



TEAMSYSTEM LABOUR REVIEW

| n. 290

In collaborazione con





La soluzione mobile per gestire processi e comunicazioni in ambito payroll e HR

L'applicazione mobile di TeamSystem HR è dedicata a tutti coloro che utilizzano il gestionale paghe di TeamSystem Studio o TeamSystem HR e che hanno l'esigenza di **rendere autonomi i propri dipendenti e collaboratori** nel:

- Gestire dati anagrafici o bancari
- Comunicare le attività svolte
- Richiedere ferie e permessi
- Consultare e condividere cedolino paga e Certificazione Unica (CU)
- Gestire timbrature e note spese.

L'applicazione mobile di TeamSystem HR **permette inoltre ai professionisti di offrire nuovi servizi ai propri clienti**: il consulente acquisisce velocemente i dati necessari per elaborare le buste paga e rende autonomi i dipendenti delle aziende nella loro consultazione.

Grazie poi alla nuova versione estesa dell'App, arricchita di numerose funzionalità aggiuntive, il dipendente può consultare da smartphone i documenti pubblicati dal gestionale TeamSystem Studio Paghe e scaricarli o condividerli in formato PDF.

I nuovi documenti pubblicabili dal gestionale Studio Paghe sono di tre tipologie:

- documenti prodotti dal gestionale
- documenti delle pratiche del collocamento (contratti di assunzione, variazioni di mansione, livello, etc.)
- documenti esterni al gestionale (newsletter, circolari, informative e ogni altro documento
- di dominio del professionista o dell'azienda)

Per maggiori informazioni:

<https://www.teamsystem.com/hr/app-mobile-teamsystem-hr>

Osservatorio del lavoro	2
Normativa e prassi in evidenza	
Cigs: destinatari, requisiti, istruzioni per le ulteriori 52 settimane	9
Schede operative	
Lavoratori autonomi occasionali: ulteriori chiarimenti sulla comunicazione	13
Riordino della normativa ordinaria in materia di ammortizzatori sociali	15
Esonero quota dei contributi previdenziali a carico del lavoratore	20
Permessi ex L. 104/1992 e congedo straordinario per parenti dell'unito civilmente	22
Contrattazione collettiva	
Rinnovi contrattuali marzo 2022	25
Scadenzario	
Principali scadenze del mese di maggio	27

Rapporto di lavoro

Uniurg: dal 6 aprile on line l'applicativo per l'invio della comunicazione sintetica d'urgenza

Il Ministero del lavoro, con notizia del 29 marzo 2022, ha comunicato che da mercoledì 6 aprile 2022 sarà disponibile un nuovo applicativo on line per inviare la comunicazione sintetica d'urgenza (Uniurg, approvato con D.D. 194 del 29 marzo 2022), tramite cui i datori di lavoro pubblici e privati adempiono all'obbligo di comunicazione di assunzione preventiva dei lavoratori nel caso di indisponibilità del sistema informatico utilizzato per la trasmissione delle Comunicazioni obbligatorie. Resta fermo l'obbligo di invio della comunicazione ordinaria nel primo giorno utile successivo. Il Ministero informa che dal 6 aprile 2022 sarà anche disattivato il fax server.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, notizia, 29/3/2022

Pubblicata in G.U. la legge di conversione del D.L. Sostegni-ter

È stata pubblicata nella G.U. n. 73 del 28 marzo 2022, S.O. n. 13, la L. 25 del 28 marzo 2022, di conversione, con modifiche, del D.L. 4/2022 (Decreto Sostegni-ter), recante misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da Covid-19, nonché per il contenimento degli effetti degli aumenti dei prezzi nel settore elettrico.

L. 28/3/2022, n. 25, G.U. 28/3/2022, n. 73, S.O. n. 13

Comunicazione lavoratori occasionali: dal 1° maggio attivo solo il canale telematico

L'INL, con nota n. 573 del 28 marzo 2022, ha informato che fino al 30 aprile 2022 sarà possibile continuare a effettuare la comunicazione delle prestazioni di lavoro autonomo occasionale a mezzo e-mail, secondo le modalità illustrate nella nota n. 29/2022.

A decorrere dal 1° maggio 2022, l'unico canale valido per assolvere a tale obbligo sarà quello telematico messo a disposizione dal Ministero del lavoro e non saranno ritenute valide (e saranno quindi sanzionabili) le comunicazioni effettuate a mezzo e-mail direttamente alle sedi degli ITL.

INL, nota, 28/3/2022, n. 573

Procedura semplificata di comunicazione dello smart working fino al 30 giugno 2022

Il Ministero del lavoro, con notizia del 28 marzo 2022, ha reso noto che l'articolo 10, comma 2, Allegato B, D.L. 24/2022, prevede la proroga al 30 giugno 2022:

- dell'utilizzo della procedura semplificata di comunicazione dello smart working nel settore privato, di cui all'articolo 90, commi 3 e 4, D.L. 34/2020;
- delle misure in tema di sorveglianza sanitaria dei lavoratori maggiormente esposti al rischio di contagio, di cui all'articolo 83, commi 1-3, D.L. 34/2020.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, notizia, 28/3/2022

Sorveglianza sanitaria eccezionale prorogata al 30 giugno 2022

L'Inail, con avviso del 28 marzo 2022, ha comunicato che l'articolo 10, D.L. 24/2022, ha prorogato fino al 30 giugno 2022 le disposizioni sulla sorveglianza sanitaria eccezionale dei lavoratori maggiormente a rischio in caso di contagio da virus SARS-CoV-2 (articolo 83, D.L. 34/2020). Pertanto, i datori di lavoro pubblici e privati tenuti alla nomina del medico competente possono, sino alla data del 30 giugno 2022, o nominarne uno o fare richiesta di visita medica per sorveglianza sanitaria dei lavoratori e delle lavoratrici fragili ai servizi territoriali dell'Inail attraverso l'apposito servizio on line.

Inail, avviso, 28/3/2022

Disposizioni urgenti per il superamento delle misure di contrasto al Covid: D.L. in Gazzetta

È stato pubblicato sulla G.U. n. 70 del 24 marzo 2022 il D.L. 24 del 24 marzo 2022, recante "Disposizioni urgenti per il superamento delle misure di contrasto alla diffusione dell'epidemia da Covid-19, in conseguenza della cessazione dello stato di emergenza". Tra le principali misure si segnala:

