni o un mese) in relazione alla tipologia delle informazioni omesse.

▮ *Ulteriori obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati*

L'articolo 4, D.Lgs. 104/2022, introduce uno specifico obbligo di informativa, in caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, da rendere a cura del datore di lavoro/committente. In particolare, andranno fornite indicazioni rilevanti ai fini della assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori. A ciò si accompagnano le ulteriori informazioni, quali, ad esempio, gli aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo dei sistemi e gli scopi e le finalità degli stessi.

Inoltre, la novella normativa stabilisce la possibilità per il lavoratore di accedere ai dati, direttamente o per tramite delle rappresentanze sindacali aziendali o territoriali, nonché di richiedere ulteriori informazioni concernenti gli obblighi di informativa summenzionati, sui quali il datore di lavoro o il committente sono tenuti a rispondere per iscritto entro 30 giorni.

La violazione delle disposizioni sopra richiamate è punita con una sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 750 euro “per ciascun mese di riferimento”, soggetta a diffida ex articolo 13, D.Lgs. 124/2004.

La sanzione va, quindi, applicata per ciascun mese in cui il lavoratore svolga la propria attività in violazione degli obblighi informativi in esame da parte del datore di lavoro o del committente.

Trattasi, poi, di una sanzione “per fasce”, cosicché, ferma restando la sua applicazione per ciascun

mese di riferimento, se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori la sanzione amministrativa è da 400 a 1.500 euro. Se, invece, la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori, la sanzione va da 1.000 a 5.000 euro e non è ammesso il pagamento in misura ridotta e, pertanto, neanche la procedura di diffida ex articolo 13, D.Lgs. 124/2004.

Da ultimo, se la comunicazione delle medesime informazioni e dati non viene effettuata anche alle Rsa ovvero alla Rsu o, in loro assenza, alle sedi territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, trova applicazione una sanzione amministrativa pecuniaria, anch'essa diffidabile, da 400 a 1.500 euro per ciascun mese in cui si verifica l'omissione.

▮ Prestazione di lavoro all'estero

La nuova formulazione dell'articolo 2, D.Lgs. 152/1997, come modificata dall'articolo 4, comma 8, D.Lgs. 104/2022, si occupa delle prestazioni di lavoro all'estero, come quelle rese, ad esempio, in regime di distacco transnazionale.

Il nuovo comma 1 prevede che *“il datore di lavoro che distacca in uno Stato membro o in uno Stato terzo un lavoratore nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi, è tenuto a fornire allo stesso, per iscritto e prima della partenza, qualsiasi modifica degli elementi del rapporto di lavoro di cui all'articolo 1, comma 1, nonché le seguenti ulteriori informazioni:*

- a) il paese o i paesi in cui deve essere svolto il lavoro all'estero e la durata prevista;*
- b) la valuta in cui verrà corrisposta la retribuzione;*
- c) le eventuali prestazioni ulteriori in denaro o in natura inerenti agli incarichi svolti;*
- d) ove sia previsto il rimpatrio, le condizioni che lo disciplinano;*
- e) la retribuzione cui ha diritto il lavoratore conformemente al diritto applicabile dello Stato membro ospitante;*
- f) le eventuali indennità specifiche per il distacco e le modalità di rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio;*
- g) l'indirizzo del sito internet istituzionale dello Stato membro ospitante in cui sono pubblicate le informazioni sul distacco”.*

Il successivo comma, invece, riguarda più in generale i lavoratori inviati in missione in un altro Stato membro o in un Paese terzo per un periodo superiore a 4 settimane consecutive, ai quali il datore di lavoro dovrà comunicare per iscritto, prima della partenza, qualsiasi modifica degli elementi del rapporto di lavoro, nonché le ulteriori informazioni di cui al comma 1, lettere a), b), c) e d) come elencate più sopra.

▮ Modifiche degli elementi informativi

In caso di variazione di uno qualunque degli elementi contenuti nel contratto individuale di lavoro, delle informazioni ulteriori in caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzato, il datore di lavoro e il committente pubblico e privato è tenuto a comunicarle per iscritto al lavoratore, entro il primo giorno di decorrenza degli effetti della modifica.

Tale obbligo risulta sanzionato con l'applicazione della sanzione da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato.

Comportamenti ritorsivi del datore di lavoro

Il Capo IV, D.Lgs. 104/2022, si occupa delle misure di tutela.

Tra queste va evidenziato l'articolo 13, recante la *“protezione da trattamento o conseguenze sfavorevoli”*, secondo il quale *“l'adozione di comportamenti di carattere ritorsivo o che, comunque, determinano effetti sfavorevoli nei confronti dei lavoratori o dei loro rappresentanti che abbiano presentato un reclamo al datore di lavoro o che abbiano promosso un procedimento, anche non giudiziario, al fine di garantire il rispetto dei diritti di cui al presente decreto e di cui al decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, ferma ogni conseguenza prevista dalla legge derivante dall'invalidità dell'atto, comporta, salvo che il fatto costituisca reato, l'applicazione della sanzione amministrativa prevista dall'articolo 41, comma 2, del decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198”* (sanzione amministrativa da 5.000 a 10.000 euro).

La competenza a raccogliere le denunce e a irrogare la sanzione è dell'Ispettorato.

Sul punto, va evidenziato che il presupposto per l'applicazione della sanzione non è costituito dalla semplice violazione degli obblighi informativi, ma dalla presenza di comportamenti ritorsivi o che *“determinano effetti sfavorevoli nei confronti dei lavoratori o dei loro rappresentanti”*, circostanza che il personale ispettivo sarà, pertanto, chiamato ad accertare e supportare con adeguati elementi probatori.

Disposizione transitorie

In ultimo, l'INL si sofferma su una questione non di poco conto. Infatti, come anticipato, il D.Lgs. 104/2022 entra in vigore a far data dal 13 agosto 2022 e, trova applicazione *“a tutti i rapporti di lavoro già instaurati alla data del 1° agosto 2022”*.

Con specifico riferimento ai rapporti di lavoro già instaurati alla data del 1° agosto 2022, è prevista la possibilità per i lavoratori di richiedere per iscritto al datore di lavoro e al committente un'integrazione delle informazioni di cui agli articoli 1, 1-bis, 2 e 3, D.Lgs. 152/1997, richiesta che dovrà essere riscontrata entro i successivi 60 giorni, pena l'applicazione della più volte richiamata sanzione ex articolo 19, comma 2, D.Lgs. 276/2003, da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato. Ma, precisazione ancor più importante, l'Ispettorato ritiene che anche ai titolari di rapporti di lavoro instaurati tra il 2 e il 12 di agosto 2022 possano richiedere l'eventuale integrazione delle informazioni relative al proprio rapporto di lavoro.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Oggetto: LE ISTRUZIONI INAIL SULLA COMUNICAZIONE DEI RAPPORTI DI CODATORIALITÀ

L'Inail fornisce, con la circolare n. 31/2022, le indicazioni operative per il corretto inquadramento previdenziale e assicurativo in caso di rapporti di lavoro in regime di codatorialità.

Com'è noto, la codatorialità presuppone l'utilizzazione da parte delle imprese della rete della prestazione lavorativa di uno o più dipendenti con le regole stabilite nel contratto di rete ("regole di ingaggio").

L'articolo 2, comma 2, D.M. 205/2021, stabilisce che le imprese aderenti a un contratto di rete effettuano le comunicazioni dei rapporti di lavoro in regime di codatorialità e quelle dei lavoratori in distacco nell'ambito di un contratto di rete per il tramite di un soggetto individuato, sempre nell'ambito del contratto di rete, quale incaricato alle comunicazioni previste dalle disposizioni vigenti (impresa referente).

Dal 23 febbraio 2022 le comunicazioni di inizio, trasformazione, proroga e cessazione della codatorialità nell'ambito di un contratto di rete devono essere effettuate dall'impresa referente attraverso il modello Unirete, messo a disposizione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali sul sito www.servizi.lavoro.gov.it. Il D.M. 205/2021 distingue, infatti, nell'ambito del contratto di rete, l'impresa referente per le predette comunicazioni obbligatorie e l'impresa alla quale deve essere imputato ai fini previdenziali e assicurativi il lavoratore in codatorialità.

Quest'ultima impresa è tenuta a tutti gli adempimenti previdenziali e assicurativi in qualità di datore di lavoro del lavoratore in codatorialità.

Il modello Unirete Assunzione, a tal fine, è articolato in 6 sezioni.

Nella Sezione 1a Codatori (sezione Datori di lavoro nel servizio) devono essere riportati i dati identificativi di tutti i codatori (datori di lavoro co-obbligati) e dev'essere indicato, tra questi ultimi, il codatore di lavoro di riferimento ai fini previdenziali e assicurativi (Datore Principale nel servizio).

Come indicato dall'INL nella nota n. 315/2022, per i rapporti di lavoro in codatorialità già in essere al 23 febbraio 2022, data di entrata in vigore del D.M., è stato previsto un termine di 30 giorni (24 marzo 2022) entro il quale *"l'impresa referente provvederà a compilare il medesimo modello Unirete Assunzione, indicando quale co-datore di riferimento (...) il datore di lavoro originario presso il quale il lavoratore risulta in forza al momento della sua messa a fattor comune tra le imprese aderenti alla rete. Nessun altro obbligo comunicativo è imposto al datore di lavoro originario, atteso che il rapporto di lavoro, instaurato in precedenza con comunicazione Unilav Assunzione resta sospeso fino alla eventuale cessazione della codatorialità"*.

Con riferimento ai dati relativi ai nuovi rapporti di lavoro avviati a seguito dell'attivazione del regime di codatorialità, l'impresa referente comunica con il medesimo modello Unirete Assunzione il datore di lavoro di riferimento del lavoratore in codatorialità ai fini previdenziali e assicurativi. Il sistema delle comunicazioni obbligatorie Unirete prevede, inoltre, il modello Unirete Trasformazione, da compilare nei casi di trasformazione del rapporto di lavoro, di trasferimento del lavoratore e di

distacco del lavoratore. In tale ultimo caso, nel modello deve essere indicato se il distacco è presso imprese non appartenenti alla rete oppure verso imprese retiste, non rientranti tra i soggetti codatori (Sezione 4.3 Datore di lavoro presso il quale il lavoratore viene distaccato, dove deve essere indicato il codice fiscale del datore di lavoro distaccatario, specificando se Fuori rete).

Se il rapporto di lavoro in codatorialità è a termine e viene prorogato oltre il termine stabilito inizialmente, la relativa comunicazione deve essere effettuata tramite il modello Unirete Proroga.

Infine, se il regime di codatorialità viene meno per cessazione della rete ovvero per il recesso dal contratto di rete dell'impresa retista di riferimento dei rapporti di lavoro oppure per la cessazione del singolo rapporto di lavoro del lavoratore in codatorialità, le relative comunicazioni devono essere effettuate mediante il modello Unirete Cessazione. In caso di cessazione della rete, l'impresa referente deve comunicare la cessazione di tutti i rapporti di lavoro dei lavoratori in codatorialità.

Inquadramento previdenziale e assicurativo e relativi adempimenti

L'articolo 3, D.M. 205/2021, è dedicato specificatamente all'Inquadramento previdenziale e assicurativo e relativi adempimenti.

Più nello specifico, il decreto stabilisce i criteri per l'individuazione dell'impresa alla quale imputare, sotto il profilo dell'inquadramento previdenziale e assicurativo, il lavoratore in codatorialità:

- per i rapporti di lavoro preesistenti all'attivazione del regime di codatorialità (lavoratori già in forza al 23 febbraio 2022 presso una delle imprese associate nel contratto di rete o lavoratori assunti successivamente al 23 febbraio 2022, ma posti in codatorialità in un secondo momento rispetto all'assunzione), si fa riferimento all'impresa di provenienza;
- in caso di nuova assunzione di personale da utilizzare in codatorialità, nella relativa comunicazione Unirete Assunzione va indicata l'impresa alla quale imputare, sotto il profilo dell'inquadramento previdenziale e assicurativo il lavoratore assunto.

La retribuzione imponibile dev'essere individuata in base al contratto collettivo applicabile all'impresa indicata come datore di lavoro nella predetta comunicazione Unirete, determinata in funzione della categoria, del livello e delle mansioni assegnate al lavoratore.

È fatto salvo l'obbligo di adeguamento alla maggiore retribuzione imponibile, desumibile in base al contratto applicato dall'impresa presso la quale il lavoratore ha svolto nel mese prevalentemente la propria attività, da indicare nella dichiarazione contributiva mensile all'Inps a cura dell'impresa individuata come datore di lavoro di riferimento.

I lavoratori in codatorialità sono iscritti nel LUL dell'impresa indicata come datore di lavoro di riferimento nella predetta comunicazione Unirete e le relative annotazioni devono evidenziare separatamente l'impiego orario del lavoratore presso ciascun codatore di lavoro.

Adempimenti nei confronti dell'Inail per l'assicurazione dei lavoratori in codatorialità e in distacco presso un'impresa retista

L'impresa indicata come datore di lavoro di riferimento è quella alla quale è imputato, ai fini previdenziali e assicurativi, il lavoratore in codatorialità ed è, quindi, considerata datore di lavoro. Per tale motivo essa è tenuta ad assolvere a tutti gli obblighi previsti per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali dal D.P.R. 1124/1965 e, in particolare a:

- presentare le denunce previste dall'articolo 12, riguardanti le lavorazioni esercitate, al fine di fornire tutti gli elementi e le indicazioni richiesti per la valutazione del rischio e la determinazione
-

del premio di assicurazione, comprese le modificazioni di estensione e di natura del rischio già coperto dall'assicurazione e la cessazione della lavorazione non oltre il trentesimo giorno da quello in cui le modificazioni o variazioni suddette si sono verificate;

- effettuare l'autoliquidazione annuale dei premi;
- presentare le denunce di infortunio e di malattia professionale e a effettuare le comunicazioni degli infortuni a fini statistici e informativi in caso di evento lesivo accaduto al lavoratore in codatorialità.

Premi assicurativi e profili operativi connessi alla responsabilità solidale

Sotto il profilo assicurativo, ai fini della determinazione dei premi dovuti dal datore di lavoro di riferimento, valgono le regole generali. Pertanto, si applicano le pertinenti voci di tariffa previste nella Gestione tariffaria di appartenenza del datore di lavoro di riferimento, individuate in base ai rischi ai quali il lavoratore è effettivamente esposto, secondo la classificazione tecnica delle lavorazioni esercitate dal medesimo datore di lavoro. Ne deriva che se la lavorazione a cui è adibito il lavoratore in codatorialità è già presente con la corrispondente voce di tariffa nella Posizione assicurativa territoriale (PAT) del datore di lavoro di riferimento, non è necessaria alcuna denuncia di variazione del rischio. In caso contrario, devono essere istituite le voci di rischio corrette nella Gestione tariffaria di appartenenza dell'impresa indicata come datore di lavoro di riferimento.

Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro di riferimento eserciti un'attività complessa articolata in più lavorazioni espressamente previste dalla tariffa della relativa Gestione, la classificazione delle lavorazioni è effettuata applicando, per ciascuna lavorazione, la corrispondente voce di tariffa.

