

# Sommario

<b>Sommario .....</b>	<b>1</b>
<b>NEWS.....</b>	<b>2</b>
Comunicazione per il lavoro, parte la piattaforma digitale.....	2
Lavoro autonomo occasionale, comunicazione anche via mail .....	3
Filiere agricole, differimento della data d’inizio della domanda di esonero.....	4
Lavoratori fragili, tutele e condizione di fragilità .....	6
UniEmens-CIG e SR41: prorogato il regime transitorio .....	8
Busta paga più leggera con la quattordicesima mensilità.....	10
DL caro energia: bonus carburante, CIG e esonero contributivo .....	14
Tirocini extracurricolari, sanzioni immediatamente applicabili.....	17
Riforma degli ammortizzatori sociali: risposte (e chiarimenti) alle imprese.....	19
Disabilità. Nuovo collocamento mirato: cosa cambia per i datori di lavoro.....	23
Lavoratori ultra cinquantenni al lavoro anche solo con tampone .....	27
Lavori usuranti, domanda di prepensionamento in scadenza.....	29
CIG e turismo: novità dal Sostegni ter.....	32
<b>GUIDA PRATICA.....</b>	<b>39</b>
Filiere agricole: compilazione e trasmissione delle domande di esonero contributivo.....	39
<b>ADEMPIMENTI E SCADENZE .....</b>	<b>43</b>
01 aprile 2022 .....	43
11 aprile 2022 .....	44

## NEWS

### Comunicazione per il lavoro, parte la piattaforma digitale

Con la pubblicazione del [Decreto n. 31 del 23 febbraio 2022](#) sul proprio sito istituzionale, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali definisce gli standard e le regole per la trasmissione telematica delle comunicazioni dovute dai committenti in caso di [lavoro intermediato da piattaforma digitale](#).

#### | Piattaforma digitale

La **piattaforma di lavoro digitale** è l'insieme dei programmi e delle procedure informatiche che, a prescindere dal luogo di stabilimento, condizionano le modalità di esecuzione di una prestazione di lavoro; con l'espressione "lavoro intermediato da **piattaforma digitale**" ci si riferisce invece alla prestazione di lavoro, manuale o intellettuale, intermediata da una piattaforma digitale che ne condiziona le modalità di esecuzione a prescindere dalla qualificazione del rapporto di lavoro e dal luogo di svolgimento dello stesso.

#### | Lavoro intermediato da piattaforma digitale: obbligo di comunicazione

E' l'articolo 27, comma duodecies, del DL n. 152/2021 ad aver previsto l'obbligo di una comunicazione, anche per le attività di lavoro autonomo non esercitate abitualmente e rientranti nell'articolo 67, comma 1, lettera l, del Tuir, da effettuare entro il ventesimo giorno del mese successivo all'instaurazione del rapporto di lavoro.

Inoltre, è stato stabilito che la trasmissione debba contenere le generalità di committente e prestatore d'opera, data di inizio e fine della prestazione, durata presunta espressa in ore, inquadramento contrattuale.

Per le comunicazioni dovute dai committenti in caso di lavoro intermediato da **piattaforma digitale**, il Ministero adotta il modello "UNI-piattaforme", disponibile all'indirizzo [servizi.lavoro.gov.it](http://servizi.lavoro.gov.it).

I dati contenuti nel modello "UNI-piattaforme" vengono, poi, resi disponibili all'Ispettorato nazionale del lavoro, all'INPS, all'INAIL, alle Regioni e Province Autonome e, per comunicazioni riguardanti lavoratori stranieri, al Ministero dell'Interno, secondo quanto disposto dal Codice dell'Amministrazione digitale istituito con D.lgs. 82/2005.

## Termine di comunicazione

Fermo restando il termine di comunicazione fissato al giorno antecedente l'instaurazione del rapporto per il rapporto di lavoro subordinato e per le collaborazioni coordinate e continuative, il committente della prestazione autonoma, anche occasionale, deve inviare la comunicazione tramite il Modello "UNI-piattaforme" entro il ventesimo giorno del mese successivo all'instaurazione del rapporto, anche stipulato contestualmente con due o più lavoratori.

## Entrata in vigore

Il decreto entra in vigore il prossimo 14 aprile.

# Lavoro autonomo occasionale, comunicazione anche via mail

Con la [nota n. 573 del 28 marzo 2022](#), l'Ispettorato Nazionale del Lavoro provvede a fornire alcune indicazioni pratiche sulla nuova procedura telematica - operativa dal 28 marzo 2022 - di invio della comunicazione obbligatoria dei rapporti di [lavoro autonomo occasionale](#), di cui all'art. 14 D.lgs. n. 81/2008, come modificato dall'art. 13 del D.L. n. 146/2021. I chiarimenti forniti riguardano, nello specifico, le indicazioni dei tempi di svolgimento delle prestazioni dedotte in contratto e il periodo transitorio in vigore **fino al prossimo 30 aprile**.

## Lavoro autonomo occasionale: nuova procedura telematica

L'applicazione, predisposta dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, è accessibile sul portale Servizi per il Lavoro tramite SPID e CIE. La relativa modulistica richiede **tutti i dati utili** alla individuazione degli elementi essenziali del contratto.

Al riguardo, l'Ispettorato specifica che il "termine entro il quale sarà conclusa l'opera o il servizio", può identificare tre distinte ipotesi:

- entro 7 giorni;
- entro 15 giorni;
- entro 30 giorni.

Nel caso in cui l'opera o il servizio non sia compiuto nell'arco temporale indicato, sarà necessario effettuare una **nuova comunicazione**.

## Lavoro autonomo occasionale, periodo transitorio di comunicazione

Fino al **30 aprile 2022** sarà possibile continuare ad effettuare la comunicazione in questione anche a mezzo e-mail.