- isolamento e autosorveglianza: dal 1° aprile 2022 è fatto divieto di mobilità dalla propria abitazione o dimora alle persone sottoposte alla misura dell'isolamento per provvedimento dell'Autorità sanitaria, in quanto risultate positive al SARS-CoV-2, fino all'accertamento della guarigione. La cessazione del regime di isolamento consegue all'esito negativo di un test antigenico rapido o molecolare per la rilevazione di SARS-CoV-2, effettuato anche presso centri privati abilitati. In quest'ultimo caso, la trasmissione, con modalità anche elettroniche, al dipartimento di prevenzione territorialmente competente del referto, con esito negativo, determina la cessazione del regime dell'isolamento. Sempre dal 1° aprile 2022, a coloro che hanno avuto contatti stretti con soggetti confermati positivi al SARS-CoV-2 è applicato il regime dell'autosorveglianza, consistente nell'obbligo di indossare mascherine di tipo FFP2 al chiuso o in presenza di assembramenti fino al decimo giorno successivo alla data dell'ultimo contatto stretto con soggetti confermati positivi al SARS-CoV-2 e di effettuare un test antigenico rapido o molecolare per la rilevazione di SARS-CoV-2, anche presso centri privati abilitati, alla prima comparsa dei sintomi e, se ancora sintomatici, al quinto giorno successivo alla data dell'ultimo contatto;
- fino al 30 aprile 2022, in tutti i luoghi al chiuso diversi dalle abitazioni private, è obbligatorio indossare dispositivi di protezione delle vie respiratorie. Su mezzi di trasporto e negli spettacoli aperti al pubblico che si svolgono al chiuso o all'aperto in sale teatrali, sale da concerto, sale cinematografiche, locali di intrattenimento e musica dal vivo e in altri locali assimilati, nonché per gli eventi e le competizioni sportivi, è obbligatorio indossare mascherine FFP2;
- nei luoghi di lavoro, fino al 30 aprile 2022, resta l'obbligo, ai fini dell'accesso, di possedere e di esibire, su richiesta, il c.d. green pass base. I lavoratori che ne siano sprovvisti sono considerati assenti ingiustificati fino alla presentazione della predetta certificazione e, comunque, non oltre il 30 aprile 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. Nelle imprese, dopo il quinto giorno di assenza ingiustificata, il datore di lavoro può sospendere il lavoratore per la durata corrispondente a quella del contratto di lavoro stipulato per la sostituzione, comunque per un periodo non superiore a 10 giorni lavorativi, rinnovabili fino al termine del 30 aprile 2022, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del posto di lavoro per il lavoratore sospeso. È, in ogni caso, consentito il rientro immediato nel luogo di lavoro non appena il lavoratore entri in possesso della certificazione necessaria, purché il datore di lavoro non abbia già stipulato un contratto di lavoro per la sua sostituzione;
- gli obblighi vaccinali per gli esercenti le professioni sanitarie e gli operatori di interesse sanitario vigono fino al 31 dicembre 2022;
- fino al 15 giugno 2022 è in vigore l'obbligo vaccinale per la prevenzione dell'infezione da SARS-CoV-2 per le seguenti categorie: personale scolastico; personale del comparto della difesa, sicurezza e soccorso pubblico, Polizia locale, Agenzia per la cybersicurezza nazionale; personale di istituti penitenziari; personale delle università, delle istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica e degli istituti tecnici superiori; personale dei Corpi forestali delle Regioni a statuto speciale; ultracinquantenni. Fermi restando gli obblighi vaccinali e il relativo regime sanzionatorio, fino al 30 aprile 2022, per l'accesso ai luoghi di lavoro, tali soggetti devono possedere e, su richiesta, esibire una delle certificazioni verdi Covid-19 da vaccinazione, guarigione o test, c.d. green pass base;
- la sorveglianza sanitaria dei lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio (c.d. fragili) è prorogata al 30 giugno 2022;

- le disposizioni in materia di lavoro agile per i lavoratori del settore privato sono prorogate al 30 giugno 2022.

D.L. 24/3/2022, n. 24, G.U. 24/3/2022, n. 70

Comunicazioni obbligatorie lavoro autonomo occasionale: nuova applicazione on line dal 28 marzo

Il Ministero del lavoro, con notizia del 24 marzo 2022, ha reso noto che, in riferimento alla comunicazione obbligatoria dei rapporti di lavoro autonomo occasionale, introdotta dall'articolo 13, D.L. 146/2021, da lunedì 28 marzo 2022 è disponibile una nuova applicazione su Servizi Lavoro, accessibile ai datori di lavoro e soggetti abilitati tramite Spid e Cie.

Ministero del lavoro, notizia, 24/3/2022

Nuove disposizioni in materia di tirocini: prime indicazioni dall'INL

L'INL, con nota n. 530 del 21 marzo 2022, ha offerto chiarimenti in merito alle disposizioni in materia di tirocini di cui alla L. 234/2021, alcune delle quali immediatamente operative.

Sino al recepimento, da parte delle Regioni, delle linee guida condivise in materia di tirocini diversi da quelli curriculari (da adottarsi entro 180 giorni dall'entrata in vigore della Legge di Bilancio 2022, ai sensi dell'articolo 1, comma 721, L. 234/2021), restano in vigore le attuali regolamentazioni regionali.

La Legge di Bilancio ha introdotto ulteriori precetti che risultano essere già vigenti a partire dalla sua entrata in vigore:

- indennità di partecipazione: l'articolo 1, comma 726, L. 234/2021, ha abrogato, a far data dalla sua entrata in vigore, i commi 34-36, L. 92/2012. Ciononostante, in forza del nuovo comma 721, lettera b), permane il riconoscimento di una congrua indennità quale principio informatore delle linee guida da adottarsi in Conferenza. Ne consegue che la sanzione per mancata corresponsione dell'indennità, prevista dal successivo comma 722, comporta l'irrogazione di una sanzione amministrativa in misura variabile da un minimo di 1.000 euro a un massimo di 6.000 euro, che troverà applicazione in relazione alla mancata corresponsione dell'indennità già prevista dalle vigenti leggi;
- ricorso fraudolento al tirocinio: al fine di valutare l'uso scorretto del tirocinio e, quindi, la condotta fraudolenta del datore di lavoro che ha impiegato il tirocinante alla stregua di un effettivo rapporto di lavoro o in sostituzione di lavoratore dipendente, il personale ispettivo dovrà, a oggi, fare riferimento alle normative regionali attualmente in vigore, nonché alla circolare INL n. 8/2018. La violazione delle disposizioni contenute nel comma 723 comporta l'applicazione, a carico del soggetto ospitante, della pena dell'ammenda di 50 euro per ciascun tirocinante coinvolto e per ciascun giorno di tirocinio. Trattandosi di sanzione penale, punita con pena pecuniaria, la stessa è soggetta alla prescrizione obbligatoria ex articolo 20, L. 758/1994, volta a far cessare il rapporto in essere in violazione dei principi che ne disciplinano la regolare gestione. Tuttavia, l'ultimo periodo del comma 723 fa salva la possibilità, su domanda del tirocinante, di riconoscere la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a partire dalla pronuncia giudiziale: sarà dunque il solo tirocinante a valutare una richiesta in tal senso;
- comunicazioni al Centro per l'impiego e obblighi di sicurezza: l'obbligo di comunicazione dei tirocini ai sensi dell'articolo 9-bis, comma 2, D.L. 510/1996, riguarda unicamente i tirocini extra-curriculari. In tema di sicurezza, il comma 725 stabilisce che "il soggetto ospitante è tenuto, nei confronti dei tirocinanti, a propria cura e spese, al rispetto integrale delle disposizioni in materia di salute e sicurezza di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81", applicando ai tirocinanti le medesime tutele previste in favore del personale dipendente.

INL, nota, 21/3/2022, n. 530

Crisi in Ucraina: in G.U. il D.L. di contrasto agli effetti economici e umanitari

È stato pubblicato nella G.U. n. 67 del 21 marzo 2022 il D.L. 21 del 21 marzo 2022, che introduce misure urgenti per contrastare gli effetti economici e umanitari della crisi ucraina; in particolare:

- è previsto un bonus carburante, pertanto l'importo del valore di buoni benzina ceduti a titolo gratuito da aziende private ai lavoratori dipendenti, nel limite di 200 euro per lavoratore, non concorre alla formazione del reddito;
- per fronteggiare situazioni di particolare difficoltà economica, ai datori di lavoro che non possono più ricorrere ai trattamenti ordinari di integrazione salariale è riconosciuto, nel limite di spesa di 150 milioni di euro per l'anno 2022, un trattamento ordinario di integrazione salariale per un massimo di 26 settimane fruibili fino al 31 dicembre 2022. La disposizione si applica anche alle imprese del settore turistico. Inoltre, è prevista un'agevolazione contributiva (esonero totale) per acquisizione di personale già dipendente di imprese in crisi. L'esonero contributivo in vigore per l'assunzione, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, di lavoratori subordinati provenienti da imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale è esteso anche ai lavoratori licenziati per riduzione di personale nei 6 mesi precedenti e a quelli impiegati in rami d'azienda oggetto di trasferimento;
- per fronteggiare, nell'anno 2022, situazioni di particolare difficoltà economica, ai datori di lavoro che occupano fino a 15 dipendenti di cui ai codici ATECO indicati nell'Allegato I al decreto, che non possono più ricorrere all'assegno di integrazione salariale per esaurimento dei limiti di durata nell'utilizzo delle relative prestazioni, è riconosciuto, nel limite di spesa di 77,5 milioni di euro per l'anno 2022, un ulteriore trattamento di integrazione salariale per un massimo di 8 settimane fruibili fino al 31 dicembre 2022;
- per fronteggiare le difficoltà economiche derivanti dalla grave crisi internazionale in atto in Ucraina, i datori di lavoro di cui ai codici ATECO indicati nell'Allegato A al decreto, che, a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto fino al 31 maggio 2022, sospendono o riducono l'attività lavorativa ai sensi del D.Lgs. 148/2015, sono esonerati dal pagamento della contribuzione addizionale di cui agli articoli 5, 29, comma 8 e 33, comma 2, D.Lgs. 148/2015.