In questo caso, secondo le regole generali, la retribuzione imponibile del lavoratore in codatorialità dev'essere ripartita proporzionalmente tra le pertinenti voci di tariffa in base all'incidenza delle singole lavorazioni sul complesso dell'attività lavorativa svolta.

L'applicazione di eventuali riduzioni dei premi assicurativi segue la disciplina applicabile al datore di lavoro di riferimento.

L'eventuale evento lesivo accaduto al lavoratore in codatorialità è riferito al datore di lavoro di riferimento indicato nella comunicazione Unirete.

In caso di inadempimento degli obblighi connessi al rapporto di lavoro opera il regime di corresponsabilità retributiva, previdenziale e assicurativa, ex articolo 1294, cod. civ.. Pertanto, in presenza di un accertamento che quantifichi nel verbale unico di accertamento differenze retributive, per differenza tasso e simili, la richiesta dei relativi premi dev'essere notificata anche ai codatori di lavoro obbligati solidalmente.

Infortuni e malattie professionali

Per quanto riguarda le denunce di infortunio e di malattia professionale, è necessario che il datore di lavoro di riferimento specifichi nelle denunce la circostanza che il lavoratore è in codatorialità.

Ai fini del corretto conteggio delle prestazioni economiche in caso di infortunio o malattia professionale, assume rilevanza l'obbligo di adeguamento alla maggiore retribuzione imponibile, desumibile in base al contratto applicato dall'impresa presso la quale il lavoratore ha svolto nel mese prevalentemente la propria attività.

Ai sensi dell'articolo 53, comma 6, D.P.R. 1124/1965, il datore di lavoro deve indicare nella denuncia *“le ore lavorate e il salario percepito dal lavoratore assicurato nei quindici giorni precedenti quello dell'infortunio o della malattia professionale”*.

Pertanto, nel caso in cui il periodo di 15 giorni ricada a cavallo di 2 mesi, nella denuncia dev'essere indicata la retribuzione effettivamente percepita dal lavoratore nel predetto periodo di riferimento, che coincide con le maggiori retribuzioni imponibili previste dai contratti applicati dalle imprese presso le quali il lavoratore ha svolto in ciascun mese prevalentemente la propria attività.

Qualora, in sede di istruttoria dell'evento lesivo, si renda necessario acquisire ulteriori informazioni e documentazione in merito alle "regole d'ingaggio" del lavoratore in codatorialità, queste saranno richieste dalla sede Inail competente.

Come precisato dall'INL nella nota n. 315/2022, la definizione del regime di tutela dei profili di salute e sicurezza di cui al D.Lgs. 81/2008 è collegata alle mansioni per le quali il lavoratore in codatorialità è stato assunto e alle quali deve essere adibito presso ciascun codatore di lavoro oppure a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento.

Ovviamente, il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo.

Quanto agli obblighi in materia di salute e sicurezza, ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera b), D.Lgs. 81/2008, per "datore di lavoro" si intende *"il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa"*.

Nel caso in cui il lavoratore in codatorialità svolga la prestazione lavorativa in più luoghi di lavoro, ognuno riferito a un diverso codatore di lavoro, questi ultimi sono tenuti ai corrispondenti obblighi di prevenzione e protezione.

Le lettere d) ed e) del succitato articolo 2, comma 1, definiscono, ai fini e agli effetti delle disposizioni di cui al predetto decreto legislativo, le figure del "dirigente" (*"persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa"*) e del "preposto" (*"persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa"*).

Inoltre, ai sensi dell'articolo 299, D.Lgs. 81/2008, *"Le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettere b), d) ed e), gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti"*.

Per quanto riguarda l'azione di regresso in caso di violazione delle norme in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, essa è, pertanto, esperibile dall'Inail nei confronti di chi sia gravato della posizione di garanzia datoriale verso il lavoratore infortunato.

Infine, in presenza di prestazione lavorativa resa nell'arco della stessa giornata presso più luoghi di lavoro riferiti ai codatori di lavoro, l'infortunio avvenuto durante il percorso che collega i predetti luoghi di lavoro non si qualifica come infortunio *in itinere*, ma come infortunio in attualità di lavoro.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Oggetto: INDENNITÀ *UNA TANTUM* PER LAVORATORI A TEMPO PARZIALE CICLICO VERTICALE

Il D.L. 50/2022 ha introdotto un'indennità *una tantum* di importo pari a 550 euro che non concorre alla formazione del reddito, per il solo 2022, a favore dei lavoratori a tempo parziale ciclico verticale dipendenti di aziende private che siano stati titolari nell'anno 2021 di un contratto di lavoro nel quale fossero previsti periodi non interamente lavorati di almeno 1 mese in via continuativa e complessivamente non inferiori a 7 settimane e non superiori a 20 settimane. Inoltre, ai fini del riconoscimento della predetta indennità, la norma prevede che i lavoratori non siano titolari, alla data di presentazione della domanda, di un altro rapporto di lavoro dipendente diverso da quello a tempo parziale ciclico verticale e non siano, altresì, percettori di indennità di disoccupazione NASpI o di un trattamento pensionistico. L'indennità è riconosciuta a ciascun lavoratore una sola volta nell'anno 2022 in presenza dei richiamati requisiti.

L'indennità *una tantum*, nel limite di spesa complessivo di 30 milioni di euro per l'anno 2022, è erogata dall'Inps, che provvede al monitoraggio dei limiti di spesa, il cui superamento anche prospettico determina la non adozione di altri provvedimenti di concessione dell'indennità.

Per ottenere l'indennità i lavoratori potenziali destinatari della stessa dovranno presentare domanda all'Inps, esclusivamente in via telematica, attraverso i consueti canali messi a disposizione per i cittadini e per gli enti di patronato nel sito *internet* dell'Istituto, avvalendosi dell'apposito servizio il cui rilascio sarà reso noto con successiva comunicazione.

Con successiva circolare, attuativa della richiamata disposizione, saranno fornite le indicazioni operative di dettaglio della misura in commento.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Oggetto: NOTE DI RETTIFICA PER CONTRIBUZIONE PER I NUOVI AMMORTIZZATORI SOCIALI

La Legge di Bilancio 2022 ha riformato la normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro. In merito l'Inps, con il messaggio n. 637/2022, ha fornito un quadro riepilogativo del nuovo assetto contributivo, precisando, altresì, che, per i periodi di paga a decorrere dal 1° gennaio 2022, i datori di lavoro interessati dovevano continuare ad attenersi alle disposizioni amministrative in uso al 31 dicembre 2021. Con il successivo messaggio n. 2637/2022 l'Istituto ha precisato che le procedure di calcolo sono state adeguate al fine di consentire il corretto carico contributivo previsto dalla Legge di Bilancio 2022, con decorrenza dal mese di luglio 2022.

Con il messaggio n. 3112/2022 l'Istituto ha fornito le prime indicazioni utili per la gestione delle note di rettifica afferenti alle contribuzioni in oggetto, emesse nei confronti dei datori di lavoro che hanno operato, nei periodi contributivi dal mese di gennaio 2022 al mese di giugno 2022, in difformità alle istruzioni fornite con il richiamato messaggio n. 637/2022.

Istruzioni operative

I datori di lavoro interessati devono inviare, entro 45 giorni dalla pubblicazione del messaggio, una richiesta di attribuzione del Codice di autorizzazione (CA) "4K", che assume il nuovo significato di "Azienda con NdR per contribuzione D.Lgs. 148/2015 in difformità al messaggio n. 637/2022", tramite il Cassetto Previdenziale del Contribuente sotto la voce "Posizione Aziendale", selezionando uno dei due seguenti oggetti appositamente istituiti:

1. "Richiesta CA 4K periodi da gennaio a giugno 2022", per chi avesse operato in difformità alle istruzioni Inps per l'intero periodo;
2. "Richiesta CA 4K periodi parziali", per chi avesse operato in difformità alle istruzioni Inps solo per alcuni periodi contributivi, che dovrà indicare, nell'ambito del periodo da gennaio a giugno 2022.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Oggetto: DOMANDE DI CIGO CON CAUSALE "EVENTI METEO" – TEMPERATURE ELEVATE

In considerazione dell'eccezionale ondata di calore e dell'incidenza che tali condizioni climatiche possono determinare sulle attività lavorative e sull'eventuale riconoscimento della Cigo, l'Inps ha riepilogato, nel messaggio n. 2999/2022, le principali istruzioni operative per la corretta gestione delle richieste di Cigo con causale "eventi meteo", per le quali l'evento meteo sfavorevole è riferito alle temperature elevate:

- la causale "eventi meteo" è invocabile dal datore di lavoro anche in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa a causa delle temperature elevate, cioè superiori a 35° centigradi o inferiori, qualora entri in considerazione la valutazione non solo della temperatura rilevata dai bollettini meteo, ma anche quella c.d. "percepita", che è più elevata di quella reale (tale situazione, ad esempio, si determina nelle giornate in cui si registra un elevato tasso di umidità che concorre significativamente a determinare una temperatura "percepita" superiore a quella reale, pertanto, la valutazione della temperatura rilevata nei bollettini meteo deve tenere conto anche del grado di umidità, atteso che, in base alla combinazione dei due valori, è possibile ritenere che la temperatura percepita sia maggiore di quella effettivamente rilevata);
- anche la tipologia di lavorazione in atto e le modalità con le quali la stessa viene svolta costituiscono un elemento di rilievo per valutare positivamente l'integrabilità della causale "evento meteo" per temperature elevate, anche quando le stesse siano inferiori a 35° centigradi perché può emergere la rilevanza della temperatura "percepita" rispetto a quella reale, in considerazione della particolare incidenza che il calore determina sul regolare svolgimento delle lavorazioni (ne sono esempio i lavori di stesura del manto stradale, i lavori di rifacimento di facciate e tetti di costruzioni, le lavorazioni all'aperto che richiedono indumenti di protezione e, in generale, tutte le fasi lavorative che avvengono in luoghi non proteggibili dal sole o che comportino l'utilizzo di materiali o macchinari particolarmente sensibili al forte calore);
- possono essere prese in considerazione anche le lavorazioni al chiuso allorché non possano beneficiare di sistemi di ventilazione o raffreddamento per circostanze imprevedibili e non imputabili al datore di lavoro.

Le risultanze delle predette valutazioni dovranno essere riportate nella motivazione del provvedimento adottato.

Il datore di lavoro, nella domanda di Cigo e nella relazione tecnica, deve indicare le giornate di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa e specificare il tipo di lavorazione in atto nelle giornate medesime, nonché le cause, riconducibili all'eccessivo calore che hanno determinato detta sospensione/riduzione. Nel caso in cui i predetti elementi non siano stati forniti, sarà attivato il supplemento istruttorio.

Si ricorda, inoltre, che la Cigo è riconoscibile in tutti i casi in cui il datore di lavoro, su indicazione del responsabile della sicurezza dell'azienda, dispone la sospensione/riduzione delle lavorazioni in

quanto sussistono rischi o pericoli per la sicurezza e la salute dei lavoratori, purché le cause che hanno determinato detta sospensione/riduzione non siano imputabili al datore di lavoro stesso o ai lavoratori. Se il datore di lavoro non ha allegato alla domanda l'attestazione del responsabile della sicurezza dell'azienda, la stessa potrà essere richiesta attivando, anche in questo caso, il supplemento di istruttoria. Non sarà, invece, necessaria alcuna acquisizione se il datore di lavoro autocertifica il possesso dell'attestazione nella relazione tecnica allegata alla domanda.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Oggetto: PRECISAZIONI INPS SULLE NOVITÀ IN TEMA DI FONDI DI SOLIDARIETÀ

Con il messaggio n. 2936/2022 l'Inps ha fornito ulteriori precisazioni sulle modifiche che il riordino della normativa a opera della Legge di Bilancio 2022, come integrata dal D.L. 4/2022, ha apportato al sistema di tutele garantito dai Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26, 27 e 40, D.Lgs. 148/2015, e agli obblighi di adeguamento previsti dalla riforma.

Le novità sono state illustrate nelle circolari n. 1/2022 del Ministero del lavoro e n. 18/2022 e n. 76/2022 dell'Inps.

Obblighi di adeguamento

I Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26, 27 e 40, D.Lgs. 148/2015, già costituiti al 31 dicembre 2021, hanno tempo per adeguarsi alle nuove disposizioni fino al 31 dicembre 2022. Per i Fondi bilaterali di cui all'articolo 26, costituiti nel periodo compreso fra il 1° gennaio 2020 e il 31 dicembre 2021, il termine di adeguamento è invece fissato al 30 giugno 2023, ma gli ultimi Fondi istituiti presso l'Inps (Fondo bilaterale di solidarietà per il sostegno del reddito del personale del settore dei servizi ambientali e Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali) sono stati entrambi costituiti in data antecedente al 1° gennaio 2020, con la conseguenza che la data del 31 dicembre 2022 per l'adeguamento riguarda tutti i Fondi di solidarietà, compresi gli ultimi citati.

Entro tale data, ai fini del rispetto del termine, è sufficiente che l'accordo collettivo col quale avviene l'adeguamento sia sottoscritto dalle parti sociali entro il 31 dicembre 2022.

Fsba e Cigs

In tema di Cigs le novità prevedono, per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, che:

- la relativa disciplina e i conseguenti obblighi contributivi trovino applicazione in relazione ai datori di lavoro non coperti dai Fondi di solidarietà bilaterali di cui ai citati articoli 26, 27 e 40, D.Lgs. 148/2015, che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti.
- non siano più incluse nel campo di applicazione della Cigs le c.d. imprese artigiane dell'indotto, che, pertanto, rientrano nell'ambito di applicazione del Fsba, il quale, conseguentemente, è tenuto a riconoscere l'assegno di integrazione salariale anche per le causali straordinarie, valutando un'eventuale rimodulazione della contribuzione di finanziamento nell'ambito dell'adeguamento del proprio decreto istitutivo.

Natura e durata delle tutele

È prevista, a decorrere dal 1° gennaio 2022, la costituzione di Fondi di solidarietà bilaterali per i datori di lavoro che non rientrano nell'ambito di applicazione della Cigo, con la finalità di assicurare ai lavoratori una tutela nei casi di riduzione/sospensione dell'attività lavorativa per le causali sia

ordinarie che straordinarie. Tale previsione è pienamente operativa anche in assenza dell'adeguamento da parte dei singoli Fondi.

Entro il 31 dicembre 2022, i Fondi già costituiti si dovranno adeguare garantendo periodi minimi di durata della prestazione secondo i termini di seguito riportati:

Datori di lavoro	Durata minima garantita
Che occupano mediamente fino a 5 dipendenti nel semestre precedente	<ul style="list-style-type: none">• 13 settimane di assegno di integrazione salariale per causali sia ordinarie che straordinarie
Che occupano mediamente oltre 5 e fino a 15 dipendenti nel semestre precedente	<ul style="list-style-type: none">• 26 settimane di assegno di integrazione salariale per causali sia ordinarie che straordinarie
Che occupano mediamente oltre 15 dipendenti nel semestre precedente	<ul style="list-style-type: none">• 26 settimane di assegno di integrazione salariale per causali ordinarie;• 24 mesi per causale Cigs "riorganizzazione aziendale"(anche per realizzare processi di transizione);• 12 mesi per causale Cigs "crisi aziendale";• 36 mesi per causale Cigs "contratto di solidarietà"

I singoli decreti possono garantire, a seconda della causale invocata e indipendentemente dal requisito dimensionale dei datori di lavoro aderenti, prestazioni fino alla durata massima (articoli 12 e 22, D.Lgs. 148/2015), ma nel rispetto del limite massimo complessivo dei trattamenti (articolo 4, comma 1).