A decorrere dal **1° maggio 2022**, invece, l'unico canale valido per assolvere a tale obbligo sarà quello **telematico** messo a disposizione dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e non saranno ritenute utili le comunicazioni effettuate a mezzo e-mail direttamente alle sedi degli Ispettorati territoriali del lavoro.

## Filieri agricole, differimento della data d'inizio della domanda di esonero

Differita la data a partire dalla quale i datori di lavoro e i lavoratori autonomi in agricoltura potranno compilare la **domanda di esonero contributivo**, ai sensi dell'art. 70 del D.L. n. 73/2021, convertito con modificazioni in L. n. 106/2021. Infatti, tenuto conto delle difficoltà di ordine tecnico rilevate, la data di inizio per l'invio della domanda telematica è differita al **4 maggio 2022**.

A specificarlo è l'INPS, con il [messaggio n. 1373 del 25 marzo 2022](#).

## Filieri agricole, l'esonero contributivo

All'art. 70 del D.L. n. 73/2021, convertito con modificazioni in L. n. 106/2021, il legislatore ha introdotto – in favore delle [filieri agricole appartenenti ai settori agrituristico e vitivinicolo](#), incluse le aziende produttrici di vino e birra, individuate dai codici ATECO di cui alla tabella E allegata al decreto legge citato – un esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, per la quota a carico dei datori di lavoro per la **mensilità relativa a febbraio 2021**.

L'esonero è riconosciuto nei limiti della contribuzione dovuta al netto di altre agevolazioni o riduzioni delle aliquote di finanziamento della previdenza obbligatoria, previste dalla normativa vigente e spettanti nel periodo di riferimento dell'esonero.

## Filieri agricole, termine per l'invio delle domande

In un precedente messaggio (n. 1216 del 16 marzo 2022), l'INPS aveva specificato che i datori di lavoro e i lavoratori autonomi in agricoltura potevano compilare il modulo di domanda telematico o convalidare e inviare le domande predisposte in bozza a decorrere dal 27 marzo 2022 e fino al 26 aprile 2022.

Ora, tenuto conto delle difficoltà di ordine tecnico rilevate, la data di inizio per l'invio della domanda telematica è differita alle ore 9.00 del 4 aprile 2022. Le domande potranno, quindi, essere inviate **dalle ore 9.00 del 4 aprile 2022 alle ore 23.59 del 4 maggio 2022**.

Tali termini sono validi anche per l'invio delle domande di esonero presentate dagli eredi in caso di decesso del titolare della posizione contributiva, imprenditore agricolo professionale o titolare del nucleo familiare.

## Fiilere agricole, modalità d'invio delle domande

La domanda degli eredi deve essere inviata a mezzo posta certificata alla Direzione provinciale/Filiale metropolitana utilizzando il modulo "SC98", denominato "Domanda di esonero degli eredi del titolare della posizione contributiva nella Gestione speciale dei lavoratori autonomi in agricoltura, ai sensi dell'art. 70 del D.L. n. 73/2021", disponibile nel sito Inps al seguente indirizzo: "Prestazioni e servizi" > "Moduli".

Per quanto riguarda i lavoratori autonomi, si precisa che il modulo di domanda telematico indicherà l'importo precalcolato sulla base dei dati presenti in archivio per il  **mese di febbraio dell'anno 2021**  senza tenere conto degli importi provvisoriamente riconosciuti ai sensi dell'art. 1, co. da 20 a 22-bis, della L. 30 dicembre 2020, n. 178, considerato che la fruizione dell'esonero è subordinata all'esito positivo delle successive verifiche previste dalla normativa di riferimento. L'importo fruibile non potrà essere superiore alla contribuzione dovuta (al netto di altri esoneri previsti per la stessa emissione) per il periodo di riferimento dell'esonero o in presenza di altri esoneri previsti per la stessa emissione.

Relativamente alla domanda presentata dall'erede del titolare deceduto si precisa che nel modulo di domanda "SC98" dovrà essere indicato **l'importo dell'esonero richiesto** o, in alternativa, dovrà essere selezionata **l'opzione per richiedere l'esonero nella misura massima consentita**. In caso, appunto, di esonero richiesto nella misura massima consentita, se lo stesso fa riferimento a una sola sezione del "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19", sezione 3.1 o sezione 3.12), non occorre inserire alcun importo nei campi successivi, poiché l'importo massimo concedibile sarà attribuito interamente alla sezione prescelta nel modulo. Se l'esonero, invece, fa riferimento ad entrambe le sezioni (3.1 e 3.12 del Quadro temporaneo), va specificato l'importo richiesto con riferimento ad almeno una delle sezioni per consentire all'Istituto la ripartizione dell'importo autorizzato tra le predette sezioni.

## Lavoratori fragili, tutele e condizione di fragilità

L'INPS, con il [messaggio n. 1349 del 24 marzo 2022](#), torna sulle tutele previdenziali dei **lavoratori fragili**, estese dal decreto Natale al 31 marzo 2022, per “aggiustare il tiro” sulla [nozione di fragilità](#).

Il messaggio n. 1349 del 2022, che sostituisce il precedente n. 1126 pubblicato lo scorso 11 marzo, sopprime il richiamo al decreto interministeriale 4 febbraio 2022 per la definizione dell'ambito di applicazione della tutela di cui al comma 2-bis dell'articolo 26 del Cura Italia, che disciplina lo svolgimento dell'attività lavorativa in [modalità agile](#) per i lavoratori fragili.

Il nuovo intervento di prassi non scioglie però tutti i dubbi su quale sia la nozione di fragilità da adottare.