D.L. 21/3/2022, n. 21, G.U. 21/3/2022, n. 67

Codice Terzo settore: regime di incompatibilità tra volontario e rapporto di lavoro

Il Ministero del lavoro, con nota n. 4011 del 10 marzo 2022, ha precisato che l'articolo 17, comma 5, Codice del Terzo settore, sancisce il principio dell'incompatibilità della qualità di volontario con qualsiasi forma di rapporto di lavoro subordinato e con ogni altro rapporto di lavoro retribuito con l'ente di cui il volontario è socio o associato o tramite il quale svolge la propria attività volontaria. La previsione, di portata ampia e generalizzata, va coerentemente rapportata al più ampio inquadramento fornito dai commi 2 e 3 dello stesso articolo 17, secondo cui nel definire il volontario viene innanzitutto evidenziato quale requisito caratterizzante quello della libera scelta, della personalità, spontaneità, gratuità e dell'assenza di finalità di lucro, neanche indirette; in secondo luogo, si prescrive che l'attività del volontario non può essere retribuita in alcun modo, vietando, altresì, rimborsi spese di tipo forfetario. Tali prescrizioni rispondono alla finalità di valorizzare la libera scelta della persona come consapevole, informata e non condizionata da uno stato di bisogno, onde preservare la genuinità dell'attività tipica di volontariato, finalizzata a soddisfare bisogni altrui che vadano a beneficio della comunità e del bene comune e non di interessi specifici o di parte, sicché l'attività di volontariato esula da qualunque vincolo di natura obbligatoria. Il volontario deve potersi sentire sempre libero di recedere dalla propria scelta, revocando in qualsiasi momento la disponibilità dimostrata, senza condizioni o penali, poiché la sua attività risponde esclusivamente a un vincolo morale. Al contempo, l'articolo 17, comma 5, intende assicurare una tutela del lavoratore da possibili abusi legati ad attività che non rispondono alle caratteristiche sopra delineate della volontarietà.

Ministero del lavoro, nota, 10/3/2022, n. 4011

Tfr: indice di rivalutazione di febbraio 2022

Il coefficiente di rivalutazione per la determinazione del trattamento di fine rapporto, accantonato al 31 dicembre 2021, per il mese di febbraio 2022 è pari a 2,086158. L'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al mese di febbraio è pari a 108,8.

Istat, comunicato stampa, 16/3/2022

Codice alfanumerico unico Ccnl: terminata la fase transitoria

L'Inps, con messaggio n. 1058 del 7 marzo 2022, ha comunicato che, essendo terminata la fase transitoria, dalla competenza del mese di febbraio 2022, il codice alfanumerico unico è il solo ammesso nella compilazione delle denunce mensili UniEmens. L'elemento da utilizzare continua a essere <CodiceContratto> di <DenunciaIndividuale> e l'elemento <TipoCodiceContratto> dovrà essere valorizzato con il codice "02", come indicato nell'Allegato tecnico UniEmens e nella circolare Inps n. 170/2021. Pertanto, l'Istituto non provvede più a codificare i Ccnl, ai fini della loro valorizzazione nei flussi UniEmens, poiché dalla competenza del mese di febbraio 2022 è possibile utilizzare esclusivamente il codice unico che il Cnel assegna a ciascun contratto del settore privato.

Inps, messaggio, 7/3/2022, n. 1058

Contributi e fisco

Società in Cigs sottoposte a procedura fallimentare: esonero Tfr e ticket licenziamento

L'Inps, con messaggio n. 1400 del 29 marzo 2022, ha comunicato che l'articolo 4, D.L. 103/2021, ha prorogato per l'anno 2022 le disposizioni di cui all'articolo 43-bis, D.L. 109/2018, che ha previsto, per le sole società sottoposte a procedura fallimentare o in amministrazione straordinaria destinatarie negli anni 2019, 2020 e 2021 di provvedimenti di concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale ai sensi dell'articolo 44, D.L. 109/2018, limitatamente ai lavoratori ammessi all'integrazione salariale, l'esonero dal pagamento delle quote di accantonamento del Tfr maturate sulla retribuzione persa e dal versamento del contributo di cui all'articolo 2, comma 31, L. 92/2012 (c.d. ticket di licenziamento). L'applicazione degli esoneri deve essere richiesta al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, unitamente alla domanda di autorizzazione del trattamento di Cigs, ai sensi dell'articolo 44, D.L. 109/2018 (o in sede di integrazione della stessa domanda), e il relativo D.M. di autorizzazione indica l'ammissione alle misure di esonero e la stima dei singoli oneri, individuando distintamente quelli relativi al Tfr e al c.d. ticket di licenziamento, con separata evidenza per ogni anno di competenza. Le aziende interessate, in possesso del D.M. di autorizzazione, per accedere agli sgravi devono presentare specifica istanza di accesso all'Istituto.

Il messaggio illustra anche le modalità operative per l'inoltro della domanda, rimandando in parte al messaggio Inps n. 3920/2020.

Inps, messaggio, 29/3/2022, n. 1400

Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro: indicazioni operative

L'Inps, con messaggio n. 1403 del 29 marzo 2022, relativamente all'ampliamento della platea di soggetti destinatari dei trattamenti di integrazione salariale a opera della Legge di Bilancio 2022, ha ricordato che l'articolo 1, commi 191 e 192, L. 234/2021, modificando gli articoli 1 e 2, D.Lgs. 148/2015, ha stabilito che, per i periodi di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale (ordinaria, straordinaria e assegno di integrazione salariale garantito dai Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26, 27 e 40, D.Lgs. 148/2015, e dal Fis, di cui all'articolo 29, D.Lgs. 148/2015) anche i lavoratori a domicilio e i lavoratori assunti con contratto di apprendistato, qualunque sia la tipologia (compresi, dunque, anche gli assunti con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica

superiore, nonché quelli assunti con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca). In relazione ai conseguenti adempimenti contributivi concernenti le tipologie contrattuali suddette, l'Istituto precisa che i codici evento da indicare nella compilazione della denuncia UniEmens sono quelli attualmente in uso per la generalità dei lavoratori. I codici evento aggiornati sono rilevabili nell'Allegato Tecnico UniEmens.

Inps, messaggio, 29/3/2022, n. 1403

Metasalute: dal 1° aprile versamento contribuzione solo tramite F24

Metasalute, con circolare n. 4 del 24 marzo 2022, ha comunicato che a decorrere dal 1° aprile 2022 il versamento della contribuzione mensilmente dovuta al Fondo per ciascun lavoratore iscritto potrà essere effettuato dall'azienda esclusivamente tramite modello di pagamento unificato F24, entro il giorno 16 del mese successivo a quello di riferimento, e sarà necessario compilare il flusso UniEmens mensilmente trasmesso all'Inps, specificando il codice corrispondente al piano prescelto dall'azienda, compatibilmente con le selezioni effettuate in fase di attribuzione dei piani sanitari. Per le aziende che optavano per il pagamento tramite MAV, l'ultimo giorno utile per generare il MAV relativo alla competenza del mese di febbraio 2022 è il 31 marzo 2022. Successivamente a tale data sarà possibile versare la contribuzione mensile esclusivamente tramite F24.