Ai lavoratori destinatari dell'assegno di integrazione salariale erogato dai Fondi di solidarietà di cui agli articoli 26, comma 1, 27 e 40, D.Lgs. 148/2015, e dal Fis spetta, in rapporto al periodo di paga adottato e alle medesime condizioni dei lavoratori a orario normale, a carico delle gestioni dei Fondi stessi, l'Anf che, dal 1° marzo 2022, è riconosciuto ai nuclei familiari senza figli a carico.

Quindi, a seguito del riordino della normativa, i datori di lavoro operanti nei settori tutelati dai Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26, comma 1, 27 e 40, D.Lgs. 148/2015:

- non rientrano più nel campo di applicazione degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro di cui al Titolo I, D.Lgs. 148/2015;
- non sono più tenuti all'assolvimento delle relative contribuzioni;
- sono destinatari delle tutele dei menzionati Fondi.

I Fondi citati, a tale fine, dovranno:

- adeguare i propri decreti istitutivi entro la data ultima del 31 dicembre 2022;
- garantire una tutela anche nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le causali straordinarie, valutando anche l'eventuale rimodulazione della relativa contribuzione di finanziamento.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Oggetto: CONTRATTO DI ESPANSIONE E INDENNITÀ MENSILE

Per i lavoratori che si trovino a non più di 60 mesi dalla prima decorrenza utile della pensione di vecchiaia, che abbiano maturato il requisito minimo contributivo, o della pensione anticipata, nell'ambito di accordi di non opposizione e previo esplicito consenso in forma scritta dei lavoratori interessati, il datore di lavoro riconosce per tutto il periodo e fino al raggiungimento della prima decorrenza utile del trattamento pensionistico, a fronte della risoluzione del rapporto di lavoro, un'indennità mensile, commisurata al trattamento pensionistico lordo maturato dal lavoratore al momento della cessazione del rapporto di lavoro, come determinato dall'Inps. Qualora la prima decorrenza utile della pensione sia quella prevista per la pensione anticipata, il datore di lavoro versa anche i contributi previdenziali utili al conseguimento del diritto.

Con la circolare n. 88/2022, condivisa con il Ministero del lavoro, l'Inps ha fornito le istruzioni per l'applicazione dell'articolo 41, comma 5-bis, D.Lgs. 148/2015, come modificato dalla Legge di Bilancio 2022. Per quanto non modificato valgono, ove compatibili, le istruzioni già fornite con circolare n. 48/2021 e con i messaggi dell'Istituto pubblicati in materia.

La novella normativa ha disposto la proroga del regime sperimentale di applicazione dell'articolo 41 anche per gli anni 2022 e 2023 e, a decorrere dal 1° gennaio 2022, ha ridotto il limite minimo di unità lavorative in organico, stabilendo che non può essere inferiore a 50 unità, anche calcolate complessivamente nelle ipotesi di aggregazione stabile di imprese con un'unica finalità produttiva o di servizi (il D.L. 73/2021 aveva già ridotto, esclusivamente per il 2021, ad almeno 100 unità il limite minimo di unità lavorative per accedere all'esodo di cui al comma 5-bis, in luogo della soglia di 250 unità prima prevista).

Per gli accordi stipulati dal 1° gennaio 2022 i benefici previsti possono essere riconosciuti nel limite di spesa di 80,4 milioni di euro per l'anno 2022, di 219,6 milioni di euro per l'anno 2023, di 264,2 milioni di euro per l'anno 2024, di 173,6 milioni di euro per l'anno 2025 e di 48,4 milioni di euro per l'anno 2026.

Lavoratori destinatari dell'indennità

L'indennità mensile è riconosciuta in favore dei lavoratori dipendenti, assunti con contratto a tempo indeterminato, che risultino iscritti al Fpld o alle forme sostitutive o esclusive dell'Ago gestite dall'Inps e che abbiano risolto consensualmente il rapporto di lavoro entro il 30 novembre 2023.

Oltre alle esclusioni già previste (paragrafo 3.1, circolare Inps n. 48/2021), non rientrano tra i destinatari del contratto di espansione i lavoratori che intendono accedere a una pensione di vecchiaia con requisiti diversi da quelli ordinari, tra i quali le pensioni anticipate di vecchiaia per il personale viaggiante e per invalidità non inferiore all'80%. Inoltre, l'indennità non è riconosciuta ai fini del conseguimento della 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, e, ai fini del

conseguimento della pensione anticipata, c.d. Opzione donna, per le lavoratrici che abbiano perfezionato i prescritti requisiti entro il 31 dicembre 2021. Ai fini dell'accertamento del requisito anagrafico e contributivo per il perfezionamento del diritto alla pensione di vecchiaia e anticipata, si tiene conto degli adeguamenti agli incrementi della speranza di vita. Nel caso in cui fosse disposto, per gli anni compresi tra il 2025 e il 2028, un adeguamento diverso da quello di cui allo "scenario demografico Istat - mediano base 2020", l'indennità sarà corrisposta fino al perfezionamento della prima decorrenza utile della pensione di vecchiaia o anticipata - come certificato al momento dell'accesso all'esodo - e, nell'ipotesi in cui sia stato certificato il perfezionamento per primo del diritto alla pensione anticipata, la contribuzione correlata è dovuta fino alla maturazione del prescritto requisito contributivo, fermo restando il limite massimo di 60 mesi. Al riguardo, si ricorda che gli incrementi della speranza di vita applicati alla data di accesso all'indennità mensile potrebbero essere diversi da quelli in vigore alla data di decorrenza della pensione; conseguentemente, la data di decorrenza del trattamento pensionistico - calcolata al momento dell'accesso all'esodo per la determinazione degli oneri a carico del datore di lavoro - potrebbe non corrispondere con la data di effettiva decorrenza dello stesso. Infatti, in fase di certificazione delle condizioni di accesso all'esodo vengono utilizzati incrementi della speranza di vita stimati. Il percettore dell'indennità mensile, al fine di presentare tempestivamente la domanda di pensione, dovrà, pertanto, verificare preventivamente gli incrementi della speranza di vita in vigore alla data di decorrenza della stessa.

Presentazione del piano annuale di esodo

Per monitorare i limiti di spesa, nel contratto di espansione può essere indicato - per ciascuna delle annualità 2022 e 2023 - un solo piano di esodo annuale. Solo in casi eccezionali, caratterizzati da platee particolarmente numerose di lavoratori, è possibile prevedere, nel contratto di espansione, 2 piani di esodo (e, conseguentemente, 2 diverse date presunte di risoluzione dei rapporti di lavoro) in riferimento alla medesima annualità.

Per ogni piano di esodo devono essere comunque indicati, nel contratto di espansione, il numero massimo dei lavoratori interessati e la relativa data presunta di risoluzione dei rapporti di lavoro, uguale per tutti i lavoratori coinvolti dal singolo piano di esodo. La data di risoluzione dei rapporti di lavoro, per il 2022, non può essere successiva al 30 novembre 2022, e per il 2023, non può essere successiva al 30 novembre 2023.

Per ciascun piano di esodo, il singolo datore di lavoro presenta apposita domanda all'Inps, accompagnata da una fideiussione bancaria a garanzia della solvibilità in relazione agli obblighi prescritti, salvo che si decida di effettuare il versamento della provvista in unica soluzione. In particolare, la fideiussione garantisce il versamento anticipato della provvista per la prestazione e per la contribuzione correlata (ove dovuta), al netto dei benefici, ove spettanti, salvo conguaglio. Infatti, gli importi oggetto delle obbligazioni garantite potranno variare, anche mensilmente, in relazione ai provvedimenti che potranno essere adottati dall'Inps in considerazione della posizione retributivo-contributiva del lavoratore e di eventuali provvedimenti normativi. Pertanto, ai fini della fideiussione, l'importo complessivamente dovuto deve essere maggiorato di una parte variabile pari almeno al 15%, in funzione delle successive determinazioni adottate dall'Istituto. Analogamente, in caso di versamento della provvista e della contribuzione correlata (ove dovuta) in unica soluzione, gli importi dovuti sono determinati considerando una maggiorazione pari almeno al 15%. Terminata l'erogazione

della prestazione di esodo dell'ultimo lavoratore interessato al piano annuale, l'Inps effettuerà una verifica a consuntivo degli importi dovuti e procederà all'eventuale rimborso ovvero alla richiesta di ulteriori risorse al datore di lavoro.

Si ricorda che il datore di lavoro è tenuto, tra l'altro, a trasmettere alla Struttura Inps territorialmente competente:

- copia del contratto di espansione sottoscritto presso il Ministero del lavoro;
- la "Richiesta di accreditamento e variazione dell'indennità mensile (modulo "SC96"), disponibile sul sito istituzionale www.inps.it, nella sezione "Moduli";
- la domanda di autorizzazione all'accesso al Portale delle prestazioni atipiche ("PRAT") per il personale o il delegato individuato dal datore di lavoro a operare sull'applicazione (modulo "AA02", denominato "Richiesta di abilitazione ai servizi telematici per gli Enti esodanti"), disponibile sul sito istituzionale www.inps.it, nella sezione "Moduli".

Il datore di lavoro in possesso dei requisiti di legge deve presentare, attraverso il Portale delle prestazioni atipiche ("PRAT"), la domanda di certificazione del diritto almeno 90 giorni prima della data di ingresso nella prestazione del primo lavoratore interessato dal piano di esodo annuale previsto dal contratto di espansione. Non è possibile presentare un numero di domande di certificazione del diritto superiore del 20% rispetto al numero dei lavoratori indicati nel contratto di espansione, in riferimento al piano di esodo annuale.

Datori di lavoro destinatari delle disposizioni

La fattispecie di cui all'articolo 41, comma 5-*bis*, è applicabile anche ai datori di lavoro non imprenditori in possesso dei prescritti limiti dimensionali. Pertanto, per gli anni 2022 e 2023, i datori di lavoro con un organico non inferiore a 50 unità lavorative possono avviare – nell'ambito dei processi di reindustrializzazione e riorganizzazione che comportano, in tutto o in parte, una strutturale modifica dei processi aziendali finalizzati al progresso e allo sviluppo tecnologico delle attività, nonché la conseguente esigenza di modificare le competenze professionali in organico mediante un loro più razionale impiego e, in ogni caso, prevedendo l'assunzione di nuove professionalità – una procedura di consultazione per la stipula in sede governativa di un contratto di espansione con il Ministero del lavoro e con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o con le loro Rsa ovvero con la Rsu.

Il nuovo limite dimensionale non inferiore a 50 unità è riferito sia al singolo datore di lavoro sia alle ipotesi di aggregazione stabile di imprese con unica finalità produttiva o di servizi, per le quali il calcolo complessivo della forza lavoro deve tenere conto dei lavoratori in forza a soggetti giuridici diversi e autonomi (messaggio Inps n. 2419/2021). In particolare, nelle ipotesi di aggregazione stabile di imprese con unica finalità produttiva o di servizi, l'accordo deve essere sottoscritto dai rappresentanti legali di tutti i datori di lavoro esodanti. Pertanto, anche in questo caso, all'interno dell'accordo, per ciascun datore di lavoro esodante, dovranno essere indicati anche il numero massimo dei lavoratori interessati dal piano di esodo annuale e la relativa data presunta di risoluzione dei rapporti di lavoro – uguale per tutti i lavoratori coinvolti dal singolo piano di esodo – nonché la stima dei costi previsti a copertura dei benefici, anche in relazione alla riduzione dei versamenti per ulteriori 12 mesi.

I criteri di computo indicati nel messaggio Inps n. 2419/2021 devono essere applicati anche al fine di determinare il limite dimensionale per le imprese o gruppi di imprese con un organico superiore a

1.000 unità lavorative, che, avendo i requisiti di cui al comma 5-*bis*, chiedono la riduzione dei versamenti a carico del datore di lavoro per ulteriori 12 mesi. In tali ipotesi, nell'accordo sottoscritto in sede governativa, si dà atto della sussistenza degli ulteriori requisiti previsti (che il datore esodante attui piani di riorganizzazione o di ristrutturazione di particolare rilevanza strategica, in linea con i programmi europei, e si impegni a effettuare, entro il termine previsto dal contratto di espansione, almeno un'assunzione per ogni 3 lavoratori interessati all'esodo).

Riconoscimento della prestazione per il tramite dei Fondi di solidarietà bilaterali

Per consentire l'operatività della possibilità di attribuire la prestazione (indennità mensile e contribuzione correlata, se dovuta) anche per il tramite dei Fondi di solidarietà bilaterali di cui all'articolo 26, D.Lgs 148/2015, già costituiti o in corso di costituzione, ove tale fattispecie non sia stata prevista dal regolamento istitutivo del singolo Fondo, non è necessaria la relativa modifica regolamentare e nemmeno l'adozione di un'apposita deliberazione, tenendo presente che, al momento della sottoscrizione del contratto di espansione in sede governativa da parte del datore di lavoro, il Fondo di solidarietà potrebbe anche essere in corso di costituzione e che il riconoscimento al lavoratore della prestazione per il tramite del Fondo di solidarietà può avvenire solo a seguito della piena operatività dello stesso, coincidente con la data di nomina del Comitato amministratore.

Nel caso in cui la prestazione in argomento venga riconosciuta al lavoratore per il tramite del Fondo di solidarietà è richiesta al datore di lavoro esodante la presentazione di una garanzia in relazione agli obblighi assunti dal datore di lavoro: fideiussione o pagamento in unica soluzione.

La misura della correlata contribuzione è determinata in relazione a quanto previsto dagli articoli 4, comma 1, e 12, D.Lgs. 22/2015, relativamente alla NASpI (circolare Inps n. 48/2021).

Per quanto non diversamente disciplinato, valgono le indicazioni fornite con le circolari Inps n. 88/2022 e n. 48/2021.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Oggetto: ASSEGNO UNICO E UNIVERSALE PER I FIGLI A CARICO

Con i messaggi n. 2925/2022 e n. 2951/2022 l'Inps ha dato notizia che l'app "Inps Mobile" è stata arricchita con il nuovo servizio dedicato ai dispositivi mobili per la presentazione della domanda per l'assegno unico e universale per i figli a carico e ha offerto precisazioni sui titoli di soggiorno utili ai fini del diritto alla prestazione.

App "INPS Mobile"

Per accedere al servizio da dispositivi mobili, occorre installare l'app "INPS Mobile" sul proprio *smartphone/tablet* e, dall'*homepage*, selezionare "Assegno unico e universale per i figli a carico". Il servizio consente all'utente, previo accesso mediante Spid oppure Cie, di presentare una nuova domanda e/o di consultare lo stato di una domanda già presentata. Inoltre, senza autenticazione, è possibile accedere alla funzione di simulazione dell'importo dell'assegno unico e universale per i figli a carico.

Titoli di soggiorno

È previsto che il richiedente possieda determinati requisiti di cittadinanza e soggiorno. In particolare, per i cittadini di uno Stato non appartenente all'Unione Europea, è richiesto il possesso del permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo o la titolarità di permesso unico di lavoro che autorizzi a svolgere un'attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi o di permesso di soggiorno per motivi di ricerca che autorizzi a soggiornare in Italia per un periodo superiore a 6 mesi.