### Lavoratori fragili: nozione

Il decreto Cura Italia (articolo 26, comma 2 bis, decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27) ha disposto transitoriamente che la prestazione lavorativa dei soggetti fragili possa essere normalmente svolta in **modalità agile**, secondo la disciplina definita nei **contratti collettivi** (ove presente), anche attraverso l'adibizione a **diversa mansione** ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti vigenti e che specifiche attività di formazione professionale siano svolte da remoto.

La disciplina transitoria in parola è stata via via **prorogata** dal legislatore emergenziale. Da ultimo, l'articolo 17 del decreto-legge n. 221/2021 convertito con modificazioni con legge 18 febbraio 2022, n. 11, ne ha disposto la proroga al 31 marzo 2022.

La norma del **Cura Italia** definiva “lavoratore fragile” (comma 2 dell'articolo 26) il lavoratore dipendente, pubblico e privato, con riconoscimento di **disabilità grave** (articolo 3, comma 3, della L. 5 febbraio 1992, n. 104), o in possesso di **certificazione** (rilasciata, qualora non sussista il verbale di riconoscimento della condizione di handicap, dagli organi medico-legali dell'azienda sanitaria locale competente per territorio) attestante una condizione di **rischio** derivante da **immunodepressione** o da esiti da patologie **oncologiche** o dallo svolgimento di relative terapie **salvavita**.

Questo fino all'emanazione del **decreto interministeriale 4 febbraio 2022**, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 35 dell'11 febbraio 2022, che ha individuato le “patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità, in presenza delle quali, fino al 28 febbraio 2022, la prestazione lavorativa è normalmente svolta in modalità agile”.

L'INPS, con il messaggio n. 1349 del 2022, rettifica quanto precedentemente chiarito con il messaggio n. 1126 e **stralcia** il riferimento alle **patologie** del decreto interministeriale 4 febbraio 2022 per l'individuazione dei lavoratori fragili destinatari delle tutele emergenziali, non fornendo tuttavia specifiche indicazioni al riguardo.

Testi a confronto

### **Messaggio n. 1349 del 2022**

Nel comma 2-bis dell'articolo 26 del decreto-legge n. 18/2020, inerente, come anticipato, allo svolgimento in modalità agile dell'attività lavorativa per i lavoratori in condizione di fragilità;

### **Messaggio n. 1126 del 2022**

Nel comma 2-bis dell'articolo 26 del decreto-legge n. 18/2020, inerente, come anticipato, allo svolgimento in modalità agile dell'attività lavorativa per i lavoratori in condizione di fragilità individuati ai sensi del decreto interministeriale 4 febbraio 2022;

## **Lavoratori fragili: tutele previdenziali fino al 31 marzo 2022**

L'INPS, nel messaggio n. 1349 del 2022, ricorda che l'articolo 26 del Cura Italia ha riconosciuto anche l'**equiparazione** del periodo di **assenza** dal servizio a **ricovero ospedaliero** con conseguente erogazione della prestazione economica per i lavoratori fragili laddove la prestazione lavorativa non possa essere resa in modalità agile (comma 2).

Tale **tutela** è stata da ultimo **prorogata** al 31 marzo 2022 per i lavoratori fragili del settore privato assicurati per la malattia INPS e di conseguenza copre tutti gli eventi dal 1° gennaio 2022 al 31 marzo 2022 (articolo 17 del decreto-legge n. 221/2021 come modificato dalla legge di conversione 18 febbraio 2022, n. 11).

## **Lavoratori fragili: gestione delle tutele previdenziali**

Il periodo di **assenza** dal servizio per i lavoratori fragili del settore privato assicurati per la malattia va **prescritto** dalle competenti **autorità sanitarie** e dal medico di assistenza primaria sulla base documentata del riconoscimento di disabilità o delle certificazioni degli organi medico-legali, i cui riferimenti devono essere indicati nel medesimo certificato di prescrizione.

Gli Uffici medico legali territorialmente competenti sono invitati a proseguire con la trattazione dei **certificati** trasmessi dai lavoratori del settore privato (inclusi i lavoratori marittimi) assicurati per la malattia INPS relativamente alle tutele previdenziali dl Cura Italia. Inoltre, gli operatori amministrativi con funzioni sanitarie sono invitati a provvedere all'acquisizione manuale degli eventuali certificati cartacei ricevuti per consentire all'Istituto la corretta individuazione dei certificati coperti da tutela e pertanto indennizzabili.

In caso di **pratiche a pagamento diretto**, le Strutture territoriali INPS provvedono all'istruttoria amministrativa degli eventi verificatisi nel 2022 e fino al 31 marzo 2022 sulla base delle suddette valutazioni medico legali.

L'INPS darà **priorità** agli eventi cronologicamente anteriori e non prenderà in considerazione ulteriori domande qualora il limite massimo di spesa, anche in via prospettica, venisse raggiunto.

## Quarantena e isolamento: tutela scaduta

L'INPS infine ricorda che l'**equiparazione** a malattia della **quarantena/isolamento** fiduciario con sorveglianza attiva, prevista dal comma 1 dell'articolo 26, **non è stata prorogata** per il 2022.

## UniEmens-CIG e SR41: prorogato il regime transitorio

Prorogato, fino al 30 aprile 2022, il **regime transitorio di coesistenza del nuovo flusso telematico "UniEmens-Cig" e del modello "SR41"** per la trasmissione dei dati relativi ai flussi di pagamento diretto dei trattamenti di integrazione salariale (cassa integrazione salariale ordinaria, cassa integrazione salariale in deroga e assegno ordinario o assegno di integrazione salariale dal 2022) connessi all'emergenza Covid-19. Lo comunica l'INPS con il messaggio n. 1320 del 23 marzo 2022.