Metasalute, circolare, 24/3/2022, n. 4

Tutele malattia lavoratori fragili: ulteriori indicazioni

L'Inps, con messaggio n. 1349 del 24 marzo 2022, ha ribadito le istruzioni relative al riconoscimento della tutela previdenziale per i lavoratori c.d. fragili del settore privato per la malattia Inps, sostituendo il messaggio n. 1126 dell'11 marzo 2022.

Inps, messaggio, 24/3/2022, n. 1349

Flussi di pagamento diretto dei trattamenti di integrazione salariale: differimento periodo transitorio

L'Inps, con messaggio n. 1320 del 23 marzo 2022, ha comunicato l'ulteriore proroga del periodo transitorio di coesistenza dei 2 sistemi di pagamento (UniEmens-Cig o il SR41) dei trattamenti di integrazione salariale Cigo, Cigd e assegno ordinario fino al 30 aprile 2022. Di conseguenza, le richieste di pagamento diretto afferenti a periodi di integrazione salariale decorrenti dal 1° maggio 2022 dovranno essere inviate esclusivamente con il nuovo flusso telematico "UniEmens-Cig".

Per le richieste di pagamento diretto relative a domande che hanno a oggetto periodi di integrazione salariale con una decorrenza anteriore al 1° maggio 2022, i datori di lavoro possono continuare a scegliere se utilizzare il nuovo flusso telematico UniEmens-Cig o il modello SR41.

L'Istituto ricorda che il sistema SR41 dovrà necessariamente essere utilizzato fino alla fine del periodo autorizzato dai datori di lavoro che, alla data del 1° maggio 2022, avessero già inviato richieste di pagamento con tale sistema.

In ogni caso, restano esclusi dall'ambito di applicazione del nuovo sistema UniEmens-Cig i trattamenti di integrazione salariale del settore agricolo, per i quali rimangono in vigore le modalità di trasmissione dei dati tramite il modello SR43 semplificato. Parimenti, restano escluse le richieste di pagamento diretto della prestazione dell'indennità di mancato avviamento al lavoro per i lavoratori del settore portuale di cui all'articolo 3, comma 2, L. 92/2012, per le quali deve continuare a essere utilizzato il modello SR41 semplificato.

Inps, messaggio, 23/2/2022, n. 1320

Lavoratori dipendenti: istruzioni sull'esonero dello 0,8% sui contributi previdenziali

L'Inps, con circolare n. 43 del 22 marzo 2022, ha offerto le prime indicazioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi all'esonero dello 0,8% sulla quota dei contributi previdenziali

per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (Ivs) a carico del lavoratore, come previsto dall'articolo 1, comma 121, L. 234/2021. Si tratta di una misura temporanea che si applica ai rapporti di lavoro dipendente, con esclusione del lavoro domestico, limitatamente al periodo di paga 1° gennaio-31 dicembre 2022.

L'esonero è riconosciuto a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per 13 mensilità, non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro, maggiorato del rateo di tredicesima. Tenuto conto dell'eccezionalità di tale misura, resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

La circolare, inoltre, illustra anche le modalità di esposizione in UniEmens.

Inps, circolare, 22/3/2022, n. 43

Ammortizzatori sociali: le indicazioni del Ministero del lavoro

Il Ministero del lavoro, con circolare n. 6 del 18 marzo 2022, ha fornito le indicazioni operative relative all'introduzione delle novità apportate dal D.L. 4/2022 (c.d. Sostegni-ter), per l'accesso ai trattamenti di integrazione salariale da riconoscere ai lavoratori in costanza del rapporto di lavoro. I chiarimenti operativi forniti mirano a indirizzare e ad agevolare le imprese nelle ipotesi di percorsi di riorganizzazione per transizione digitale ed ecologica, ma anche nelle situazioni di crisi.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, circolare, 18/3/2022, n. 6

Lavori particolarmente faticosi e pesanti: istanze entro il 1° maggio 2022

L'Inps, con messaggio n. 1201 del 16 marzo 2022, ha fornito le istruzioni per la presentazione, entro il 1° maggio 2022, delle domande di riconoscimento dello svolgimento di lavori particolarmente faticosi e pesanti, con riferimento ai soggetti che perfezionano i requisiti nell'anno 2023. L'istanza può essere presentata anche dai lavoratori dipendenti del settore privato che hanno svolto lavori particolarmente faticosi e pesanti e che raggiungono il diritto alla pensione di anzianità con il cumulo della contribuzione versata in una delle Gestioni speciali dei lavoratori autonomi, secondo le regole previste per dette Gestioni speciali.

Inps, messaggio, 16/3/2022, n. 1201

Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali: indicazioni sul contributo

L'Inps, con messaggio n. 1147 del 14 marzo 2022, ha parzialmente rettificato il messaggio n. 772/2022, relativamente al versamento del contributo ordinario al Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali. Ai fini del versamento del contributo ordinario dovuto al Fis, i datori di lavoro valorizzeranno - all'interno di <DenunciaAziendale> <AltrePartiteADebito> - l'elemento <AltreADebito>, indicando i seguenti dati:

- in <CausaleADebito>, il codice "M131" o "M149" già in uso;
- in <Retribuzione>, l'importo dell'imponibile, calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali di tutti i lavoratori interessati;
- in <SommaADebito>, l'importo del contributo:
 - pari allo 0,45% dell'imponibile contributivo (da > 5 a 15 dipendenti - M149);
 - pari allo 0,65% dell'imponibile contributivo (da > 15 dipendenti - M131).

Inps, messaggio, 14/3/2022, n. 1147

Fsba: indicazioni sulle nuove procedure operative

Fsba, con comunicato del 10 marzo 2022, ha reso noto di aver aggiornato le procedure operative per la gestione delle domande Fsba 2022, precisando che il sistema Sinaweb è in fase di adeguamento, pertanto a breve sarà data comunicazione circa l'effettiva possibilità di presentazione delle richieste.

Fsba, procedure, 10/3/2022

Cigs: destinatari, requisiti, istruzioni per le ulteriori 52 settimane

Inps, messaggio, 31/3/2022, n. 1459

L'Inps, con il messaggio n. 1459 del 31 marzo 2022, ha illustrato le caratteristiche dell'ulteriore trattamento di Cigs, di durata massima pari a 52 settimane, per fronteggiare nel biennio 2022-2023 processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica, introdotto dalla Legge di Bilancio 2022. L'Istituto ha indicato le condizioni di accesso alla prestazione e le istruzioni procedurali e operative.

Il testo del messaggio n. 1459/2022

Inps, messaggio, 31 marzo 2022, n. 1459

Premessa

In sede di riordino della normativa ordinaria in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, l'articolo 1, comma 216, della legge 30 dicembre 2021, n. 234 (di seguito, anche legge di Bilancio 2022), ha inserito all'articolo 44 del D.lgs 14 settembre 2015, n. 148, il comma 11-ter, con cui si prevede la possibilità di concedere, ad alcune specifiche categorie di datori di lavoro, un ulteriore trattamento straordinario di integrazione salariale, di durata massima pari a 52 settimane, per fronteggiare nel biennio 2022-2023 processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica.

Con il presente messaggio si illustrano i contenuti della nuova misura e le condizioni di accesso alla prestazione e si forniscono altresì le relative istruzioni procedurali e operative.