Sono inclusi tra i soggetti potenziali beneficiari della misura:

- gli stranieri apolidi, rifugiati politici o titolari di protezione internazionale equiparati ai cittadini italiani;
- i titolari di Carta blu, "lavoratori altamente qualificati";
- i lavoratori di Marocco, Algeria e Tunisia;
- i lavoratori autonomi titolari di permesso di cui all'articolo 26, T.U..

Sono, inoltre, inclusi nel beneficio in commento:

- i "familiari" di cittadini UE titolari del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente ovvero i titolari di carta di soggiorno o carta di soggiorno permanente;
- i familiari extra UE di cittadini stranieri che siano titolari di un permesso di soggiorno per ricongiungimento al familiare.

Si è reso necessario integrare le indicazioni finora emanate sui titoli di soggiorno ammissibili ai fini del diritto all'assegno unico e universale. In aggiunta, quindi, ai titoli di soggiorno già indicati con le precedenti disposizioni, sono da ritenersi utili i seguenti permessi:

- lavoro subordinato di durata almeno semestrale;
 - lavoro stagionale di durata almeno semestrale;
-

- assistenza minori;
- protezione speciale;
- casi speciali.

Non possono, invece, essere inclusi nella platea dei beneficiari i titolari dei seguenti permessi:

- attesa occupazione;
- tirocinio e formazione professionale;
- studio;
- studenti/tirocinanti/alunni;
- residenza elettiva;
- visite, affari, turismo.

Ai fini della gestione delle istanze di riesame avverso una domanda respinta per la scadenza del titolo può essere, altresì, ritenuta valida la richiesta di rinnovo del permesso di soggiorno.

I cittadini del Regno Unito:

- sono equiparati ai cittadini dell'Unione Europea se residenti nel territorio nazionale entro il 31 dicembre 2020, senza necessità di ulteriori titoli di soggiorno legale diversi da quelli già posseduti a tale data;
- se non residenti nel territorio nazionale entro il 31 dicembre 2020, sono soggetti alle disposizioni dettate per i cittadini extracomunitari.

Dietro presentazione della domanda telematica di assegno unico e universale, il possesso dei requisiti di cittadinanza viene verificato. In assenza di riscontri in ordine al possesso di titoli di soggiorno, la posizione verrà posta in stato di "Evidenza" e il cittadino riceverà apposita comunicazione contenente l'invito a presentare la documentazione necessaria per l'esame della domanda.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Oggetto: **BONUS AI LAVORATORI FRAGILI**

Nell'ambito delle tutele previste per fare fronte all'emergenza da Covid-19, la Legge di Bilancio 2022 ha previsto, per i lavoratori c.d. fragili, in presenza di specifici requisiti, il riconoscimento di un'indennità *una tantum* erogata dall'Inps pari a 1.000 euro per l'anno 2022, che non concorre alla formazione del reddito e non prevede accredito di contribuzione figurativa. L'indennità viene riconosciuta, previa domanda, da presentarsi all'Inps entro e non oltre il 30 novembre 2022, con autocertificazione del possesso dei requisiti e nel limite di spesa complessivo di 5 milioni di euro per l'anno 2022.

Con la circolare n. 96/2022 e con il messaggio n. 3106/2022 l'Inps ha fornito indicazioni in merito ai requisiti per il diritto all'indennità in esame e le modalità di presentazione della domanda.

Destinatari

I destinatari sono i lavoratori dipendenti del settore privato, aventi diritto alla tutela previdenziale della malattia presso l'Inps, che hanno percepito nel corso dell'anno 2021 la tutela di cui all'articolo 26, comma 2, D.L. 18/2020 (equiparazione del periodo di assenza dal servizio a ricovero ospedaliero). Si tratta, a titolo esemplificativo e non esaustivo, di: operai del settore industria; operai e impiegati del settore terziario e servizi; lavoratori dell'agricoltura; lavoratori dello spettacolo; lavoratori marittimi.

Il trattamento non è, invece, riconosciuto ai collaboratori familiari (*colf* e *badanti*), agli impiegati dell'industria, ai quadri (industria e artigianato), ai dirigenti, ai portieri, ai lavoratori autonomi e ai lavoratori iscritti alla Gestione separata.

Requisiti

Per il diritto al *bonus* ai lavoratori fragili, il richiedente deve possedere tutti i seguenti requisiti:

- essere stato, nel corso del 2021, lavoratore dipendente del settore privato e avere avuto diritto, in tale periodo, alla tutela previdenziale della malattia a carico dell'Inps;
 - avere presentato nell'anno 2021 uno o più certificati di malattia afferenti all'articolo 26, comma 2, D.L. 18/2020, in quanto lavoratore in possesso del riconoscimento dello stato di disabilità con connotazione di gravità o di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita;
 - avere raggiunto nell'anno 2021 il periodo massimo indennizzabile di malattia disciplinato dalla specifica normativa applicabile al rapporto di lavoro in riferimento al quale viene presentata la domanda;
 - non avere reso nell'anno 2021 la prestazione lavorativa in modalità agile nei periodi per i quali il richiedente il *bonus* ha presentato certificati di malattia.
-

In sede di presentazione della domanda, il lavoratore è tenuto a dichiarare quanto sopra con autocertificazione ai sensi degli articoli 48, 73 e 76, D.P.R. n. 445/2000.

L'indennità può essere corrisposta una sola volta a ciascun soggetto avente diritto, anche nell'ipotesi in cui sussistano i requisiti per differenti categorie di rapporti di lavoro.

Il *bonus* ai lavoratori fragili è compatibile con altre indennità o prestazioni – di disoccupazione o ad altro titolo – percepite dal richiedente.

Avverso i provvedimenti adottati dall'Inps l'interessato può proporre unicamente azione giudiziaria.

Calcolo del periodo massimo indennizzabile

I lavoratori interessati, come detto, devono aver superato nel 2021 il periodo massimo indennizzabile di malattia, considerando sia le giornate di malattia afferenti all'articolo 26, comma 2, D.L. 18/2020, sia quelle certificate per altre tipologie di evento morboso.

Domanda

La domanda, già attiva nel portale Inps, deve essere presentata entro e non oltre il 30 novembre 2022, *on line* attraverso il servizio dedicato accedendo al portale *web* dell'Istituto www.inps.it mediante Spid di livello 2 o superiore; Carta di identità elettronica 3.0 (Cie); Carta nazionale dei servizi (Cns). In alternativa ci si può avvalere del servizio di *Contact center* integrato, telefonando al numero verde 803 164 da rete fissa (gratuitamente) oppure al numero 06 164164 da rete mobile (a pagamento, in base alla tariffa applicata dai diversi gestori) o dei servizi offerti dagli Istituti di patronato.

Il pagamento del *bonus* verrà effettuato tramite accredito sull'Iban indicato dal richiedente, intestato o cointestato allo stesso. Nel caso di richiesta di accredito su Iban Area SEPA (extra Italia), il beneficiario della prestazione è tenuto ad allegare il modulo di identificazione finanziaria se non già prodotto all'Inps in occasione di precedenti richieste di pagamento. Il modulo di identificazione finanziaria "MV70" è disponibile sul portale *web* www.inps.it.

All'interno del servizio per la presentazione della domanda sono disponibili le seguenti funzionalità:

- Informazioni: scheda informativa sulla prestazione;
- Inserimento domanda: la funzione consente la compilazione delle informazioni necessarie per l'invio della domanda. Il sistema consente di effettuare l'acquisizione parziale della domanda dando la possibilità all'utente di modificarla e completarla in tempi diversi prima di confermarla definitivamente;
- Annullamento domande: la funzione consente l'annullamento della domanda già inviata/protocollata;
- Consultazione domande: la funzione consente la consultazione delle domande presentate all'Istituto;
- Manuale utente.

Per l'inserimento della domanda, il richiedente dovrà, inoltre, fornire le informazioni presenti nelle seguenti sezioni:

- "Dati anagrafici", "Residenza", "Contatti personali": i dati anagrafici e la residenza visualizzati sono quelli già in possesso dell'Inps, ma è possibile specificare un domicilio diverso dalla residenza per le comunicazioni della Struttura territoriale Inps competente; i contatti personali utilizzati saranno quelli presenti nella sezione "Anagrafica" di "MyInps";
-

- “Dichiarazioni” di essere in possesso di tutti i requisiti previsti e della posizione lavorativa prevalente nel 2021;
- “Informazioni per l’accredito del pagamento”.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Oggetto: L'INPS SULL'OBBLIGO DI GREEN PASS FINO AL 30 APRILE 2022

Nella circolare n. 94/2022 l'Inps si occupa dell'obbligo della certificazione verde Covid-19 (c.d. *green pass*) sui luoghi di lavoro sino al 30 aprile 2022, fornendo indicazioni operative sul trattamento economico e giuridico dei periodi di assenza ingiustificata o sospensione per i lavoratori dipendenti pubblici e privati e sugli effetti sulle prestazioni previdenziali ai lavoratori del settore privato aventi diritto alle tutele riconosciute dall'Inps.

Quadro normativo di riferimento

Il D.L. 127/2021 ha esteso, dal 15 ottobre 2021, l'obbligo di possedere la certificazione verde Covid-19 a tutti i lavoratori dipendenti con riferimento alle prestazioni e ai periodi lavorativi svolti all'interno del territorio nazionale italiano, indipendentemente dalla natura e nazionalità del lavoratore. Qualora tali lavoratori comunicano di non essere in possesso o risultino privi della predetta certificazione al momento dell'accesso al luogo di lavoro sono considerati assenti ingiustificati fino alla presentazione della certificazione verde Covid-19 e, comunque, non oltre il termine di cessazione dello stato di emergenza (31 marzo 2022), senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro. Per i giorni di assenza ingiustificata non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominato. Inoltre, è stata prevista la possibilità di sospendere il rapporto di lavoro senza retribuzione dopo il 5° giorno di assenza ingiustificata, per la durata corrispondente a quella del contratto di lavoro stipulato per la sostituzione e, comunque, per un periodo non superiore a 10 giorni lavorativi, rinnovabili fino al 31 marzo 2022, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del posto di lavoro per il lavoratore sospeso. Sono inclusi nelle disposizioni sopra indicate i titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente di cui all'articolo 2, comma 1, D.Lgs. 81/2015, cui si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato. Con riferimento a determinate tipologie di lavoratori impiegati in specifici ambiti e alle dipendenze di determinate categorie datoriali, il Legislatore è, altresì, intervenuto, introducendo una disciplina *ad hoc* per l'accesso ai luoghi di lavoro (come, ad esempio, per gli esercenti le professioni sanitarie, per il personale scolastico e universitario, per i lavoratori che abbiano compiuto il 50° anno di età).

Con il D.L. 24/2022 sono state introdotte disposizioni per il graduale superamento delle misure di contrasto alla diffusione dell'epidemia da Covid-19, in conseguenza della cessazione dello stato di emergenza fissata al 31 marzo 2022. In particolare, si segnala la proroga al 30 aprile 2022 dell'obbligo di possesso del c.d. *green pass* base per accedere ai luoghi di lavoro, nonché la possibilità dal 25 marzo 2022 al 30 aprile 2022, anche per gli *over 50*, di accedere ai luoghi di lavoro con il c.d. *green pass* base.

Assenza ingiustificata sino al 30 aprile 2022

L'assenza di obbligo retributivo (e di altro compenso o emolumento, comunque denominato) ha determinato anche il venire meno dell'obbligazione contributiva in capo al datore di lavoro e, conseguentemente, il lavoratore (assente ingiustificato) non ha diritto ad alcuna copertura assicurativa di natura obbligatoria. Per i periodi privi di copertura assicurativa è estesa la facoltà di riscatto o di prosecuzione volontaria.

Il regime previdenziale dell'"assenza ingiustificata" dev'essere distinto dalla sospensione del rapporto di lavoro prevista in relazione alle specifiche categorie di lavoratori, nonché eventualmente per il personale dipendente dei datori di lavoro privati, ferme restando le conseguenze disciplinari in caso di accesso ai luoghi di lavoro in assenza del c.d. *green pass*. L'assenza ingiustificata deve essere riferita unicamente alla giornata lavorativa durante la quale il lavoratore non ha esibito o è stato trovato sprovvisto del c.d. *green pass* all'esito del controllo attivato dal datore di lavoro, limitatamente ai fatti accertati e ai provvedimenti adottati all'interno dell'arco temporale previsto dalle specifiche normative. Il rapporto di lavoro rimane in essere e riprende a esplicare i suoi effetti dal giorno della cessazione della causa che ha determinato l'assenza ingiustificata o il periodo di sospensione (senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro). Resta ferma la possibilità, nei casi in cui il lavoratore risulti sprovvisto del c.d. *green pass*, per le giornate diverse da quella interessata dall'assenza ingiustificata, di fruire degli istituti di assenza ammessi dall'ordinamento, sempreché sussistano i relativi presupposti di legge (ad esempio, assenze per malattia, permessi ex L. 104/1992 o congedo parentale, etc.): in tali casi gli obblighi contributivi in capo al datore di lavoro e le coperture assicurative del lavoratore interessato sono, quindi, determinati secondo le disposizioni di legge ordinariamente applicabili alle singole fattispecie di assenza.

Laddove ricorrano le circostanze che legittimano l'adozione del provvedimento di sospensione del rapporto di lavoro e di ogni conseguente obbligo retributivo per la durata del periodo di sospensione, il datore di lavoro non è tenuto ad alcun obbligo contributivo. È stata, inoltre, sospesa la fruizione degli istituti contrattuali riconosciuti in costanza di rapporto di lavoro che comportino il diritto alla retribuzione e il conseguente obbligo contributivo, nonché la copertura previdenziale di natura obbligatoria, quali ferie o permessi retribuiti.

Atteso che le fattispecie in argomento si verificano per cause imputabili ai lavoratori, gli stessi, durante il periodo di sospensione o di assenza ingiustificata, non hanno potuto essere destinatari di prestazioni di integrazione salariale.

Per i lavoratori assunti con contratto di apprendistato di qualsiasi tipologia, le giornate di assenza ingiustificata e i periodi di sospensione in argomento non danno la possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a 30 giorni.

Nelle ipotesi di sopravvenute valutazioni in merito alla non conformità delle certificazioni Covid-19 già acquisite da parte dei datori di lavoro, che determinino l'adozione di un provvedimento di assenza ingiustificata o di sospensione del lavoratore, con ripetizione della retribuzione di spettanza del lavoratore, il datore di lavoro avrà diritto a inoltrare domanda di rimborso della corrispondente contribuzione. Di converso, nelle ipotesi di annullamento o revoca del provvedimento di assenza ingiustificata o di sospensione precedentemente adottato dal datore di lavoro, con conseguente ripristino del rapporto di lavoro senza soluzione di continuità, lo stesso sarà tenuto all'assolvimento, con effetto retroattivo, della contribuzione non versata, oltre agli oneri accessori.