## UniEmens-CIG e modello SR41: norme e prassi

L'articolo 8, comma 5, del decreto Sostegni (decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41 convertito con modificazioni dalla L. 21 maggio 2021, n. 69) prevede che, per le domande di [Cassa integrazione salariale ordinaria, in deroga e assegno ordinario \(i.e. assegno di integrazione salariale – AIS dal 1° gennaio 2022, a seguito della riforma introdotta dalla legge di Bilancio 2022\)](#) connessi all'emergenza Covid-19 e concessi dallo stesso decreto per sospensioni o riduzioni dell'attività lavorativa, la trasmissione dei dati necessari al calcolo e alla liquidazione diretta delle integrazioni salariali da parte dell'INPS o al saldo delle anticipazioni delle stesse, nonché all'accredito della relativa contribuzione figurativa, sia effettuata con il flusso telematico denominato "UniEmens- Cig".

Per dare attuazione alla disposizione, l'INPS aveva emanato la circolare n. 62 del 14 aprile 2021 con la quale erano state fornite le indicazioni operative sull'invio dei flussi di pagamento



diretto dei dati relativi ai suindicati trattamenti di integrazione salariale COVID-19 tramite l'utilizzo del flusso UniEmens-Cig, prevedendo una fase transitoria, di sei mesi, durante la quale i datori di lavoro avrebbero potuto scegliere tra il nuovo flusso telematico "UniEmens-Cig" e il modello "SR41".

La scelta tra i due sistemi di trasmissione è operata dal datore di lavoro al momento dell'invio del primo flusso di pagamento relativo a periodi decorrenti da "aprile 2021".

Peraltro lo stesso Istituto aveva evidenziato, al fine di valutare l'eventuale definitiva estensione a tutti i trattamenti di integrazione salariale, che sarebbe stato consentito utilizzare il nuovo flusso "UniEmens-Cig" anche per inviare i dati dei pagamenti diretti riferiti a periodi di integrazione salariale richiesti con causali ordinarie.

Alla luce delle segnalazioni pervenute dalle Strutture territoriali nonché delle esigenze rappresentate da alcune aziende e intermediari, l'INPS, con il messaggio n. 3556 del 19 ottobre 2021, aveva prorogato il periodo transitorio fino al 31 dicembre 2021 chiarendo che i datori di lavoro:

- 1) avrebbero potuto inviare le richieste di pagamento afferenti a domande di integrazione salariale presentate dal 1° gennaio 2022 e aventi ad oggetto periodi di integrazione salariale decorrenti da "gennaio 2022" solo con il nuovo flusso telematico "UniEmens-Cig";
- 2) avrebbero potuto continuare a scegliere tra il nuovo flusso telematico "UniEmens-Cig" o il modello "SR41" per le richieste di pagamento diretto afferenti a domande presentate entro il 31 dicembre 2021 o, se presentate in data successiva, aventi ad oggetto periodi di integrazione salariale con decorrenza anteriore al 1° gennaio 2022.

## **UniEmens-CIG e modello SR41: proroga fino al 30 aprile 2022**

Con il [messaggio n. 1320 del 23 marzo 2022](#), l'INPS proroga ulteriormente il periodo transitorio di coesistenza del [flusso telematico "UniEmens-Cig"](#) e del modello "SR41" fino al 30 aprile 2022.

Pertanto la situazione che si prospetta è la seguente:

- 1) le richieste di pagamento diretto per periodi di integrazione salariale (CIGO, CIGS, AIS) decorrenti dal 1° maggio 2022, devono essere inviate esclusivamente con il nuovo flusso telematico "UniEmens-Cig";
- 2) le richieste di pagamento diretto afferenti a domande che hanno ad oggetto periodi di integrazione salariale con una decorrenza anteriore al 1° maggio 2022, possono essere inviate con

il nuovo flusso telematico “UniEmens-Cig” o con il modello “SR41”.

L'INPS fa inoltre presente che i datori di lavoro che, alla data del 1° maggio 2022, avessero già inviato richieste di pagamento con l’“SR41” dovranno continuare ad utilizzarlo fino alla fine del periodo autorizzato.

## UniEmens-CIG: esclusioni

Sono esclusi dall’ambito di applicazione del nuovo sistema “UniEmens-Cig”:

- i trattamenti di integrazione salariale del **settore agricolo**, per i quali restano in vigore le modalità di trasmissione dei dati tramite il modello “SR43” semplificato;
- le richieste di pagamento diretto della prestazione dell’indennità di mancato avviamento al lavoro per i lavoratori del **settore portuale** di cui all’articolo 3, comma 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92, per le quali deve continuare a essere utilizzato il modello “SR41 semplificato”.

## Busta paga più leggera con la quattordicesima mensilità

La riduzione dello 0,8% dell’aliquota di calcolo dei contributi previdenziali IVS, a carico dei lavoratori la cui retribuzione lorda non supera l’importo mensile di 2.692 euro, non è applicabile nel mese di erogazione di mensilità ulteriori rispetto alla tredicesima mensilità, come nel caso della quattordicesima mensilità. E’ quanto chiarisce la [circolare INPS n. 43 del 22 marzo 2022](#), che fornisce le istruzioni operative per l’applicazione dell’**esonero di 0,8 punti percentuali sulla quota dei contributi previdenziali per l’invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore**, prevista dalla legge di Bilancio 2022 per i periodi di paga dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022.

## Contributi IVS a carico dei lavoratori: cosa prevede la legge di Bilancio 2022

L’articolo 1, comma 121, della legge 30 dicembre 2021, n. 234 contiene una misura sperimentale, applicabile per il solo anno 2022, tesa a creare un [regime contributivo di favore per tutti i lavoratori dipendenti](#).