1. Destinatari dell'intervento straordinario di integrazione salariale per processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica

Ai fini dell'individuazione dei datori di lavoro cui si rivolge la disposizione di cui trattasi, il comma 11-ter dell'articolo 44 del D.lgs n. 148/2015, richiama l'articolo 20 del medesimo decreto legislativo, i cui commi 3-bis e 3-ter identificano la platea dei soggetti per i quali trova applicazione, per i trattamenti decorrenti dal 1° gennaio 2022, la disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale (CIGS).

Si ricorda che, dopo l'intervento operato dalla menzionata legge n. 234/2021 (cfr. la circolare n. 18/2022), rientrano nel campo di applicazione della CIGS:

- i datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente più di quindici dipendenti e che operano in settori non coperti dai Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26, 27 e 40 del D.lgs n. 148/2015;
- le imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e alle società da queste derivate, alle imprese del sistema aeroportuale, nonché ai partiti e ai movimenti politici e alle loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali, a condizione che risultino iscritti nel registro di cui all'articolo 4, comma 2, del decreto-legge 28 dicembre 2013, n. 149, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 febbraio 2014, n. 13.

Per i soggetti indicati alla lettera b), ai fini dell'applicazione della disciplina, non rileva il requisito dimensionale dei datori di lavoro.

1.1 Condizioni di accesso all'intervento straordinario di integrazione salariale

Possono accedere alla misura introdotta dall'articolo 44, comma 11-ter, del D.lgs n. 148/2015, i datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione della CIGS, così come precedentemente descritti, che - avendo raggiunto i limiti massimi di durata complessiva dei trattamenti nel quinquennio

mobile stabiliti dagli articoli 4 e 22 del D.lgs n. 148/2015 - non possono accedere ai trattamenti di CIGS.

Inoltre, come precisato dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali nella circolare n. 6/2022, l'impossibilità di fare ricorso ai trattamenti di CIGS, oltre che riguardare i limiti di durata complessiva dei trattamenti, può scaturire anche da aspetti di tipo "oggettivo" che precludono all'azienda di ricorrere alle misure di intervento straordinario tipizzate nel D.lgs n. 148/2015. È il caso, in particolare, in cui opera la previsione di cui al comma 2 dell'articolo 22 del medesimo decreto legislativo, secondo cui "una nuova autorizzazione non può essere concessa prima che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente autorizzazione", ovvero qualora l'impresa non abbia neanche i requisiti per accedere alla proroga CIGS di cui all'articolo 22-bis del D.lgs n. 148/2015, in quanto non "presenti interventi correttivi complessi volti a garantire la continuità aziendale e la salvaguardia occupazionale".

Il nuovo periodo di CIGS - concesso in deroga ai menzionati articoli 4 e 22 del D.lgs n. 148/2015 - può avere una durata massima di 52 settimane fruibili - anche in modo frazionato - nel periodo dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2023.

Il trattamento in parola è riconosciuto nel limite di spesa di 150 milioni di euro per ciascuno degli anni 2022 e 2023. Ai fini del rispetto del citato tetto, la norma affida all'Istituto le attività di monitoraggio e prevede altresì che "qualora dal predetto monitoraggio emerga il raggiungimento anche in via prospettica del limite di spesa, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande".

Al riguardo si osserva che, in materia di trattamenti di integrazione salariale straordinaria, la potestà concessoria fa capo al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, limitandosi l'Istituto ad autorizzare l'erogazione dei trattamenti secondo le modalità (pagamento diretto ovvero conguaglio) stabilite nel decreto di concessione. Tanto premesso, si fa presente che l'attività di monitoraggio che la norma assegna all'INPS deve intendersi riferita ai provvedimenti di autorizzazione adottati dall'Istituto a seguito di decreto di concessione ministeriale e ai successivi conseguenti pagamenti, sia diretti che a conguaglio.

2. Istruzioni procedurali

In "Sistema UNICO", nell'ambito del codice intervento 333, è stato istituito il seguente apposito codice evento:

145 - processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica - art. 44 comma 11 ter

Ai fini del monitoraggio e della rendicontazione della spesa, sono istituiti gli appositi codici di conguaglio del flusso UniEmens e i relativi conti, di seguito illustrati.

3. Istruzioni operative

3.1 Pagamento diretto

Per le prestazioni liquidate direttamente dall'Istituto la procedura informatica in uso in ambiente "EAP" ("Procedura pagamenti diretti CIG") è stata aggiornata per la liquidazione delle prestazioni, relative al suddetto nuovo codice evento "145", con emissione dei pagamenti tramite procedura centralizzata.

3.2 Modalità di esposizione del conguaglio e del contributo addizionale

In merito alle modalità di esposizione delle prestazioni da porre a conguaglio e del contributo addizionale da versare, relativi agli interventi di CIGS autorizzati ai sensi dell'articolo 44, comma 11-ter, del D.lgs n. 148/2015, i datori di lavoro opereranno come segue:

successivamente all'autorizzazione al conguaglio delle prestazioni anticipate, all'interno dell'elemento DenunciaAziendale /ConguagliCIG/ CIGAutorizzata/ CIGStraord/ CongCIGSACredito/ CongCIGSAltre/ CongCIGSAltCaus, valorizzeranno il nuovo codice causale "L090", avente il significato di "conguaglio CIGS D.lgs. n. 148/2015 art.44, comma 11 ter", relativo ad autorizzazione soggetta o meno al contributo addizionale.

Per l'esposizione degli importi dovuti a titolo di contributo addizionale, i datori di lavoro utilizzeranno il nuovo codice causale "E608", avente il significato di "Ctr. addizionale CIG straordinaria D.Lgs. n. 148/2015 art.44, comma 11 ter" presente nell'elemento CongCIGSCausAdd.

4. Istruzioni contabili

L'onere derivante dall'intervento di integrazione salariale straordinaria in argomento, riconosciuto a favore delle imprese di cui all'articolo 20 del D.lgs n. 148/2015, come novellato dall'articolo 1, comma 198, della legge n. 234/2021, sarà rilevato nell'ambito della Gestione per gli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali – evidenza contabile - Gestione degli oneri per il mantenimento del salario (GAU).

Per la rilevazione contabile delle prestazioni, definite dal nuovo codice evento "145 – processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica – art. 44 comma 11 ter", erogate direttamente ai beneficiari tramite la procedura pagamenti accentrati, si istituisce il conto:

GAU30347 – per rilevare il trattamento straordinario di integrazione salariale corrisposto direttamente ai lavoratori dipendenti da datori di lavoro di cui all'articolo 20 del D.lgs. 148/2015 – art. 44, comma 11-ter del D.Lgs. 148/2015, introdotto dall'art. 1, comma 216, della legge 30 dicembre 2021, n. 234.

L'onere attribuito al conto sopra descritto deve essere assunto in contropartita del conto di debito in uso GPA10029, mediante l'utilizzo del conto di interferenza GPA55170.

Eventuali somme non riscosse dai beneficiari saranno riaccreditate e contabilizzate nell'ambito del partitario contabile GPA10031 con il codice bilancio già esistente:

"3074 – somme non riscosse dai beneficiari – prestazioni diverse a sostegno del reddito GA (Gestione assistenziale)".

Eventuali recuperi di prestazioni erogate indebitamente andranno attribuite al nuovo conto:

GAU24347 – per rilevare il recupero e/o il reintroito del trattamento straordinario di integrazione salariale corrisposto ai lavoratori dipendenti da datori di lavoro di cui all'articolo 20 del D.lgs. 148/2015 – art. 44, comma 11-ter del D.Lgs. 148/2015, introdotto dall'art. 1, comma 216, della legge 30 dicembre 2021, n. 234.

Al suddetto conto di entrata viene abbinato, nell'ambito della procedura "Recupero indebiti per prestazioni", il codice bilancio in uso:

"1094 – Indebiti relativi a prestazioni diverse a sostegno del reddito – GA (Gestione assistenziale)".