Effetti sulle prestazioni previdenziali ai lavoratori del settore privato aventi diritto alle tutele Inps

In generale, la normativa vigente prevede il riconoscimento dell'indennità di malattia ai lavoratori dipendenti sospesi nei casi in cui l'evento si verifichi prima della sospensione dal lavoro e si protragga oltre la stessa, ovvero laddove inizi entro 2 mesi o 60 giorni dalla sospensione (in questa seconda ipotesi, l'indennità viene corrisposta in misura ridotta rispetto a quanto ordinariamente spettante). Per lavoratore sospeso deve intendersi il lavoratore il cui rapporto di lavoro risulti quiescente per essere sospesa l'obbligazione del datore di lavoro di corrispondere la retribuzione e quella del lavoratore di prestare la propria attività lavorativa e, tra i casi normalmente ricorrenti che riguardano le sospensioni, vi sono l'assenza dal lavoro arbitraria e ingiustificata, i provvedimenti disciplinari, permessi non retribuiti di durata superiore a 7 giorni, etc.. Ciò premesso, anche nei casi di eventi di malattia, verificatisi durante il periodo di assenza ingiustificata o di sospensione del lavoratore, conseguenti all'applicazione delle richiamate norme nel corso dell'emergenza sanitaria, si applicano le disposizioni vigenti inerenti alle modalità di pagamento delle predette indennità ai lavoratori dipendenti. Rimane onere del medico certificatore attestare, in scienza e coscienza, per non incorrere nel reato di falso ideologico, la sussistenza di uno stato patologico del paziente determinante incapacità temporanea al lavoro.

Con riguardo al congedo di maternità dei rapporti di lavoro del settore privato, il periodo di tutela di maternità non è nella disponibilità del lavoratore e del datore di lavoro, perciò la tutela della maternità risulta prevalente e sono, pertanto, riconosciute le relative indennità. Alle lavoratrici iscritte alla Gestione separata l'indennità di maternità viene riconosciuta a prescindere dall'astensione lavorativa, risultando pertanto irrilevante, ai fini della tutela previdenziale, il mancato svolgimento di attività lavorativa.

Per quanto riguarda il congedo parentale, l'indennità, e il conseguente accredito della contribuzione figurativa, viene riconosciuta secondo le indicazioni di legge, per i periodi richiesti dai lavoratori e dalle lavoratrici, sulla base del presupposto della prevalenza della tutela del minore. Le stesse indicazioni si applicano anche per gli iscritti alla Gestione separata.

Con riferimento ai permessi di cui all'articolo 33, L. 104/1992, e al congedo straordinario di cui all'articolo 42, comma 5, D.Lgs. 151/2001, la relativa indennità - e il conseguente accredito della contribuzione figurativa - è riconosciuta, sulla base dell'accertamento dei requisiti sanitari e amministrativi normativamente previsti, al fine di fare fronte alle particolari esigenze di cura di soggetti con disabilità grave accertata.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Oggetto: DECONTRIBUZIONE SUD SECONDO SEMESTRE 2022

La circolare Inps n. 90/2022 fornisce le indicazioni e le istruzioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi alla misura di esonero contributivo, c.d. Decontribuzione Sud, limitatamente al periodo 1° luglio 2022-31 dicembre 2022, inclusa la compilazione dell'UniEmens.

Si ricorda che la Legge di Bilancio 2021 ha previsto che l'esonero contributivo di cui all'articolo 27, comma 1, D.L. 104/2020, si applica fino al 31 dicembre 2029, modulato nel seguente modo:

- in misura pari al 30% fino al 31 dicembre 2025;
- in misura pari al 20% per gli anni 2026 e 2027;
- in misura pari al 10% per gli anni 2028 e 2029.

Le Regioni che rientrano nel beneficio sono: Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia.

L'agevolazione continua a spettare in riferimento ai rapporti di lavoro subordinato, con esclusione del settore agricolo e dei contratti di lavoro domestico, con sede di lavoro (unità operativa presso cui sono denunciati in UniEmens i lavoratori) situata nelle Regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia.

Al fine di consentire la piena operatività della misura agevolativa per i territori svantaggiati del Mezzogiorno per il periodo di competenza luglio 2022-dicembre 2022, in data 8 giugno 2022 le Autorità italiane hanno notificato alla Commissione Europea la misura, subordinando la stessa al rispetto delle condizioni di cui al c.d. *Temporary Crisis Framework* o TCF. La misura è stata approvata con Decisione C(2022)4499 *final* del 24 giugno 2022, che ha autorizzato la concedibilità dell'esonero in oggetto fino al 31 dicembre 2022.

Per l'esonero contributivo riferito al periodo 1° gennaio 2023-31 dicembre 2029, le relative istruzioni saranno fornite all'esito del procedimento di autorizzazione europea.

Datori di lavoro che possono accedere al beneficio

Possono accedere al beneficio i datori di lavoro privati colpiti dagli effetti della crisi ucraina, anche non imprenditori, con esclusione del settore agricolo e dei datori di lavoro che stipulino contratti di lavoro domestico, nonché dei settori espressamente esclusi dalla normativa quali:

- enti pubblici economici;
 - istituti autonomi case popolari trasformati in enti pubblici economici ai sensi della legislazione regionale;
 - enti trasformati in società di capitali, ancorché a capitale interamente pubblico, per effetto di procedimenti di privatizzazione;
 - ex istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato, in quanto prive dei requisiti per la trasformazione in aziende di servizi alla persona (ASP), e iscritte nel Registro delle persone giuridiche;
-

- aziende speciali costituite anche in consorzio ai sensi degli articoli 31 e 114, T.U. enti locali, di cui al D.Lgs. 267/2000;
- consorzi di bonifica;
- consorzi industriali;
- enti morali;
- enti ecclesiastici.

Infine, tenuto conto che la misura in trattazione è concessa nel rispetto delle condizioni previste dal *Temporary Crisis Framework*, sono escluse dall'ambito di applicazione della misura in oggetto:

- le imprese operanti nel settore finanziario;
- le imprese soggette a sanzioni adottate dall'UE, tra cui, ma non solo:
 - a. persone, entità o organismi specificamente indicati negli atti giuridici che impongono tali sanzioni;
 - b. imprese possedute o controllate da persone, entità o organismi oggetto delle sanzioni adottate dall'UE; oppure
 - c. imprese che operano nel settore industriale oggetto delle sanzioni adottate dall'UE in quanto l'aiuto potrebbe pregiudicare gli obiettivi delle sanzioni in questione.

Particolarità	
Datori di lavoro con sede legale in Regione diversa da quelle ammesse	Per garantire la legittima fruizione dello sgravio nelle ipotesi in cui un datore di lavoro, titolare di una matricola il cui indirizzo è coincidente con la sede legale in Regioni non oggetto di decontribuzione, presenti una o più unità operative ubicate nelle suddette Regioni, è necessario che l'Inps territorialmente competente, a seguito di specifica richiesta da parte del datore di lavoro interessato e dopo aver effettuato i dovuti controlli, inserisca nelle caratteristiche contributive della matricola aziendale il codice di autorizzazione "OL", con data inizio validità dal 1° luglio 2022 e con fine validità al 31 dicembre 2022.
Somministrazione di lavoro	<p>Se l'attività è svolta in somministrazione, la sede di lavoro rilevante ai fini del riconoscimento della decontribuzione è il luogo di effettivo svolgimento della prestazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • qualora l'utilizzatore sia ubicato nelle Regioni del Mezzogiorno, il beneficio spetta a prescindere da dove effettivamente abbia sede legale o operativa l'Agenzia di somministrazione; • qualora il lavoratore sia dipendente di un'Agenzia con sede legale o operativa in Regioni del Mezzogiorno, ma l'utilizzatore sia ubicato in Regioni differenti, il beneficio non può essere riconosciuto. <p>L'agevolazione è concessa nel rispetto delle condizioni previste dalla normativa applicabile in materia di aiuti di Stato, perciò l'Inps provvederà a registrare la misura, imputandola all'utilizzatore nelle ipotesi di rapporti di somministrazione, nel Registro nazionale degli aiuti di Stato.</p>
Lavoratori marittimi	Le imprese armatoriali possono beneficiare dell'esonero contributivo per i lavoratori marittimi imbarcati su navi iscritte nei compartimenti marittimi ricadenti nelle Regioni svantaggiate.

Assetto e misura dell'esonero

L'esonero è pari al 30% della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, sino al 31 dicembre 2025, senza un tetto massimo mensile e ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Nella determinazione delle contribuzioni è necessario fare riferimento alla contribuzione datoriale, che può essere effettivamente oggetto di sgravio. Non sono oggetto di sgravio le seguenti contribuzioni:

- i premi e i contributi dovuti all'Inail;
- il contributo, ove dovuto, al "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile";
- il contributo, ove dovuto, ai Fondi di cui agli articoli 26, 27, 28 e 29, D.Lgs. 148/2015, nonché al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento e al Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige;
- il contributo, ove dovuto, al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale;
- il contributo dello 0,30% destinato, o comunque destinabile, al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua;
- le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento.

L'agevolazione spetta nei limiti delle risorse specificatamente stanziare.

Natura dell'esonero e condizioni di spettanza

La misura Decontribuzione Sud spetta in relazione a tutti i rapporti di lavoro subordinato, sia instaurati che instaurandi, diversi dal lavoro agricolo e domestico, purché sia rispettato il requisito geografico della sede di lavoro.

L'agevolazione non ha natura di incentivo all'assunzione e, pertanto, non è soggetta all'applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione, ma, sostanziandosi in un beneficio contributivo, è subordinata al rispetto di quanto previsto dall'articolo 1, comma 1175, L. 296/2006, ossia:

- regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale (Durc);
- assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge;
- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato

Il beneficio contributivo si configura quale misura selettiva che, come tale, necessita della preventiva autorizzazione della Commissione Europea, concessa, dal 1° gennaio 2021 al 30 giugno 2022, nel *Temporary Framework Covid*. Dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2029 l'agevolazione è concessa previa autorizzazione ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, Tfeue, e nel rispetto delle condizioni previste dalla normativa applicabile in materia di aiuti di Stato. Pertanto, per il periodo 1° luglio 2022-31 dicembre 2022, la Commissione Europea ne ha autorizzato la fruizione nel rispetto delle condizioni di

cui alla sezione 2.1 del *Temporary Crisis Framework*, in base alla quale si considerano aiuti di Stato compatibili con il mercato interno quelli che rispettino, tra le altre, le seguenti condizioni:

- siano di importo non superiore a 400.000 euro (per impresa e al lordo di qualsiasi imposta o altro onere), ovvero non superiore a 35.000 euro per impresa operante nel settore della pesca e dell'acquacoltura;
- siano concessi entro e non oltre il 31 dicembre 2022;
- l'aiuto sia concesso a imprese colpite dalla crisi.

Per quanto riguarda la sussistenza di tale ultimo requisito, è necessario che le imprese destinatarie siano state colpite direttamente o indirettamente dalla crisi attuale, ingenerata dall'aggressione russa all'Ucraina, quindi il beneficio non deve essere necessariamente ricollegato a un aumento dei prezzi dell'energia (ad esempio, può essere legato a una perturbazione delle catene di approvvigionamento fisiche, con una particolare accentuazione nelle Regioni meridionali italiane che si trovano già in una situazione di svantaggio). Di conseguenza, l'aiuto in trattazione può essere concesso anche alle imprese in difficoltà, diversamente dalla disciplina prevista nel "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19", che escludeva espressamente dal proprio ambito di applicazione le imprese che già versassero in una condizione di difficoltà.

Inoltre, trova applicazione la c.d. clausola Deggendorf, per cui si accede agli aiuti al netto dell'importo dovuto e non rimborsato, comprensivo degli interessi maturati fino alla data dell'erogazione.

L'Inps provvederà a registrare la misura nel Registro nazionale degli aiuti di Stato. Analogamente, la misura in questione sarà registrata nel Registro Sipa, relativamente agli aiuti concessi alle imprese operanti nel settore della pesca e dell'acquacoltura.

Coordinamento con altri incentivi

In ragione dell'entità della misura di sgravio, lo stesso risulta cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta, e sempre che non vi sia un espresso divieto di cumulo previsto da altra disposizione, sia con riferimento ad altre agevolazioni di tipo contributivo (ad esempio, incentivo all'assunzione di *over 50* disoccupati da almeno 12 mesi) che con riferimento agli incentivi di tipo economico (ad esempio, incentivo all'assunzione di disabili o incentivo all'assunzione di beneficiari di NASpI).

Ai fini della valutazione circa la concreta cumulabilità della Decontribuzione Sud con altri regimi agevolati, ivi compresi i benefici contributivi che si sostanziano in incentivi all'assunzione, è necessario verificare le diverse discipline che regolano le singole agevolazioni; ove sia presente un residuo di contribuzione esonerabile a seguito dell'applicazione della diversa misura, sarà possibile procedere al cumulo con la Decontribuzione Sud, fermo restando il limite della contribuzione previdenziale dovuta dal datore di lavoro. Laddove si intenda cumulare la misura in trattazione con altri regimi agevolati riguardanti i medesimi lavoratori, la stessa troverà applicazione in via residuale sulla contribuzione residua datoriale, non esonerata ad altro titolo (ad esempio, nel caso in cui si intenda fruire in contemporanea dell'agevolazione per l'assunzione in sostituzione di lavoratrici o lavoratori in congedo prevista, per le aziende con meno di 20 dipendenti, pari al 50% dei contributi datoriali dovuti, la Decontribuzione Sud troverà applicazione a seguito dell'abbattimento della contribuzione operato in virtù della predetta previsione normativa; analogamente, nel caso in cui si

intenda fruire in contemporanea dell'agevolazione per l'assunzione di uomini *over 50* disoccupati da almeno 12 mesi, pari al 50% dei contributi datoriali dovuti, la Decontribuzione Sud troverà applicazione a seguito dell'abbattimento della contribuzione operato in virtù della predetta previsione normativa).

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



Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Oggetto: DECONTRIBUZIONE PER AGENZIE DI VIAGGI E *TOUR OPERATOR*

Dopo il messaggio n. 2712/2022 con le prime indicazioni circa l'individuazione della platea dei destinatari, con la circolare n. 89/2022 l'Inps ha fornito ulteriori indicazioni relativamente alla misura dell'esonero contributivo per agenzie di viaggi e *tour operator*, con particolare riguardo al procedimento della sua quantificazione. Con apposito messaggio, saranno poi fornite le istruzioni per la compilazione delle dichiarazioni contributive da parte dei datori di lavoro.

Il D.L. 4/2022 ha previsto il riconoscimento ai datori di lavoro privati operanti nel settore delle agenzie di viaggi e dei *tour operator*, fino a un massimo di 5 mesi anche non continuativi per il periodo di competenza aprile-agosto 2022, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, fruibile entro il 31 dicembre 2022, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'Inail. L'esonero è riparametrato e applicato su base mensile.

Datori di lavoro che possono accedere al beneficio

Possono accedere al beneficio i datori di lavoro privati operanti nel settore delle agenzie di viaggi e dei *tour operator*, anche non imprenditori, contraddistinti dal codice ATECO appartenente alla divisione 79, cui è stato attribuito entro il 30 giugno 2022 il codice di autorizzazione (CA) "2J".