Più nel dettaglio, la norma dispone un taglio di 0,8 punti percentuali esclusivamente sulla quota dei contributi IVS a carico dei lavoratori purché la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l’importo mensile di 2.692 euro, maggiorato, per

la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima.

La riduzione non incide sulla pensione in quanto il legislatore espressamente prevede che resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

## Contributi IVS a carico dei lavoratori: a chi si applica la riduzione 2022

L'ambito di applicazione del beneficio è ampio, ricomprendendo tutti i lavoratori dipendenti di datori di lavoro, pubblici e privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore.

Il beneficio si applica a tutti i rapporti di lavoro subordinato, sia instaurati che instaurandi per i periodi di paga dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022, inclusi i rapporti di apprendistato.

Sono invece esclusi i rapporti di lavoro domestico, per i quali la legislazione in vigore, evidenzia l'INPS, già prevede l'applicazione di aliquote previdenziali in misura ridotta rispetto a quella ordinaria.

## Contributi IVS a carico dei lavoratori: quando e come applicare la riduzione 2022

Come accennato in premessa, l'esonero contributivo parziale è valido per i **periodi di paga dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022** ed è subordinato alla 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.

Tale condizione, chiarisce l'INPS, vale anche nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale.

Si riporta il seguente esempio pratico per un mese di riferimento X (eccetto dicembre):

Retribuzione imponibile ai fini previdenziali non eccedente 2.692 euro

Quota di contribuzione a carico del lavoratore pari al 9,19%

Riduzione di 0,8%

Aliquota applicata: 8,39%

Retribuzione imponibile ai fini previdenziali eccedente 2.692 euro

Aliquota applicata: 9,19%

L'INPS chiarisce che l'esonero trova concretamente applicazione sulla retribuzione lorda del lavoratore.

Molto interessante è il chiarimento fornito dall'Istituto in merito alle maggiorazioni per le mensilità aggiuntive, per le quali vanno applicate le seguenti regole:

- per la competenza del mese di dicembre, l'importo mensile di 2.692 euro deve essere maggiorato del rateo di tredicesima. La riduzione della quota a carico del lavoratore dello 0,8% è riconosciuta sia sulla retribuzione corrisposta nel mese (se inferiore o uguale al limite di 2.692 euro), sia sull'importo della tredicesima mensilità corrisposta nel medesimo mese (se inferiore o uguale a 2.692 euro). In caso di mensilizzazione, fermo restando la retribuzione lorda (imponibile ai fini previdenziali, al netto dei ratei di mensilità aggiuntiva corrisposti nel mese) inferiore o uguale a 2.692 euro, è possibile accedere alla riduzione anche sui ratei di tredicesima, se l'importo degli stessi non supera nel mese di erogazione l'importo di 224 euro (2.692 euro/12);
- se è prevista l'erogazione di mensilità ulteriori rispetto alla tredicesima mensilità (ossia la quattordicesima mensilità), la riduzione contributiva non va applicata nel mese di erogazione di tali mensilità aggiuntive.

## Contributi IVS a carico dei lavoratori: natura e cumulabilità della riduzione 2022

La riduzione contributiva in commento:

- non è classificabile come incentivo all'assunzione;
- non è subordinata al possesso del Documento unico di regolarità contributiva da parte del datore di lavoro;
- in quanto misura di carattere generale applicata sulla quota dei contributi IVS a carico dei lavoratori, non è soggetta alla disciplina comunitaria in materia di aiuti di Stato e quindi all'autorizzazione della Commissione europea e alla registrazione nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato;
- è cumulabile, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022, e nei limiti della contribuzione dovuta, con gli esoneri contributivi vigenti.

## Flusso UniEmens: esposizione della riduzione 2022

Sezione <PosContributiva>

A partire dal [flusso Uniemens](#) di competenza del mese marzo (mese di pubblicazione della circolare n. 43 del 2022 in commento), i datori di lavoro devono esporre i lavoratori per i quali spetta l'esonero valorizzando, l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della sezione <DenunciaIndividuale>. Nell'elemento <Contributo> deve essere indicata la contribuzione piena calcolata sull'imponibile previdenziale del mese.

Per esporre l'esonero spettante vanno valorizzati all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <InfoAggcausaliContrib>, i seguenti elementi:

- nell'elemento <CodiceCausale> dovrà essere inserito il valore "L024", avente il significato di "Esonero quota di contributi previdenziali IVS a carico dei lavoratori Art. 1, comma 121, Legge 30 dicembre 2021, n. 234";
- nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> dovrà essere inserito l'importo della retribuzione imponibile corrisposta nel mese di riferimento, al netto del rateo di tredicesima;
- nell'elemento <AnnoMeseRif> dovrà essere indicato l'anno/mese di riferimento dell'esonero;
- nell'elemento <ImportoAnnoMeseRif> dovrà essere indicato 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 (dal mese di 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.

Specifiche istruzioni sono fornite dall'INPS in merito alle modalità di esposizione dei dati relativi all'esonero spettante relativo alla tredicesima mensilità o al rateo corrisposto.

I datori di lavoro che hanno sospeso o cessato l'attività devono avvalersi della procedura delle regolarizzazioni (Uniemens/vig).