Eventuali partite che alla fine dell'esercizio risultino ancora da definire saranno imputate mediante la ripartizione del saldo del conto GPA00032, eseguita dalla procedura RI, al conto esistente GAU00030.

Il codice bilancio "1094" dovrà essere utilizzato anche per evidenziare, nell'ambito del partitario del conto GPA00069, i crediti per prestazioni divenuti inesigibili.

Il finanziamento della prestazione in argomento avverrà con versamento tramite F24 della contribuzione addizionale da parte delle imprese autorizzate al trattamento. La procedura gestionale "RACE", identificata dal codice "RA" e dal tipo operazione "69", conferirà come di consueto il biglietto automatizzato di accertamento contabile del credito nei confronti delle aziende, con numero documento "0000000005". A tale biglietto saranno associati i seguenti conti di nuova istituzione:

- GAU00347 per la rilevazione del credito accertato nei confronti delle aziende tenute al versamento del contributo addizionale, autorizzate al trattamento straordinario di integrazione salariale, erogato direttamente ai beneficiari - art. 44, comma 11-ter del D.Lgs. 148/2015, introdotto dall'art. 1, comma 216, della legge 30 dicembre 2021, n. 234;
- GAU21347 per la rilevazione del contributo addizionale dovuto dalle aziende autorizzate al trattamento straordinario di integrazione salariale, erogato direttamente ai beneficiari - art. 44, comma 11-ter del D.Lgs. 148/2015, introdotto dall'art. 1, comma 216, della legge 30 dicembre 2021, n. 234.

L'erogazione delle prestazioni di integrazione salariale corrisposte dalle imprese che usufruiscono del conguaglio, verrà rilevata dalla procedura di ripartizione del DM, con il codice "L090", avente

Normativa e prassi in evidenza

il significato di "conguaglio CIGS D.Lgs. n. 148/2015 art.44, comma 11 ter", imputando il relativo onere al conto di nuova istituzione:

GAU30307 - per rilevare il trattamento straordinario di integrazione salariale corrisposto ai lavoratori dipendenti da datori di lavoro di cui all'articolo 20 del D.lgs. 148/2015, ammessi a conguaglio con il sistema di denuncia di cui al DM 5/2/69 - art. 44, comma 11-ter del D.Lgs. 148/2015, introdotto dall'art. 1, comma 216, della legge 30 dicembre 2021, n. 234.

Per quanto dovuto dalle aziende a titolo di contribuzione addizionale, l'evidenza degli importi esposti con il nuovo codice "E608", avente il significato di "Ctr. addizionale CIG straordinaria D.Lgs. n. 148/2015 art.44, comma 11 ter", consentirà alla procedura di ripartizione DM di attribuire l'entrata al nuovo conto:

GAU21307 - per la contribuzione addizionale dovuta dalle aziende di cui all'art. 20 del D.lgs. n. 148/2015, che sono state autorizzate al trattamento straordinario di integrazione salariale - art. 44, comma 11-ter, del D.Lgs. 148/2015 introdotto dall'art. 1, comma 216 della legge 30 dicembre 2021, n. 234.

Gli oneri per la contribuzione correlata ai periodi di erogazione delle prestazioni in parola, con onere a carico dello Stato, sono da attribuire al conto (sezione Dare):

GAU32347 - onere per i contributi figurativi relativi ai periodi di fruizione del trattamento di integrazione salariale straordinaria- art. 44, comma 11-ter, del D.Lgs. 148/2015 introdotto dall'art. 1, comma 216 della legge 30 dicembre 2021 n. 234.

Tale conto andrà utilizzato in contropartita dei conti già in uso della serie XXX22NNN delle casse pensionistiche d'iscrizione dei lavoratori.

I rapporti finanziari con lo Stato, ai fini del rimborso degli oneri sostenuti per l'applicazione della normativa in esame, verranno curati direttamente dalla Direzione generale.

Lavoratori autonomi occasionali: ulteriori chiarimenti sulla comunicazione

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

No, in quanto tali prestazioni sono svolte all'estero e pertanto sono soggette alla disciplina del Pa-

ese dove vengono espletate.

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

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

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

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

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

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

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

Riordino della normativa ordinaria in materia di ammortizzatori sociali

La materia delle integrazioni salariali, originariamente disciplinata dal D.Lgs. 148/2015, di recente ha subito un riordino normativo a opera della Legge di Bilancio 2022 e poi è stata di nuovo modificata e integrata dal D.L. 4/2022 (c.d. Decreto Sostegni-ter). Il Ministero del lavoro, dopo l'entrata in vigore della Legge di Bilancio 2022, ha fornito i primi chiarimenti e le prime indicazioni operative per l'accesso al trattamento di integrazione salariale, e in particolare a quello straordinario, con la circolare n. 1/2022. Ora, con la circolare n. 6/2022, il Ministero fornisce chiarimenti sulle novità del Decreto Sostegni-ter e risponde ai primi quesiti nel frattempo ricevuti dalle imprese e dalle organizzazioni sindacali datoriali.

Introduzione

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

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

Modalità di erogazione e termine per il rimborso delle prestazioni

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

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

Compatibilità con lo svolgimento di attività lavorativa

È stata introdotta una puntualizzazione per l'ipotesi in cui il lavoratore, già beneficiario di integrazione salariale, svolga – nel periodo di sospensione o riduzione di orario di lavoro – attività di lavoro subordinato a tempo determinato di durata pari alle 6 mensilità. In quest'ipotesi, come nell'ipotesi già disciplinata relativa allo svolgimento di attività di lavoro subordinato a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi, il trattamento di integrazione salariale resta sospeso per la durata del rapporto di lavoro.

Esame congiunto

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

Riorganizzazione aziendale per processi di transizione

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

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

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

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

Accordo di transizione occupazionale

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

Il Ministero offre in merito i seguenti chiarimenti:

- la misura della tutela del reddito è rivolta a favorire le transizioni occupazionali e, pertanto, destinata prevalentemente a quei lavoratori che, in seguito alle azioni di un programma aziendale

di riorganizzazione o risanamento già concluso, restino, comunque, non riassorbibili e, pertanto, a rischio esubero;

- l'espressione "all'esito dell'intervento straordinario di integrazione salariale" postula una valutazione aziendale che può essere compiuta senza soluzione di continuità con un precedente trattamento Cigs già autorizzato, sia esso di prima concessione o di proroga, ma anche non in continuità strettamente temporale, dopo che è trascorso un certo intervallo dalla conclusione delle azioni del programma stesso con eventuale ripresa dell'attività naturale dell'azienda e, in quest'ultimo caso, il Ministero ritiene comunque fattibile il percorso di transizione occupazionale, purché l'azienda non possa accedere ad ulteriori periodi di Cigs all'interno del quinquennio mobile non ancora esaurito;
- l'accordo di transizione occupazionale può essere stipulato solo all'esito di Cigs per le causali di cui all'articolo 21, comma 1, lettere a) e b), D.Lgs. 148/2015;
- si può ricorrere eccezionalmente e senza soluzione di continuità all'ulteriore periodo di sostegno al reddito previsto dall'articolo 22-ter, ove l'impresa provi la necessità di gestire in maniera non traumatica un residuo esubero di personale non risolto con la misura dell'articolo 44, D.L. 109/2018;
- dato che il Decreto Sostegni-ter ha abrogato l'ultimo comma dell'articolo 22-ter, inserito dalla Legge di Bilancio 2022, la proroga del periodo di Cigs per riorganizzazione o crisi aziendale ex articolo 22-bis, D.Lgs. 148/2015, potrà essere concesso anche per le diverse causali di crisi e riorganizzazione, oltre che per il contratto di solidarietà (la misura è prorogata per gli anni 2022, 2023 e 2024 nel limite di spesa previsto);
- per l'accesso al trattamento Cigs per accordo di transizione occupazionale è necessario aver espletato la procedura di consultazione sindacale ex articolo 24, D.Lgs. 148/2015, nella quale vanno individuati e indicati i lavoratori a rischio esubero cui è rivolta la misura di sostegno al reddito e debbono essere definite con la Regione o le Regioni competenti le azioni di formazione e riqualificazione (articolate anche con la partecipazione dei Fondi interprofessionali) per la rioccupazione e l'autoimpiego, specificando, anche in via prospettica, le strategie di gestione del personale beneficiario della misura, individuando il personale che l'impresa stessa è in grado di riassorbire nella propria struttura;
- l'intervento non deve essere conteggiato nell'ambito del periodo massimo di Cigs fruibile nel quinquennio mobile di riferimento e, dunque, è invocabile anche dalle imprese che hanno esaurito i periodi di integrazione salariale massimi fruibili nel quinquennio di riferimento;
- l'istanza si presenta con l'applicativo informatico di Cigs on line ove è disponibile apposita scheda (Scheda n. 11 Accordo di transizione occupazionale ex articolo 22-ter, D.Lgs. 148/2015) da compilare e allegare alla domanda, ricordandosi che l'elenco nominativo da allegare è quello del personale a rischio esubero, beneficiario della misura.