Natura dell'esonero contributivo e condizioni di spettanza

L'agevolazione consiste nell'esonero totale dal versamento della contribuzione datoriale dovuta, in relazione a tutti i rapporti di lavoro subordinato, sia instaurati che instaurandi, inclusi quelli di apprendistato, per il periodo compreso tra aprile 2022 e agosto 2022. Pertanto, l'entità dell'esonero è limitata al carico contributivo datoriale sgravabile riferito alle suddette mensilità di competenza.

La misura, non sostanziandosi in un incentivo all'assunzione, non è soggetta all'applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione, ma è subordinata alle seguenti condizioni:

- regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale (Durc);
- assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge;
- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Assetto, misura dell'esonero e risorse stanziare

L'esonero, come detto, consta nell'abbattimento totale della contribuzione previdenziale dovuta dal datore di lavoro in relazione a tutti i rapporti di lavoro subordinato in corso o instaurati nel periodo da aprile 2022 ad agosto 2022, purché sgravabile.

Si ricorda, in particolare, che non sono oggetto dell'esonero in esame le seguenti contribuzioni:

- i premi e i contributi dovuti all'Inail;
- il contributo, ove dovuto, al "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile";
- il contributo, ove dovuto, ai Fondi di cui agli articoli 26, 27, 28 e 29, D.Lgs. 148/2015, al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento e al Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige, nonché il contributo al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale;
- il contributo dello 0,30% destinato, o comunque destinabile, al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua;
- le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento.

L'agevolazione spetta nei limiti delle risorse specificatamente stanziare, pari a 56,25 milioni di euro per l'anno 2022.

Modulo di istanza *on line* "AT_2TER"

Al fine della quantificazione dell'ammontare dell'esonero spettante, i datori di lavoro interessati, ai quali sia stato attribuito il CA "2J" entro il 30 giugno 2022, devono inoltrare la richiesta utilizzando il modulo di istanza *on line* "AT_2TER", disponibile nel "Portale delle Agevolazioni" del sito www.inps.it entro il 9 settembre 2022, fornendo le seguenti informazioni:

- codice fiscale del datore di lavoro che intende fruire dell'esonero;
- relativa matricola aziendale;
- dimensioni aziendali (micro, piccola, media o grande);
- ammontare dell'esonero di cui si richiede l'autorizzazione, determinato, anche in via prospettica, sulla base della contribuzione non versata nel periodo compreso tra aprile 2022 e agosto 2022;
- forza aziendale media per il periodo aprile 2022-agosto 2022;
- se il contratto collettivo applicato preveda o meno l'erogazione di una mensilità aggiuntiva (quattordicesima) nel periodo aprile 2022-agosto 2022.

L'Inps svolgerà le seguenti attività:

- verificherà che per la matricola indicata il relativo codice ATECO rientri tra quelli oggetto di esonero e che alla medesima matricola sia stato preventivamente attribuito il CA "2J";
- verificherà la coerenza dell'importo richiesto;
- in caso di coerenza dell'importo richiesto, autorizzerà provvisoriamente la fruizione dell'esonero per l'ammontare indicato nella domanda (istanza "accolta provvisoria");
- diversamente, nelle ipotesi in cui l'importo richiesto nell'istanza risulti superiore rispetto all'importo dell'esonero calcolato dai sistemi informatici dell'Istituto, verrà autorizzato il solo importo calcolato dall'Istituto (istanza "accolta parziale provvisoria").

Le domande legittimamente inoltrate rimarranno nello stato "trasmessa" fino alla data di elaborazione massiva. Al termine delle elaborazioni, verrà comunicato, in calce al medesimo modulo di istanza *on line*, l'ammontare provvisorio dell'esonero che potrà essere fruito (istanza "accolta provvisoria" o "accolta parziale provvisoria").

Chi ritenesse il calcolo dell'ammontare dell'esonero effettuato dall'Inps non coerente potrà proporre, entro 30 giorni dalla ricezione dell'esito dell'elaborazione dell'istanza di esonero, una richiesta di

riesame alla Struttura territoriale competente, accedendo direttamente al modulo di domanda "AT_2TER" che si trovi nello stato di "accolta parziale provvisoria". La Struttura territoriale, una volta ricevuta la richiesta di riesame, dovrà verificare l'ammontare, appurando l'entità della contribuzione datoriale sgravabile per il periodo da aprile 2022 ad agosto 2022, e potrà rideterminare l'importo nei limiti massimi di quanto richiesto nell'istanza. Il mancato riscontro entro 30 giorni dalla richiesta di riesame equivarrà a rigetto, con conseguente diritto alla fruizione dell'esonero nei limiti precedentemente individuati. All'esito delle operazioni di riesame, l'Istituto provvederà, infine, a ricalcolare l'ammontare dell'esonero spettante per tutte le domande provvisoriamente accolte.

Dati i limiti di spesa, il numero di mesi di concessione (massimo 5) del beneficio per ogni datore di lavoro - per il periodo da aprile 2022 ad agosto 2022 - e il relativo importo saranno individuati sulla base della totalità della platea dei beneficiari che hanno presentato domanda. Solo a seguito della suddetta rielaborazione gli importi spettanti potranno considerarsi definitivamente quantificati e il soggetto interessato potrà fruire del beneficio, nei limiti della contribuzione datoriale esonerabile.

L'Inps provvederà a registrare la misura nel Registro nazionale degli aiuti di Stato e verificherà la presenza nel c.d. elenco Deggendorf del nominativo del datore di lavoro richiedente l'agevolazione e, qualora il soggetto interessato dovesse essere presente nel suddetto elenco, non autorizzerà la fruizione della misura.

Anche a seguito dell'autorizzazione al godimento dell'esonero, verranno effettuati i controlli volti ad accertare l'effettiva misura spettante e la sussistenza dei presupposti di legge per la fruizione.

Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato

Il beneficio si configura quale misura selettiva e, quindi, è stata necessaria una preventiva autorizzazione della Commissione Europea ottenuta il 22 giugno 2022. Sono aiuti di Stato compatibili con il mercato interno quelli che rispettino, tra le altre, le seguenti condizioni:

- siano di importo non superiore a 2.300.000 euro (per impresa e al lordo di qualsiasi imposta o altro onere);
- siano concessi a imprese che non fossero già in difficoltà al 31 dicembre 2019;
- in deroga al punto precedente, siano concessi a microimprese o piccole imprese che risultavano già in difficoltà al 31 dicembre 2019, purché non siano soggette a procedure concorsuali per insolvenza ai sensi del diritto nazionale e non abbiano ricevuto aiuti per il salvataggio o aiuti per la ristrutturazione;
- siano concessi entro il 30 giugno 2022.

Per l'aiuto trova applicazione la c.d. clausola Deggendorf, per cui si accede agli aiuti al netto dell'importo dovuto e non rimborsato, comprensivo degli interessi maturati fino alla data dell'erogazione.

Coordinamento con altri incentivi

Il beneficio è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta, pertanto, considerato che l'agevolazione si sostanzia in un esonero totale dal versamento della contribuzione datoriale, la citata cumulabilità può trovare applicazione solo laddove sussista un residuo di contribuzione astrattamente sgravabile, sempre che non vi sia un espresso divieto di cumulo previsto da altra disposizione, sia con riferimento ad altre agevolazioni applicate per i singoli lavoratori di tipo contributivo (ad esempio, incentivo

all'assunzione di *over 50* disoccupati da almeno 12 mesi) che con riferimento agli incentivi di tipo economico (ad esempio, incentivi all'assunzione di disabili o di beneficiari di NASpI).

Per valutare la concreta cumulabilità dell'esonero con altri regimi agevolati, ivi compresi i benefici contributivi che si sostanzino in incentivi all'assunzione, è necessario verificare le diverse discipline che regolano le singole agevolazioni: ove sia presente un residuo di contribuzione esonerabile a seguito dell'applicazione della diversa misura, sarà possibile procedere al cumulo con l'agevolazione in trattazione, fermo restando il limite della contribuzione dovuta dal datore di lavoro. Ad esempio, nel caso in cui si voglia fruire in contemporanea dell'agevolazione per l'assunzione in sostituzione di lavoratrici o lavoratori in congedo prevista, per le aziende con meno di 20 dipendenti, pari al 50% dei contributi datoriali dovuti, l'esonero in oggetto troverà applicazione a seguito dell'abbattimento della contribuzione operato in virtù della predetta previsione normativa. Analogamente, nel caso in cui si intenda fruire in contemporanea dell'agevolazione per l'assunzione di uomini *over 50* disoccupati da almeno 12 mesi, pari al 50% dei contributi datoriali dovuti, l'esonero contributivo in oggetto troverà applicazione a seguito dell'abbattimento della contribuzione operato in virtù della predetta previsione normativa.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Oggetto: PARAMETRI PER IL CONSEGUIMENTO DELLA CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE

È stato pubblicato in G.U. n. 152/2022, il Decreto del Ministero delle pari opportunità 29 aprile 2022, che attua l'articolo 1, comma 147, L. 234/2021, relativo alla delega per stabilire i parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere. Con tale decreto si forniscono i parametri minimi, rinvenibili nella prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, per il conseguimento della certificazione della parità di genere. La certificazione, che quindi può oggi compiutamente essere richiesta, assume un ruolo centrale nel perseguimento dell'obiettivo, previsto dal PNRR, di ridurre le differenze di genere incentivando le aziende ad adottare specifiche *policy* in tal senso. I temi attenzionati sono: la retribuzione corrisposta, le opportunità di progressione di carriera e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche con riguardo ai lavoratori occupati di sesso femminile in stato di gravidanza. La verifica della veridicità delle informazioni rilasciate annualmente dai datori di lavoro con almeno 50 dipendenti, mediante il rapporto biennale sulla situazione maschile e femminile, sarà esercitato dalle Rsa e dalla Consigliera delle pari opportunità. Essi potranno, qualora rilevino anomalie o criticità, segnalarlo all'organismo di valutazione che ha rilasciato la certificazione, imponendo all'impresa la rimozione delle stesse nell'arco di 120 giorni. Come anticipato, il decreto individua i parametri minimi per il conseguimento della certificazione sulla base delle Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere, che prevede l'adozione di specifici indicatori chiave di prestazione (c.d. KPI).

Gli indicatori che qualificano un ambiente di lavoro inclusivo delle diversità sono: cultura e strategia, *governance*, processi *HR*, opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda, equità remunerativa per genere e tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro. La certificazione viene rilasciata dagli organismi deputati alla valutazione della conformità, accreditati ai sensi del Regolamento (CE) 765/2008, e deve rispettare i parametri di cui alla norma UNI CEI ISO/IEC 17021-1 specificamente per la UNI/PdR 125:2022.

Le imprese certificate potranno ottenere:

- migliori punteggi nelle graduatorie per l'accesso a finanziamenti pubblici e nelle gare pubbliche d'appalto;
- sgravi contributivi nella misura dell'1% fino a un massimo di 50.000 euro annui per impresa.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Oggetto: ANF E TITOLI DI SOGGIORNO

Con la circolare n. 95/2022 l'Inps ha fornito le indicazioni amministrative in merito alla documentazione da acquisire e alle verifiche da effettuare per la definizione del diritto e della misura dell'Anf ai fini del recepimento della sentenza della Corte Costituzionale n. 67/2022, che ha statuito che la prestazione spetta anche ai cittadini extracomunitari, titolari del permesso di soggiorno di lungo periodo o di un permesso unico di soggiorno, per i familiari residenti in un Paese estero per cui non vige alcuna convenzione in materia di trattamenti di famiglia.

Requisiti del nucleo e reddituali

Anche ai cittadini extracomunitari occupati in Italia, titolari del permesso di soggiorno di lungo periodo o di un permesso unico di soggiorno, per i familiari residenti in un Paese estero, occorre verificare la tipologia di nucleo familiare, il numero dei componenti il nucleo familiare e il reddito complessivo del nucleo familiare.

Circa la composizione del nucleo, la legge vi comprende i coniugi e i figli ed equiparati di età inferiore ai 18 anni ovvero senza limiti di età qualora siano inabili assolutamente e permanentemente a proficuo lavoro; ne esclude, invece, il coniuge legalmente ed effettivamente separato. Possono, inoltre, fare parte del nucleo, alle stesse condizioni dei figli ed equiparati, i fratelli, le sorelle e i nipoti di età inferiore ai 18 anni, ovvero senza limiti di età se inabili assolutamente e permanentemente a proficuo lavoro, nel caso in cui essi siano orfani di entrambi i genitori e non abbiano conseguito il diritto a pensione ai superstiti.

Riguardo al reddito familiare, assume rilievo quello assoggettabile all'Irpef (nonché i redditi di qualsiasi natura, ivi compresi quelli esenti da imposte e quelli soggetti a ritenuta alla fonte a titolo di imposta o a imposta sostitutiva, se superiori a 1.032,91 euro) che sia stato conseguito dai predetti componenti nell'anno solare immediatamente precedente il 1° luglio di ciascun anno; esso ha valore per la corresponsione delle prestazioni fino al 30 giugno dell'anno successivo, salvo le variazioni del nucleo familiare. L'assegno non spetta se la somma dei redditi da lavoro dipendente, da pensione o da altra prestazione previdenziale che derivi da lavoro dipendente risulti inferiore al 70% del reddito complessivo del nucleo familiare.

Documentazione e autocertificazioni

Il cittadino straniero non appartenente all'Unione Europea può utilizzare le dichiarazioni sostitutive, di cui agli articoli 46 e 47, D.P.R. 445/2000, limitatamente agli stati, alle qualità personali e ai fatti certificabili o attestabili da parte di soggetti pubblici italiani ovvero nei casi in cui la produzione delle stesse avvenga in applicazione di convenzioni internazionali fra l'Italia e il Paese di provenienza del dichiarante. Al di fuori dei suddetti casi, pertanto, occorrono certificati o attestazioni rilasciati dalla

competente Autorità dello Stato estero, corredati di traduzione in lingua italiana autenticata dall'Autorità consolare italiana, che ne attesta la conformità all'originale.

Le firme sugli atti e documenti formati all'estero da Autorità estere e da valere nello Stato sono legalizzate dalle rappresentanze diplomatiche o consolari italiane all'estero. Le firme apposte su atti e documenti dai competenti organi delle rappresentanze diplomatiche o consolari italiane o dai funzionari da loro delegati non sono soggette a legalizzazione. Agli atti e documenti redatti in lingua straniera dev'essere allegata una traduzione in lingua italiana certificata conforme al testo straniero dalla competente rappresentanza diplomatica o consolare, ovvero da un traduttore ufficiale. Le firme sugli atti e documenti formati nello Stato e da valere nello Stato, rilasciati da una rappresentanza diplomatica o consolare estera residente nello Stato, sono legalizzate a cura delle prefetture.

Nei Paesi che hanno sottoscritto la Convenzione dell'Aia del 5 ottobre 1961, ratificata con la L. 1253/1966, relativa all'abolizione della legalizzazione di atti pubblici stranieri, la legalizzazione di atti e documenti rilasciati da Autorità straniere è sostituita da un'altra formalità: l'apposizione della "apostilla", che rappresenta una certificazione rilasciata in base ai termini della Convenzione che specifica le modalità attraverso le quali un documento emesso in uno dei Paesi sottoscrittori può essere certificato per scopi legali in tutti gli altri Stati sottoscrittori. Pertanto, laddove non risulti possibile il rilascio di autocertificazioni attestanti gli stati, le qualità personali e i fatti dei familiari residenti all'estero del lavoratore soggiornante di lungo periodo o titolare di un permesso unico di soggiorno, richiedente l'Anf, questi dovranno essere documentati mediante certificati o attestazioni rilasciati dalla competente Autorità dello Stato estero, corredati di traduzione in lingua italiana autenticata dall'Autorità consolare italiana, che ne attesta la conformità all'originale o mediante apposizione di "apostilla".