### **Sezione <PosAgri>**

A decorrere dal flusso di competenza del mese di aprile 2022, i datori di lavoro agricoli dovranno valorizzare l'elemento <TipoRetribParticolare> in PosAgri / DenunciaAgriIndividuale / DatiAgriRetribuzione / TipoRetribuzione con uno dei seguenti codici alternativi:

- codice "7" avente il significato di "Esonero quota di contributi previdenziali IVS a carico dei lavoratori Art. 1, comma 121, Legge 30 dicembre 2021, n. 234" nel caso in cui nella <Retribuzione> esposta nel <TipoRetribuzione> con <CodiceRetribuzione> "O" non sono compresi ratei di tredicesima relativi al mese di competenza o la tredicesima mensilità;

- codice "8" avente il significato di "Esonero quota di contributi previdenziali IVS a carico dei lavoratori Art. 1, comma 121, Legge 30 dicembre 2021, n. 234 - rateo tredicesima mensilità" e valorizzare l'elemento <Retribuzione> con l'importo del rateo di tredicesima corrisposto nel mese di riferimento e ricompreso nel valore di <Retribuzione> nell'elemento <TipoRetribuzione> con <CodiceRetribuzione> "O";

- codice "9" avente il significato di "Esonero quota di contributi previdenziali IVS a carico dei lavoratori Art. 1, comma 121, Legge 30 dicembre 2021, n. 234 - tredicesima mensilità" e valorizzare l'elemento <Retribuzione> con l'importo della tredicesima corrisposta nel mese di dicembre o nel mese di cessazione del rapporto di lavoro, ricompreso nel valore di <Retribuzione> nell'elemento <TipoRetribuzione> con <CodiceRetribuzione> "O".

Dal 1° maggio 2022 potranno essere compilati i nuovi campi per esporre i ratei di tredicesima, ovvero la tredicesima mensilità corrisposta nel mese di dicembre 2022 o le quote di tredicesima corrisposte nel mese di cessazione del rapporto di lavoro.

Specifiche istruzioni sono fornite dall'INPS per i mesi di competenza gennaio, febbraio e marzo 2022.

## DL caro energia: bonus carburante, CIG e esonero contributivo

E' stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 67 del 21 marzo il [decreto-legge 21 marzo 2022, n. 21](#), recante misure urgenti per contrastare gli effetti economici e umanitari della crisi ucraina.

Il decreto legge, licenziato dal Consiglio dei Ministri del 18 marzo 2022, contiene misure che spaziano in diversi ambiti, tra cui anche in materia di lavoro.

Analizziamo di seguito le novità in vigore da oggi, 22 marzo 2022, per i datori di lavoro privati.

### | Bonus carburante ai dipendenti

L'articolo 2 del decreto-legge n. 21 del 2022 prevede che, per l'anno 2022, l'importo del valore di buoni benzina o analoghi titoli ceduti a titolo gratuito da aziende private ai lavoratori dipendenti per l'acquisto di carburanti, nel limite di euro 200 per lavoratore, non concorra alla formazione del reddito ai sensi dell'articolo 51, comma 3, del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.

## 26 settimane aggiuntive per la CIGO

Con una modifica all'articolo 44 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, già oggetto di riforma ad opera della legge di Bilancio 2022, l'articolo 11 del decreto-legge n. 21 del 2022 riconosce ai datori di lavoro in crisi, destinatari delle integrazioni salariali ordinarie (articolo 10 del D.lgs. n. 148/2015) e che non possono più ricorrere alla CIGO per esaurimento dei limiti di durata, in deroga alle regole sulla durata dei trattamenti (articoli 4 e 12 del D.lgs. n. 148/2015), di chiedere ulteriori 26 settimane di trattamento ordinario di integrazione salariale, fruibili fino al 31 dicembre 2022.

Le nuove settimane di CIGO sono concesse nel limite di spesa di 150 milioni di euro per l'anno 2022. L'INPS provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa. Qualora da questo emerga il raggiungimento, anche in via prospettica, del predetto limite di spesa, l'INPS non prenderà in considerazione ulteriori domande.

### **Imprese destinatarie della CIGO in base all'articolo 10 del D.Lgs. n. 148/2015**

- a) imprese industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas;
- b) cooperative di produzione e lavoro che svolgano attività lavorative simili a quella degli operai delle imprese industriali, ad eccezione delle cooperative elencate dal Decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 602;
- c) imprese dell'industria boschiva, forestale e del tabacco;
- d) cooperative agricole, zootecniche e loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli propri per i soli dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- e) imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film e di sviluppo e stampa di pellicola cinematografica;
- f) imprese industriali per la frangitura delle olive per conto terzi;
- g) imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato;
- h) imprese addette agli impianti elettrici e telefonici;
- i) imprese addette all'armamento ferroviario;

l) imprese industriali degli enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica;

m) imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini;

n) imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo;

o) imprese artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, con esclusione di quelle che svolgono tale attività di lavorazione in laboratori con strutture e organizzazione distinte dalla attività di escavazione.

## **CIG per le imprese del settore turistico e altre imprese**

Lo stesso articolo 11 del decreto legge n. 21 del 2022 aggiunge all'articolo 44 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, il comma 11-sexies che riconosce ai datori di lavoro:

- che occupano fino a 15 dipendenti e in situazioni di crisi nell'anno 2022,

- rientranti nei settori del turismo, della ristorazione e attività ricreative (identificati con i [codici Ateco indicati nell'Allegato I](#) al decreto legge in parola),

- rientranti nel campo di applicazione degli articoli 26 (Fondi di solidarietà bilaterali), 29 (Fondo di integrazione salariale) e 40 (Fondo territoriale intersettoriale delle Province autonome di Trento e di Bolzano e altri fondi di solidarietà),

- che non possono più ricorrere all'assegno di integrazione salariale per esaurimento dei limiti di durata nell'utilizzo delle relative prestazioni,

un ulteriore **trattamento di integrazione salariale per un massimo di 8 settimane** fruibili fino al 31 dicembre 2022.

Il trattamento, erogato in deroga agli articoli 4, 29, comma 3-bis e 30, comma 1-bis, è concesso nel limite di spesa di 77,5 milioni di euro per l'anno 2022.