Condizionalità e riqualificazione professionale

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

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

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

stato ancora in corso di perfezionamento.

Disposizioni transitorie

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

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

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

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

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

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

Imprese appaltatrici dei servizi di mensa e di pulizia

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

Aspetti operativi per accesso alla causale di crisi aziendale

L'impresa che intende presentare istanza per accedere alla concessione del trattamento Cigs per crisi aziendale deve allegare all'istanza e alla scheda 1/A una relazione nella quale vengono specificate le criticità registrate dall'azienda e riferite alle singole sedi operative e come le stesse abbiano influito sull'impresa stessa. In detta relazione vanno, altresì, illustrati, con specifico riferimento alle unità coinvolte, gli interventi correttivi volti a fronteggiare gli squilibri di natura produttiva, finanziaria e gestionale o derivanti da condizionamenti esterni e azioni volte a garantire la continuazione dell'attività aziendale anche finalizzate alla salvaguardia occupazionale, con l'indicazione degli eventuali esuberanti dei quali occorre specificare le modalità di gestione. Occorre, inoltre, produrre specifica dichiarazione con la quale viene assunto l'impegno al rispetto del limite delle ore di sospensione autorizzabili, che non può eccedere l'80% delle ore contrattualmente lavorabili con riferimento alla platea di tutti i lavoratori mediamente occupati nell'unità produttiva nel semestre precedente la presentazione dell'istanza, nonché l'allegato menzionato nella circolare ministeriale n.

16/2017 (reperibile all'indirizzo: <http://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/ammortizzatori-sociali/focus-on/CIGS/Pagine/CIGSonline.aspx>) debitamente compilato. Infine, è richiesto di specificare, per singola unità coinvolta nel programma di Cigs, l'azienda committente presso cui opera i servizi.

Aspetti operativi per accesso alla causale del contratto di solidarietà

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

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

Esonero quota dei contributi previdenziali a carico del lavoratore

La Legge di Bilancio 2022 ha riconosciuto un esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore di 0,8 punti percentuali, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per 13 mensilità, non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. Sotto il profilo soggettivo, l'esonero contributivo è rivolto a tutti i rapporti di lavoro dipendente, escluso il settore domestico, purché sia rispettata la soglia massima della retribuzione mensile indicata. Con la circolare n. 43/2022 l'Inps ha fornito le prime indicazioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi alla predetta misura di esonero contributivo.

Destinatari

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

Assetto, misura e durata dell'esonero

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

Dato che l'importo mensile di 2.692 euro deve essere maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima, la riduzione sarà riconosciuta, a dicembre 2022, sia sulla retribuzione corrisposta nel mese, laddove inferiore o uguale al limite di 2.692 euro, sia sull'importo della tredicesima, purché inferiore o uguale a 2.692 euro. Se, invece, i ratei di tredicesima sono erogati nei singoli mesi, fermo restando che la retribuzione lorda (imponibile ai fini previdenziali, al netto dei ratei di tredicesima corrisposti nel mese) sia inferiore o uguale a 2.692 euro, la riduzione potrà essere applicata anche sui ratei di tredicesima, purché di importo non superiore a 224 euro (2.692/12). In caso di cessazione del rapporto di lavoro prima di dicembre 2022, la riduzione può essere applicata anche sulle quote di tredicesima corrisposte nel mese di cessazione, se di importo inferiore o uguale a 2.692 euro.

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

Condizioni di spettanza

La misura agevolativa si applica sulla quota dei contributi Ivs a carico dei lavoratori in relazione a tutti i rapporti di lavoro subordinato, sia instaurati che instaurandi, diversi dal lavoro domestico,

inclusi i rapporti di apprendistato, nei limiti della soglia mensile pari a 2.692 euro. L'agevolazione non è soggetta all'applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione (articolo 31, D.Lgs. 150/2015) e non è subordinata al possesso del Durc.

Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato

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

Coordinamento con altri incentivi

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

UniEmens

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

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

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

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

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

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

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

Permessi ex L. 104/1992 e congedo straordinario per parenti dell'unito civilmente

Con la circolare n. 36/2022 l'Inps ha diffuso nuove istruzioni operative per il riconoscimento dei permessi di cui alla L. 104/1992 e del congedo straordinario ai sensi dell'articolo 42, comma 5, D.Lgs. 151/2001, in favore del lavoratore dipendente del settore privato, parte di un'unione civile, in favore dei parenti dell'altra parte dell'unione civile, ferme restando le altre indicazioni già fornite con la circolare n. 38/2017.

Introduzione

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

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

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

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

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

Permessi ex L. 104/1992

Fermo restando il principio del referente unico, il diritto a usufruire dei permessi può essere concesso, in alternativa, al coniuge, alla parte dell'unione civile, al convivente di fatto, al parente o

all'affine entro il secondo grado. Inoltre, è possibile concedere il beneficio a parenti o affini di terzo grado qualora i genitori o il coniuge/la parte dell'unione civile/il convivente di fatto della persona con disabilità in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

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

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

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

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

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

Congedo straordinario

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

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

1. il "coniuge convivente" /la "parte dell'unione civile convivente" della persona disabile in situazione di gravità;
2. il padre o la madre, anche adottivi o affidatari, della persona disabile in situazione di gravità, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del "coniuge convivente" / della "parte dell'unione civile convivente";
3. uno dei "figli conviventi" della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il "coniuge convivente" /la "parte dell'unione civile convivente" ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
4. uno dei "fratelli o sorelle conviventi" della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il "coniuge convivente" /la "parte dell'unione civile convivente", "entrambi i genitori" e i "figli conviventi" del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
5. un "parente o affine entro il terzo grado convivente" della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il "coniuge convivente" /la "parte dell'unione civile convivente", "entrambi i genitori", i "figli conviventi" e i "fratelli o sorelle conviventi" siano mancanti, deceduti o affetti

da patologie invalidanti;

6. uno dei figli non ancora conviventi con la persona disabile in situazione di gravità, ma che tale convivenza instauri successivamente, nel caso in cui il "coniuge convivente" /la "parte dell'unione civile convivente", "entrambi i genitori", i "figli conviventi" e i "fratelli o sorelle conviventi", i "parenti o affini entro il terzo grado conviventi" siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.

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

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

Rinnovi contrattuali marzo 2022

Edilizia industria – Accordo 3 marzo 2022

In data 3 marzo 2022 Ance e Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil hanno sottoscritto il verbale di accordo per il rinnovo del Ccnl Edilizia industria.