Analogamente, i redditi prodotti all'estero dai soggetti interessati e loro familiari, dovranno essere accertati sulla base delle indicate certificazioni rilasciate dalla competente Autorità estera.

Diritto e misura dell'Anf per familiari residenti in un Paese terzo

Ai fini della verifica del diritto e della misura della prestazione per i familiari residenti all'estero, il richiedente dovrà corredare la domanda della documentazione necessaria che attesti la composizione e il reddito del nucleo familiare, secondo le seguenti indicazioni.

Nel caso di richieste di Anf presentate da cittadino di Paese terzo, titolare del permesso di soggiorno di lungo periodo o di un permesso unico di soggiorno, per un nucleo composto da familiari residenti all'estero in Paese extracomunitario non in convenzione in materia di trattamenti di famiglia, devono essere presentati, al pari delle situazioni o fatti autocertificabili, i documenti, redatti nella forma descritta, che attestino:

- lo stato civile del richiedente;
 - lo stato di famiglia con l'indicazione dei rapporti di parentela dei componenti il nucleo familiare dichiarato ai fini dell'Anf;
 - il legame di parentela (paternità/maternità dei minori, o maggiorenni inabili, componenti il nucleo per i quali si richiede l'Anf);
 - i redditi dei familiari prodotti all'estero, espressi in euro, che se fossero prodotti in Italia sarebbero assoggettati al regime italiano dell'imposta sui redditi, per il periodo di riferimento della domanda di Anf;
 - eventuale situazione di inabilità di uno o più componenti del nucleo.
-

Di seguito si riepilogano, per componenti del nucleo residenti in Paese extracomunitario non convenzionato, i certificati o attestazioni rilasciati dalla competente Autorità dello Stato estero, corredati di traduzione in lingua italiana autenticata, che attestino:

1. per l'inclusione di familiari nel nucleo del richiedente riferito a:
 - figli ed equiparati di coniugi/parti dell'unione civile legalmente separati o divorziati/sciolti dall'unione civile: lo stato civile del richiedente e le relative sentenze/provvedimenti di affidamento dei minori;
 - figli del coniuge/della parte dell'unione civile nati da precedente matrimonio/unione civile e per i figli naturali (propri o del proprio coniuge/della parte dell'unione civile) riconosciuti dall'altro genitore: i dati anagrafici del richiedente e dell'altro genitore e per i figli nati da precedente matrimonio/unione civile le sentenze/provvedimenti di affidamento dei minori;
 - fratelli, sorelle, nipoti del richiedente orfani di entrambi i genitori, non aventi diritto a trattamento pensionistico: la condizione di orfani di tali familiari e l'assenza di un diritto alla pensione ai superstiti, specificando le generalità dei genitori;
 - nipoti minori a carico (ai sensi della sentenza della Corte Costituzionale n. 180/1999) dell'ascendente richiedente:
 - la discendenza del nipote in linea retta e il mantenimento abituale del/i minore/i;
 - l'impossibilità dei genitori di provvedere al mantenimento del figlio in quanto non svolgono attività lavorativa e non possiedono redditi di alcuna natura;
 - mancata percezione di analogo trattamento di famiglia;
 - minori affidati a strutture pubbliche e collocati in famiglia;
 - figli o equiparati di età compresa tra i 18 e i 21 anni, purché studenti o apprendisti, in nuclei con più di 3 figli o equiparati di età inferiore a 26 anni:
 - la qualità di studente o la qualifica di apprendista o la relativa documentazione quali il certificato di frequenza scolastica/universitaria o copia del contratto di apprendistato (o contratto similare);
 - il modulo per il riconoscimento di nucleo familiare numeroso (ANF/NN cod. SR61 compilato dal richiedente).
 2. per l'applicazione dell'aumento dei livelli reddituali riferiti a:
 - familiari minorenni: certificazione medica relativa alla difficoltà persistente a svolgere i compiti e le funzioni proprie della loro età;
 - familiari maggiorenni: certificazione medica relativa all'inabilità per soggetti che si trovino, a causa di infermità o difetto fisico o mentale, nell'assoluta e permanente impossibilità di dedicarsi a un proficuo lavoro.
 3. per il riconoscimento del diritto nei casi di abbandono del nucleo di uno dei 2 coniugi: lo stato di abbandono rilasciato dall'Autorità giudiziaria o altra Pubblica Autorità nel Paese estero.
- Per tutti i casi descritti nel presente paragrafo è necessario presentare la domanda di autorizzazione Anf allegando la documentazione specificamente prevista dalla normativa per ogni tipologia.

Ulteriori indicazioni

Le domande per le prestazioni di Anf per componenti del nucleo residenti in Paese extracomunitario non convenzionato, riguardanti periodi decorrenti a partire dal 1° marzo 2022 (compreso) potranno essere presentate dai lavoratori cittadini di Stato terzo – titolari del permesso di soggiorno di lungo

periodo o di un permesso unico di soggiorno – esclusivamente in relazione a nuclei familiari senza figli.

Diversamente, le domande presentate – nel limite della prescrizione quinquennale – per periodi che terminano entro il 28 febbraio 2022, potranno fare riferimento al nucleo familiare composto anche dai figli.

Alla luce di quanto esposto, ne consegue che per i titolari del permesso di soggiorno di lungo periodo o di un permesso unico di soggiorno:

- le domande di Anf presentate, attualmente in fase di istruttoria, qualora ricorrano i requisiti previsti dalla normativa vigente, devono essere gestite in relazione alle indicazioni riportate nella circolare;
- le eventuali istanze volte a ottenere il riesame delle domande respinte di Anf e per le quali il relativo rapporto giuridico non possa considerarsi esaurito (ad esempio, per decadenza, giudicato, etc.), potranno essere accolte, in autotutela, dall'Inps, previa apposita richiesta di integrazione istruttoria agli interessati e verifica della sussistenza degli altri requisiti prescritti dalla normativa vigente, nell'ambito della prescrizione quinquennale;
- con riferimento ai giudizi in corso, l'Inps porrà in essere, in autotutela, le attività necessarie per consentire la richiesta di dichiarazione della cessata materia del contendere e per la definizione degli eventuali giudizi di impugnazione.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Oggetto: PAGAMENTI PER PRESTAZIONI DI LAVORO AUTONOMO EFFETTUATI DA UN SOGGETTO IN NOME E PER CONTO DEL COMMITTENTE

Con risposta a interpello n. 357/E/2022, l'Agenzia delle entrate interviene fornendo chiarimenti in relazione a una peculiare fattispecie riguardante il pagamento di compensi di lavoro autonomo da parte di un terzo soggetto in nome e per conto del committente principale.

Tra una compagnia assicuratrice e una società, che agisce come "*provider esterno*" (società Alfa), vi è un accordo in forza del quale Alfa ha preso in carico la gestione delle pratiche relative ai sinistri facenti parte del *business* della società principale, ivi compreso il processo di autorizzazione dei rimborsi delle spese di sinistro e il pagamento dei compensi dovuti ai prestatori di lavoro autonomo che intervengono nel processo di liquidazione degli indennizzi.

Con una modifica all'accordo, si è successivamente stabilito che la società Alfa è tenuta a:

- incaricare direttamente, in nome e per conto dell'istante, esperti, medici, periti o legali, destinatari delle spese autorizzate, provvedendo, quindi, anche a selezionarli;
- pagare i compensi per gli incarichi conferiti a detti soggetti, in nome e per conto della società assicuratrice.

Viene, inoltre, specificato che le fatture emesse dai professionisti coinvolti sono intestate direttamente alla società assicuratrice, e non quindi ad Alfa, anche se per comodità possono continuare a essere inviate a quest'ultima.

Viene, quindi, richiesto di conoscere la corretta identificazione del soggetto che riveste la qualifica di sostituto d'imposta.

L'Agenzia delle entrate, ripercorrendo le disposizioni ex D.P.R. 600/1973, in tema di ritenuta d'acconto e sostituto d'imposta, fa presente che la ritenuta dev'essere operata, all'atto del pagamento, dal sostituto d'imposta che corrisponde i compensi, anche quando le prestazioni di lavoro autonomo siano rese a terzi o nell'interesse di terzi, ovverosia anche nell'ipotesi in cui, come nel caso di specie, destinatario della prestazione di lavoro autonomo non è il soggetto che corrisponde i compensi medesimi, bensì un terzo e, cioè, il committente.

Richiamando precedenti atti di prassi viene, quindi, rilevato che lo *status* di sostituto d'imposta è comunque attribuito a chiunque corrisponda compensi per prestazioni professionali, anche se queste ultime sono state rese nell'interesse di terzi e anche se l'adempimento del pagamento è stato disposto in modo coattivo in base a una sentenza di condanna.

Del resto, anche in ambito di redditi da lavoro dipendente, viene riconosciuta la qualifica di sostituto d'imposta in capo al soggetto che eroga le retribuzioni ai subordinati, in nome e per conto del datore di lavoro, anziché in capo a quest'ultimo.

I tecnici dell'Agenzia delle entrate, quindi, concludono che la qualifica di sostituto d'imposta si riscontra in capo ad Alfa, la quale corrisponde redditi per prestazioni di lavoro autonomo, soggetti a ritenuta alla fonte a titolo di acconto "*all'atto del pagamento*", per prestazioni di lavoro autonomo rese

alla società assicuratrice, soggetto committente. Ciò, visto anche l'ulteriore avallo giurisprudenziale, secondo il quale la qualifica di sostituto d'imposta compete al soggetto erogatore anche quando il pagamento è effettuato da un soggetto del tutto estraneo al rapporto sinallagmatico prestatore di lavoro autonomo-committente.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Oggetto: TASSAZIONE DI SPECIFICHE SOMME EROGATE IN SEDE DI ACCORDO TRANSATTIVO/CONCILIATIVO

In sede di stipula di accordi di tipo transattivo-conciliativo il datore di lavoro si trova a erogare al lavoratore, proprio al fine di transare e conciliare la vicenda in contenzioso, una somma che viene sovente riconosciuta quale specifica indennità "*a titolo di transazione generale e novativa*".

Il tema di 2 recenti risposte a interpello, offerte dall'Agenzia delle entrate (n. 343/E/2022 e n. 344/E/2022), riguarda la corretta tassazione di tali somme; interventi non banali, considerato come il nostro sistema fiscale sia per talune situazioni di non facile interpretazione.

Le risposte si basano entrambe su dei peculiari fondamenti di diritto tributario, che coinvolgono essenzialmente l'applicazione di alcune norme del Tuir, riguardanti:

- il reddito da lavoro dipendente (articolo 51) e la classificazione dei vari tipi reddituali (articolo 6), in relazione alla corretta identificazione reddituale;
- la tipologia di tassazione applicabile (articolo 17), relativamente all'opzione di tassazione separata.

Il ragionamento, infatti, si è concentrato, *in primis*, sulla natura del tipo reddituale di tali somme, per poi estendersi, risolta tale prima questione, al tipo di tassazione da applicare.

Da notare, tuttavia, che le fattispecie oggetto di domanda, e qui sta il vero punto qualificante la vicenda almeno in tema di tipo di tassazione, riguardavano entrambe atti di transazione e conciliazione posti in essere con rapporto di lavoro ancora in corso.

Per sintetizzare, l'Agenzia delle entrate riscontra come tali somme siano da considerarsi *in toto* quale reddito da lavoro dipendente, considerato che "*rientrano in tale nozione le somme e i valori, comunque percepiti, a seguito di transazioni, anche novative, intervenute in costanza di rapporto di lavoro o alla cessazione dello stesso*" (Mef, circolare n. 326/E/1997).

In relazione al tipo di tassazione applicabile, ordinaria o separata, viene, quindi, valorizzata la situazione di fatto, che, come detto, vede ancora attivo il rapporto di lavoro tra le parti al momento della stipula degli atti transattivi. Da ciò deriva, pertanto, l'applicabilità di una tassazione di tipo ordinario.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Oggetto: **CONTRIBUZIONE AMMORTIZZATORI SOCIALI IN COSTANZA DI RAPPORTO – CHIARIMENTI**

L'Inps, con la circolare n. 97/2022, ha fornito chiarimenti relativamente alle novità introdotte in materia di tutele previste in costanza di rapporto di lavoro dal D.L. 21/2022 e dalla L. 25/2022, che ha convertito, con modificazioni, il D.L. 4/2022, e ha riepilogato le relative istruzioni operative. Inoltre, l'Istituto ha illustrato le modifiche apportate dal D.M. 67/2022, in materia di individuazione dei criteri di esame delle domande di concessione dell'integrazione salariale.

Trattamento di Cigo ex articolo 44, comma 11-quinquies, D.Lgs. 148/2015

L'articolo 11, comma 1, D.L. 21/2022, al fine di fronteggiare, nell'anno 2022, situazioni di particolare difficoltà economica, consente a taluni datori di lavoro di richiedere un ulteriore periodo di Cigo per un massimo di 26 settimane, da fruire entro il 31 dicembre 2022. Possono accedere alle 26 settimane i datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione del trattamento ordinario di integrazione salariale, secondo quanto previsto dall'articolo 10, D.Lgs. 148/2015.

Per poter accedere alla particolare misura in deroga introdotta occorre aver raggiunto il limite massimo di durata della Cigo, escludendo i periodi autorizzati connessi alla normativa emergenziale (52 settimane nel biennio mobile) ovvero quello complessivo dei trattamenti di cassa integrazione nel quinquennio mobile (24/36 mesi ovvero 30 mesi per le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini, nonché per quelle di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo) e non poter perciò accedere a ulteriori trattamenti di Cigo.

Il nuovo periodo di trattamenti può essere richiesto per una durata massima di 26 settimane, fruibili, anche in modo frazionato, nell'arco temporale ricompreso tra il 22 marzo e il 31 dicembre 2022.

Assegno di integrazione salariale a carico del Fis e dei Fondi di solidarietà bilaterali (articolo 44, comma 11-sexies, D.Lgs. 148/2015)

È consentito ai datori di lavoro con forza occupazionale fino a 15 dipendenti, rientranti nelle tutele di cui agli articoli 26, 29 e 40, D.Lgs. 148/2015, e che operano in determinati settori, di richiedere, nel rispetto delle condizioni di seguito descritte, un ulteriore periodo di assegno di integrazione salariale, comprensivo di contribuzione figurativa/correlata, per un massimo di 8 settimane, da fruire entro il 31 dicembre 2022.

Possono accedere alla particolare misura introdotta i datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione del Fis nonché dei Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26 e 40, D.Lgs. 148/2015, che operano nei settori individuati dai codici ATECO 2007 contenuti nell'allegato I, D.L. 21/2022, e che, avendo raggiunto i limiti massimi di durata complessiva dei trattamenti previsti dall'articolo 29, comma 3-bis, D.Lgs. 148/2015, nonché dai decreti istitutivi dei Fondi di solidarietà bilaterali, non possono accedere a ulteriori periodi di assegno di integrazione salariale.