L'INPS provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa e qualora dal monitoraggio emerga il raggiungimento, anche in via prospettica, del predetto limite di spesa, l'INPS non prenderà in considerazione ulteriori domande.

Se, dall'attività di monitoraggio dovessero emergere economie rispetto alle somme stanziato,



L'INPS, previa comunicazione al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze, può rimodulare le risorse.

## **CIG senza contributo addizionale**

Per fronteggiare gli effetti economici della crisi ucraina, il legislatore esonera dal pagamento della contribuzione addizionale (articoli 5, 29, comma 8 e 33, comma 2 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148) i datori di lavoro del settore della siderurgia, del legno, della ceramica, dell'automotive e dell'agroindustria (i [codici Ateco sono indicati nell'Allegato A](#) al decreto legge n. 21 del 2022) che, dal 22 marzo 2022 (data di entrata in vigore del decreto) al 31 maggio 2022, sospendono o riducono l'attività lavorativa ai sensi del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148

## **Agevolazione contributiva per personale di aziende in crisi**

L'articolo 12 del decreto legge n. 21 del 2022 prevede un'agevolazione contributiva per l'assunzione di personale di aziende in crisi.

L'**esonero contributivo totale** di cui all'articolo 1, comma 10, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 (trattasi dell'esonero a sostegno dell'occupazione giovanile) e riconosciuto (dall'articolo 1, comma 119, della legge 30 dicembre 2021, n. 234) anche ai datori di lavoro privati che assumono con contratto di lavoro a tempo indeterminato, lavoratori subordinati, indipendentemente dalla loro età anagrafica, da imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale, è ora esteso ai lavoratori licenziati per riduzione di personale nei 6 mesi precedenti e a quelli impiegati in rami d'azienda oggetto di trasferimento.

In caso di assunzione di lavoratori in NASpl, i datori di lavoro che fruiscono dell'esonero contributivo totale in parola non possono cumulare il beneficio previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, della legge 28 giugno 2012, n. 92. Si ricorda che tale disposizione prevede che al datore di lavoro che, senza esservi tenuto, assuma a tempo pieno e indeterminato lavoratori che fruiscono NASpl è concesso, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, un contributo mensile pari al 20% dell'indennità mensile residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore.

## **Tirocini extracurricolari, sanzioni immediatamente applicabili**

Con la [nota 21 marzo 2022, n. 530](#), l'Ispettorato Nazionale del Lavoro definisce l'ambito di ap-

plicazione delle nuove **sanzioni** previste dalla legge di Bilancio 2022 in materia di [tirocini extracurricolari](#).

Come noto, la legge 30 dicembre 2021, n. 234, ha previsto, all'art. 1, comma 721, che entro il termine di 180 giorni dall'entrata in vigore della disposizione il Governo e le Regioni dovranno definire, in sede di **Conferenza permanente**, le linee guida condivise in materia di **tirocini diversi** da quelli curricolari, sulla base dei seguenti criteri:

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

Ciò assunto, sino all'adozione delle nuove **linee guida**, rimangono in vigore le attuali regolamentazioni regionali.

Per quanto attiene, invece, le ulteriori modifiche al quadro sanzionatorio individuato dalla legge di Bilancio 2022, l'INL rileva che le prescrizioni devono intendersi applicabili già dalla data di entrata in vigore della norma.

In particolare, dal **1° gennaio 2022**:

- in applicazione dell'art. 1, comma 721, lett. b), L. n. 234/2021, continua a sussistere l'obbligo di corresponsione di una **congrua indennità**, nonostante l'abrogazione dei commi 34-36, L. n. 92/2012;
- ai sensi del comma 722, la mancata corresponsione dell'indennità da parte dell'impresa ospitante comporta l'irrogazione di una **sanzione amministrativa** il cui ammontare è proporzionato all'illecito commesso, in misura variabile da un minimo di euro 1.000 ad un massimo di euro 6.000, conformemente alle previsioni di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689;
- come previsto dal successivo comma 723, in caso di **tirocinio svolto in modo fraudolento** (es. sostituzione di lavoratori dipendenti ovvero impiego del tirocinante alla stessa stregua di un lavoratore dipendente) il soggetto ospitante è punito con la pena dell'ammenda di euro 50 per ciascun tirocinante coinvolto e per ciascun giorno di tiroci-

nio, ferma restando la possibilità del tirocinante di adire l'autorità giudiziaria per il riconoscimento della sussistenza del rapporto di lavoro subordinato a partire dalla pronuncia giudiziale (la pena pecuniaria evidenziata è da iscriversi tra le sanzioni penali, sicché è soggetta a prescrizione obbligatoria ex art. 20, L. n. 758/1994).

L'INL ribadisce, altresì, che, ai sensi del comma 724, resta fermo l'obbligo di **comunicazione obbligatoria** ai sensi dell'art. 9-bis, comma 2, D.L. n. 510/1996. Confermati, infine, gli obblighi del soggetto ospitante in materia di **salute e sicurezza sui luoghi di lavoro**.

## Riforma degli ammortizzatori sociali: risposte (e chiarimenti) alle imprese

Prende sempre più corpo la [riforma degli ammortizzatori sociali](#) avviata dalla legge Bilancio 2022 (legge 30 dicembre 2021 n. 234) e poi modificata ed integrata dal decreto Sostegni ter (Decreto-Legge 27 gennaio 2022, n. 4, in corso di conversione in legge).