Di seguito si riepilogano le principali novità.

Minimi retributivi

A decorrere dal 1° marzo 2022 la retribuzione tabellare è pari ai seguenti importi:

Livelli	Minimi	Contingenza	Indennità di funzione	Edr confederale	Totale
7Q	1.894,71	533,83	140,00	10,33	2.578,87
7	1.894,71	533,83	-	10,33	2.438,87
6	1.705,23	529,63	-	10,33	2.245,19
5	1.421,02	523,35	-	10,33	1.954,70
4	1.326,31	521,25	-	10,33	1.857,89
3	1.231,56	519,16	-	10,33	1.761,05
2	1.108,41	516,43	-	10,33	1.635,17
1	947,36	512,87	-	10,33	1.470,56

A decorrere dal 1° luglio 2023 la retribuzione tabellare è pari ai seguenti importi:

Livelli	Minimi	Contingenza	Indennità di funzione	Edr confederale	Totale
7Q	1.974,71	533,83	140,00	10,33	2.658,87
7	1.974,71	533,83	-	10,33	2.518,87
6	1.777,23	529,63	-	10,33	2.317,19
5	1.481,02	523,35	-	10,33	2.014,70
4	1.382,31	521,25	-	10,33	1.913,89
3	1.283,56	519,16	-	10,33	1.813,05
2	1.155,21	516,43	-	10,33	1.681,97
1	987,36	512,87	-	10,33	1.510,56

Premio di ingresso

Al fine di incentivare l'accesso nel settore da parte dei giovani, dal 1° marzo 2022 viene istituito un premio di ingresso per i soggetti in possesso dei seguenti requisiti:

- età inferiore ai 29 anni;
- essere assunti come operai per la prima volta nel settore;
- permanenza di almeno 12 mesi nella stessa impresa.

Il premio è pari a 100 euro, non incidente sugli istituti retributivi legali e contrattuali, compreso il Tfr, e sarà erogato al termine dei 12 mesi sopra indicati.

Periodo di prova

Qualifiche	Categorie	Durata
Impiegati	1ª cat. sup., 1ª cat. e 2ª cat.	6 mesi di calendario
	4º livello, 3ª cat., 4ª cat. e 4ª cat. primo impiego	3 mesi di calendario
Operai	4º livello e specializzati	30 giorni di lavoro
	qualificati	25 giorni di lavoro
	altri	15 giorni di lavoro

Contrattazione collettiva

Contratto a tempo determinato

Fino al 30 settembre 2022 possono essere stipulati contratti a termine di durata superiore a 12 mesi (e fino a 24 mesi) per le seguenti condizioni:

- avvio di un nuovo cantiere o di una specifica fase lavorativa, non programmata, nel corso di un lavoro edile;
- proroga dei termini di un appalto;
- assunzione di giovani fino a 29 anni di età e di soggetti di età superiore a 45 anni, di cassaintegrati, di disoccupati e inoccupati da almeno 6 mesi;
- assunzione di donne, di qualsiasi età, prive di impiego retribuito da almeno 6 mesi residenti in aree geografiche con tasso di occupazione femminile inferiore almeno del 20% rispetto a quello maschile.

Limiti

Il numero di contratti a termine non può superare, mediamente nell'anno civile, cumulativamente con i contratti di somministrazione a tempo determinato, il 25% dei rapporti a tempo indeterminato in atto nell'impresa mediamente nell'anno civile precedente all'assunzione

Sanedil

Operai

Per gli operai la contribuzione, da versare alla Cassa edile su un minimo di 120 ore, sarà pari allo 0,60% di minimo, contingenza, Edr, indennità territoriale di settore.

Impiegati

Per gli impiegati la contribuzione, da versare tramite le Casse edili o direttamente al Fondo sanitario (a discrezione delle aziende), sarà pari allo 0,26% delle voci retributive minimo, contingenza, Edr, premio di produzione.

Prevedi

È previsto il seguente obbligo contributivo

- 1% della retribuzione utile ai fini del Tfr a carico del lavoratore;
- 1% della retribuzione utile ai fini del Tfr a carico del datore di lavoro.

Le parti stabiliscono l'istituzione di un contributo mensile di 8 euro, riparametrati su base 100, da versare al Fondo Prevedi a carico del datore di lavoro.

Livelli	Importi
7	16,00
6	14,40
5	12,00
4	11,20
3	10,40
2	9,36
1	8,00

Principali scadenze del mese di maggio

lunedì 16 maggio

Irpef versamento ritenute – Sostituti d'imposta

Versamento ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente e assimilati, sui redditi di lavoro autonomo e su provvigioni trattenute dai sostituiti d'imposta nel mese precedente.

Versamento addizionali regionali e comunali – Sostituti d'imposta

Versamento in unica soluzione delle addizionali regionale e comunale trattenute ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di cessazione del rapporto di lavoro.

Versamento delle rate delle addizionali regionale e comunale trattenute ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di conguaglio di fine anno.

Versamento acconto addizionale comunale – Sostituti d'imposta

Versamento della rata dell'acconto dell'addizionale comunale trattenuta ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente.

Contributi Inps – Gestione separata

Versamento dei contributi dovuti dai committenti alla Gestione separata Inps su compensi corrisposti nel mese precedente.

Contributi Inps – Pescatori autonomi

Versamento dei contributi previdenziali personali Inps da parte dei pescatori autonomi.

Contributi Inps – Datori di lavoro

Versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti all'Inps dai datori di lavoro, relativi alle retribuzioni del mese precedente.

Contributi Inps ex Enpals – Versamento

Versamento dei contributi dovuti all'ex Enpals, ora Inps, dalle aziende dello spettacolo e dello sport per il periodo di paga scaduto il mese precedente.

Contributi Inpgi – Versamento

Versamento dei contributi Inpgi relativi al mese precedente, da parte delle aziende con dipendenti con qualifica di giornalisti e praticanti.

Contributi Casagit – Versamento

Versamento dei contributi assistenziali alla Casagit relativi al mese precedente, da parte dei datori di lavoro che occupano giornalisti e praticanti.

Contributi Inps – Artigiani e commercianti

Versamento della prima rata trimestrale, relativa al 2022, dei contributi dovuti sul minimale.

Autoliquidazione Inail – Versamento rata premio

Versamento della 2ª rata, maggiorata degli interessi, del premio Inail relativo al saldo 2021 e all'acconto 2022, da parte dei soggetti che hanno optato per il pagamento rateale.

venerdì 20 maggio

Fonchim – Contributi previdenza complementare

Versamento dei contributi dovuti al Fondo di previdenza complementare Fonchim.

Enasarco – Versamento

Versamento dei contributi relativi al I trimestre 2022, relativi agli agenti e rappresentanti.

martedì 31 maggio

UniEmens – Invio telematico

Termine per la trasmissione telematica della denuncia retributiva e contributiva UniEmens relativa al mese precedente.

Fasi – Versamento

Pagamento dei contributi relativi al II trimestre dell'anno in corso, dovuti al Fasi a carico dei dirigenti e delle imprese industriali.



TeamSystem Studio Cloud

Esperienza digitale per Commercialisti e Consulenti del lavoro

La soluzione per innovare
e far crescere il business del Professionista.
Una piattaforma collaborativa, sicura, mobile e in cloud.

Per info: www.teamsystem.com/teamsystem-studio-cloud

TEAMSYSTEM LABOUR REVIEW

Redazione:

 **Euroconference**
Editoria

Editrice TeamSystem

Sede: Via Sandro Pertini, 88 - 61122 Pesaro

Direttore Responsabile: Sergio Pellegrino

Reg. Trib. Pesaro n° 443/98

S.E. o O.

Riproduzione vietata



 **TeamSystem**

PREMIUM PARTNER