Disciplina degli ulteriori trattamenti

Tali ulteriori trattamenti (commi 11-*quinquies* e 11-*sexies* dell'articolo 44, D.Lgs. 148/2015), rientrano nell'ambito della normativa di tipo generale e non emergenziale.

L'unica deroga alla disciplina generale di cui al D.Lgs. 148/2015, che regola l'accesso agli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, è rappresentata dalla mancata incidenza dei periodi richiesti sui limiti massimi complessivi e singoli dei trattamenti.

Aspetti contributivi concernenti gli ulteriori trattamenti

I datori di lavoro interessati sono tenuti al pagamento della contribuzione addizionale secondo i criteri e le misure declinati, rispettivamente, dagli articoli 5 (trattamenti di cassa integrazione) e 29, comma 8 (assegno di integrazione salariale a carico del Fis), D.Lgs. 148/2015, nonché quello previsto, per l'erogazione dell'assegno di integrazione salariale, dai singoli decreti istitutivi dei Fondi di solidarietà bilaterali.

In particolare, per quanto attiene alla misura del contributo addizionale dovuto ai sensi dell'articolo 5, D.Lgs. 148/2015, si evidenzia che si applica l'aliquota del 12% o del 15% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate (si veda la circolare n. 9/2017).

Per quanto attiene agli obblighi contributivi concernenti il Fondo di tesoreria, si rammenta, infine, che, per i datori di lavoro tenuti al relativo versamento, l'obbligo contributivo sussiste anche durante il periodo di integrazione salariale relativamente alle quote di Tfr maturate sulla retribuzione persa a seguito della riduzione o della sospensione dell'attività lavorativa.

Trattamenti di integrazione salariale previsti dall'articolo 11, comma 2, D.L. 21/2022

Il comma 2 dell'articolo 11 del decreto-legge n. 21/2022 prevede che i datori di lavoro, operanti in determinati settori di attività, accedano ai trattamenti di integrazione salariale, beneficiando di una specifica misura di esonero dal versamento del contributo addizionale.

In particolare, detta previsione normativa consente ai suddetti datori di lavoro, che sospendono o riducono l'attività lavorativa nel periodo dal 22 marzo 2022 al 31 maggio 2022, di richiedere l'accesso ai trattamenti di integrazione salariale, senza obbligo di versamento del contributo addizionale.

Rientrano nella previsione i datori di lavoro che svolgono un'attività contraddistinta da uno dei codici ATECO elencati nell'allegato A del D.L. 21/2022.

Attesa la natura dei settori di attività di cui trattasi, l'esclusione dal pagamento del contributo addizionale è circoscritta alla sola disposizione di cui all'articolo 5 (trattamenti di cassa integrazione di cui al Titolo I, D.Lgs. 148/2015).

Inoltre, l'esonero dal versamento del contributo addizionale trova applicazione ai trattamenti di integrazione salariale sia ordinaria (Cigo) sia straordinaria (Cigs) ricadenti nel periodo stabilito dalla legge (dal 22 marzo 2022 al 31 maggio 2022).

Rientrano nella previsione declinata dal menzionato articolo 11, comma 2, D.L. 21/2022, i datori di lavoro appartenenti ai settori della siderurgia, del legno, della ceramica, dell'*automotive* e dell'agroindustria, identificati secondo la classificazione delle attività economiche ATECO 2007, in base ai codici indicati nella circolare.

Si evidenzia che, in relazione alla formulazione della norma, i trattamenti introdotti dall'articolo 11, comma 2, D.L. 21/2022, rientrano nell'ambito della normativa di tipo generale e non emergenziale.

D.L. 4/2022: integrazioni e modifiche ex L. 25/2022

Il D.L. 4/2022 ha previsto nuove disposizioni concernenti i trattamenti di integrazione salariale.

In particolare, l'articolo 7, comma 1, ha consentito ai datori di lavoro operanti in determinati settori (si veda circolare n. 18/2022, § 9.1), che abbiano ridotto o sospeso l'attività lavorativa nel periodo dal 1° gennaio 2022 al 31 marzo 2022, di accedere ai trattamenti di integrazione salariale senza obbligo di versamento del contributo addizionale.

In sede di conversione del predetto D.L. 4/2022, la L. 25/2022, ha esteso la platea dei datori di lavoro, beneficiari dell'esonero dal versamento del contributo addizionale, ricomprendendo anche quelli che svolgano una delle attività identificate secondo la classificazione delle attività economiche ATECO 2007 (indicate nel § 6.1 della circolare n. 97).

L'Inps ricorda che, come già precisato con la circolare n. 18/2022, in relazione alla formulazione della norma, i trattamenti indicati all'articolo 7, comma 1, Decreto Sostegni-ter, rientrano nell'ambito della normativa di tipo generale e non emergenziale. L'unica deroga alla disciplina generale è rappresentata dal mancato obbligo, per i datori di lavoro, del versamento del contributo addizionale con specifico riferimento ai soli periodi di sospensione/riduzione dell'attività lavorativa collocati dal 1° gennaio 2022 al 31 marzo 2022, per i quali le relative istanze di accesso ai trattamenti rispettino le disposizioni contenute negli articoli 15 e 30, D.Lgs. 148/2015.

Ne consegue che permangono tutte le altre regole che governano l'accesso ai trattamenti.

Per le richieste inerenti ai periodi rientranti nella previsione di cui all'articolo 7, D.L. 4/2022, i datori di lavoro dovranno attenersi alla prassi ordinaria, salvo quanto previsto dal messaggio Inps n. 802/2022 per le domande di assegno di integrazione salariale.

Esonero dal versamento del contributo addizionale e autorizzazioni UE

L'esonero dal versamento del contributo addizionale ex D.L. 4/2022, in quanto riconosciuto esclusivamente in favore dei datori di lavoro svolgenti una delle attività identificate dai codici ATECO di cui all'allegato n. 1 alla circolare in commento, si configura quale misura selettiva, che, come tale, necessita dell'autorizzazione della Commissione Europea ai sensi dell'articolo 107, § 3, T.fue. Il beneficio in argomento è stato autorizzato ai sensi della sezione 3.1 della Comunicazione della Commissione europea C(2020) 1863 *final* del 19 marzo 2020, e successive modificazioni, c.d. *Temporary Framework*, e nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima Comunicazione.

L'esonero dal versamento del contributo addizionale introdotto dall'articolo 11, comma 2, D.L. 21/2022, poiché riconosciuto esclusivamente in favore dei datori di lavoro svolgenti una delle attività identificate da specifici codici ATECO, si configurerebbe quale aiuto di Stato con carattere di selettività e, come tale, soggetto alla preventiva autorizzazione da parte della Commissione Europea, ai sensi dell'articolo 107, § 3, T.fue, allo stato non ottenuta. Indicazioni saranno fornite all'esito delle interlocuzioni del Ministero del lavoro e delle politiche sociali con la Commissione Europea.

D.M. 67/2022: criteri di esame per le domande di concessione dell'integrazione salariale ordinaria

Il D.M. 67/2022, pubblicato nella G.U. n. 114/2022, ha integrato il D.M. 95442/2016, che individua i criteri di esame per le domande di concessione dell'integrazione salariale ordinaria.

Limitatamente all'anno 2022 e in relazione della crisi internazionale in atto in Ucraina, si prevede che la fattispecie di "*crisi di mercato*" si concretizzi anche quando la sospensione o riduzione dell'attività

lavorativa derivi dall'impossibilità di concludere accordi o scambi in ragione delle limitazioni conseguenti alla crisi in Ucraina. Si rammenta che la causale "*crisi di mercato*" si caratterizza per una mancanza di lavoro o di ordini dipendente dall'andamento del mercato o del settore merceologico dell'azienda. Ai fini dell'individuazione degli elementi valutativi che afferiscono alla causale di cui trattasi, occorre analizzare il contesto economico produttivo del settore, ponendo l'accento sulla congiuntura negativa che interessa il mercato di riferimento. Nella relazione tecnica il datore di lavoro dovrà dare prova di un andamento involutivo degli ordini e delle commesse, tale da pregiudicare il regolare svolgimento dell'attività lavorativa, derivante dalla difficoltà/impossibilità di definire accordi e/o scambi a causa della crisi in Ucraina. Le problematiche potranno riferirsi sia all'attività direttamente esercitata dall'impresa nell'unità produttiva per cui si richiede il trattamento ordinario di integrazione salariale, sia a quella svolta dalla/e azienda/e fornitrici. A tale fine, la relazione tecnica potrà essere supportata anche da documenti istituzionali (ad esempio, documenti parlamentari o governativi, documentazione proveniente dall'Istat e/o dalle Associazioni di categoria) utili alla valutazione delle ricadute sul mercato nazionale delle criticità collegate alla contingente situazione internazionale.

È, inoltre, previsto che, ai fini del ricorso alla Cigo, la fattispecie di "*mancanza di materie prime o componenti*" sussiste anche quando sia riconducibile 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. In aggiunta, nei casi di cui al comma 1-*bis* del D.M. 95442/2016, è previsto (in modo strutturale e non transitorio) che la relazione tecnica documenti le oggettive difficoltà economiche e la relativa imprevedibilità, temporaneità e non imputabilità delle stesse: ciò postula la necessità di individuare la platea dei datori di lavoro che possono ricorrere alla causale di cui trattasi. Al riguardo, l'Inps precisa che, su espresso indirizzo del Ministero del lavoro, il ricorso alla citata causale è circoscritto alle "*aziende energivore*", cioè le imprese a forte consumo di energia elettrica e gas naturale, come individuate rispettivamente dal decreto Mise 21 dicembre 2017 e dal decreto Mite 21 dicembre 2021.

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

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: TRASFERTA CON MEZZO PROPRIO FUORI DAL TERRITORIO COMUNALE

L'Agenzia delle entrate, con risposta a interpello n. 405/E/2022, ha fornito precisazioni in ordine alle trasferte svolte con il mezzo proprio al di fuori del Comune in cui il dipendente ha la sede di lavoro.

Il quesito riguarda trasferte da parte dei dipendenti di un Comune, con il mezzo proprio, tenuto conto che l'articolo 6, comma 12, D.L. 78/2010, come modificato dalla L. 122/2010, prevede, con alcune eccezioni, la disapplicazione delle disposizioni, anche contrattuali, che disciplinavano il rimborso delle spese sostenute dal pubblico dipendente autorizzato a servirsi per la trasferta del mezzo proprio.

Relativamente a tale disciplina specifica, il Mef, con nota n. 100169/2012, ha chiarito che *“qualora, in presenza di condizioni vantaggiose per l'amministrazione, questa ritenga comunque di autorizzare i dipendenti all'utilizzo del proprio mezzo di trasporto, il ristoro dei costi sostenuti dai lavoratori non potrà essere parametrato ad una percentuale del prezzo della benzina ma dovrà essere necessariamente contenuto nel limite degli oneri che l'ente avrebbe sostenuto per le spese di trasporto pubblico”*.

In particolare, ci si chiede se l'indennità che si intende riconoscere ai dipendenti per l'utilizzo del mezzo personale di trasporto debba concorrere interamente alla formazione del reddito di lavoro dipendente ai sensi dell'articolo 51, comma 1, Tuir, o se alla stessa possa applicarsi il regime delle trasferte previsto dal comma 5 del medesimo articolo 51.

L'Agenzia delle entrate, dopo aver ricordato che l'articolo 51, comma 1, Tuir, prevede che costituiscono reddito di lavoro dipendente *“tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro”*, ricorda come l'articolo 51, comma 5, Tuir, prevede un regime specifico applicabile alle indennità di trasferta erogate al lavoratore dipendente per la prestazione dell'attività lavorativa fuori dalla normale sede di lavoro (c.d. trasferte o missioni), prevedendo, per le trasferte fuori del territorio comunale, 3 distinti sistemi di tassazione in ragione del tipo di rimborso scelto (forfetario, misto e analitico), riconoscendo comunque, al di là del regime scelto, che i rimborsi analitici delle spese di viaggio, anche sotto forma di indennità chilometrica e di trasporto, non concorrono a formare il reddito quando siano effettuati sulla base di idonea documentazione.

Come ricordato dalla circolare Mef n. 326/E/1997, § 2.4, la documentazione per i viaggi compiuti con propri mezzi deve essere determinata dallo stesso datore di lavoro sulla base di elementi concordanti, sia diretti che indiretti.

Inoltre, con la risoluzione n. 92/E/2015, è stato chiarito che non è possibile ipotizzare, accanto alle fattispecie individuate dal Legislatore tributario nell'articolo 51, comma 5, Tuir, nuovi diversi sistemi di calcolo degli importi che non concorrono al reddito; inoltre, è stato confermato che le indennità chilometriche per le trasferte fuori dal Comune dove il dipendente ha la sede di lavoro possono essere escluse dalla formazione del reddito di lavoro dipendente, a condizione che, in sede di liquidazione, l'ammontare dell'indennità sia determinato in base alle tabelle Aci, avuto riguardo alla percorrenza, al tipo di automezzo usato dal dipendente e al costo chilometrico ricostruito secondo il tipo di vettura.

Detti elementi devono risultare dalla documentazione interna conservata dal datore di lavoro.

La predetta risoluzione ha precisato, inoltre, che, nell'ipotesi in cui sia riconosciuta un'indennità chilometrica calcolata sul tragitto dalla residenza del lavoratore alla località di missione, qualora la distanza percorsa dal dipendente risulti inferiore rispetto a quella calcolata dalla sede di servizio, con la conseguenza che al lavoratore è riconosciuto, in base alle tabelle Aci, un rimborso chilometrico di minor importo, quest'ultimo è da considerare non imponibile ai sensi dell'articolo 51, comma 5, Tuir. Diversamente, nell'ipotesi in cui la distanza percorsa dal dipendente per raggiungere, dalla propria residenza, la località di missione risulti maggiore rispetto a quella calcolata dalla sede di servizio, con la conseguenza che al lavoratore viene erogato, in base alle tabelle Aci, un rimborso chilometrico di importo maggiore rispetto a quello calcolato dalla sede di servizio, la differenza è da considerarsi reddito imponibile ai sensi dell'articolo 51, comma 1, Tuir.

Nel caso in esame, l'indennità riconosciuta per le trasferte svolte al di fuori del territorio comunale è parametrata al costo di percorrenza stabilito in base alle tariffe del trasporto pubblico e non al costo chilometrico relativo al veicolo usato dal dipendente, che costituisce parametro di riferimento ai fini della detassazione.

Alla luce dei chiarimenti sopra forniti, l'Agenzia delle entrate ritiene che, laddove l'indennizzo basato sulle tariffe del trasporto pubblico risulti di importo uguale o minore rispetto a quello determinato in base alle tabelle Aci, lo stesso sarà da considerarsi non imponibile ai sensi dell'articolo 51, comma 5, Tuir.

Diversamente, nell'ipotesi in cui l'indennità di trasferta determinata in base alle tariffe del trasporto pubblico risulti di importo maggiore rispetto a quella determinata sulla base delle tabelle Aci, la differenza sarà da considerarsi reddito di lavoro dipendente ai sensi dell'articolo 51, comma 1, Tuir.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.