Il Ministero del lavoro, Direzione Generale degli Ammortizzatori sociali, facendo seguito alla circolare n. 1 del 3 gennaio 2022, fornisce, con la [circolare n. 6 del 18 marzo 2022](#), chiarimenti sulle novità del decreto Sostegni ter relativamente ai trattamenti di integrazione salariale per periodi di sospensione o di riduzione dell'attività decorrenti dal 27 gennaio 2022 (data di entrata in vigore del decreto) e risponde ai primi quesiti sollevati dalle imprese.

### | **Ammortizzatori sociali: rimborso delle prestazioni**

L'articolo 7 del D.lgs. n. 148/2015, come modificato dalla riforma, prevede che, in caso di autorizzazione del pagamento diretto della prestazione di integrazione salariale ai lavoratori da parte dell'INPS, il datore di lavoro sia tenuto, a pena di decadenza, ad inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il **pagamento dell'integrazione salariale**, entro la fine del secondo mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero (come dispone il decreto Sostegni ter) se posteriore, entro il termine di 60 giorni dalla data della "comunicazione" del provvedimento di autorizzazione alla concessione della cassa integrazione.

Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione di integrazione salariale e gli oneri ad essa connessi restano a carico del datore di lavoro.

Il Dicastero al riguardo chiarisce che:

- i decreti di concessione dei trattamenti di CIGS sono messi a disposizione dell'INPS, tramite una funzione dell'applicativo di CIGS-online, tempestivamente rispetto alla numerazione del provvedimento;
- al termine dell'istruttoria amministrativa, nel canale delle comunicazioni che si attiva all'atto della presentazione dell'istanza da parte dell'impresa interessata per il tramite del referente aziendale, viene rilasciato un avviso, anche con PEC, di avvenuta emissione del decreto direttoriale con provvedimento di chiusura del procedimento amministrativo.

## **Ammortizzatori sociali: compatibilità con l'attività lavorativa**

Modificando l'articolo 8 del D.lgs. n. 148/2015, il decreto Sostegni ter (articolo 23 lett. c) dispone la **sospensione del trattamento di integrazione salariale** per la durata del rapporto di lavoro per il lavoratore, già beneficiario di integrazione salariale, che svolge attività di lavoro subordinato a tempo determinato di durata pari alle 6 mensilità (ovvero inferiore a 6 mesi) nel periodo di sospensione o riduzione di orario di lavoro.

## **Ammortizzatori sociali: 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) che può essere svolta "anche in via telematica" (articoli 14 e 24 del D.lgs. n. 148/2015).

Tale locuzione, chiarisce il Ministero del lavoro, va intesa nel senso che l'esame congiunto possa essere svolto anche a distanza, con l'ausilio delle reti informatiche o telefoniche.

## **Ammortizzatori sociali: riorganizzazione aziendale per processi di transizione**

La riforma degli ammortizzatori sociali della legge di Bilancio 2022 ha ampliato la causale di riorganizzazione, estendendola all'ipotesi di programmi aziendali volti "anche a realizzare processi di transizione".

Sul punto il Ministero del lavoro ricorda quanto già chiarito nella circolare n. 1 del 2022 e i dettami del decreto n. 33 del 2022, di modifica di quello n. 94033 del 13 gennaio 2016.

Con la circolare n. 6 del 18 marzo 2022 si chiarisce che l'impresa che intenda richiedere il trattamento di integrazione salariale straordinario 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.

Il programma, che va allegato 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 (articolo 2 comma 1 lettera a) del d.lgs. n. 270/1999) con il MISE.

Le azioni di transizione, evidenzia il Dicastero, 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.

In caso di riconversione degli impianti già esistenti, nel programma vanno indicate puntualmente le azioni di riconversione che possono essere finalizzate all'efficientamento energetico e a un potenziamento straordinario in tema di misure di sicurezza.

Nel programma vanno 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.

Tali criteri vanno ad aggiungersi ai criteri indicati nel DM n. 94033 all'articolo 1, comma 1 lett. da d) a g).

## **Ammortizzatori sociali: crisi aziendale**

Il Ministero del lavoro fa presente che l'impresa che intende presentare istanza per accedere alla concessione del trattamento di integrazione salariale straordinaria per crisi aziendale deve allegare all'istanza e alla scheda 1/A una Relazione nella quale vanno specificate le criticità registrate dall'azienda riferite alle singole sedi operative e come le stesse abbiano influito sull'impresa stessa.

Inoltre la relazione deve contenere, con specifico riferimento alle unità coinvolte, l'indicazione degli 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.

L'impresa deve poi produrre:

- specifica dichiarazione di assunzione dell'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;

- l'allegato menzionato nella circolare ministeriale n. 16 del 28/08/2017, debitamente compilato.

Infine, per singola unità coinvolta nel programma di CIGS, si richiede di specificare l'azienda committente presso cui opera i servizi.

## **Ammortizzatori sociali: contratto di solidarietà**

Pur confermando quanto chiarito nella circolare n. 1 del 3 gennaio 2022, viene evidenziato che è possibile far ricorso agli interventi di sostegno al reddito disciplinati dagli articoli 22 bis, 22 ter e 44, comma 11 ter del D.lgs. n. 148/2015 anche per le aziende operanti nel settore delle mense ristorazione e pulizia.

## **Ammortizzatori sociali: accordo di transizione occupazionale**

Con riferimento alla nuova misura di integrazione salariale dell'accordo di transizione occupazionale (articolo 22 ter del d.lgs. n. 148/2015), il Ministero del lavoro chiarisce che la misura in parola 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 da parte dell'impresa da cui dipendono, restino, comunque, non riassorbibili e, pertanto, a rischio esubero.

La locuzione "all'esito dell'intervento straordinario di integrazione salariale" sembrerebbe postulare che la valutazione aziendale possa essere compiuta senza soluzione di continuità con un precedente trattamento di integrazione salariale straordinario già autorizzato, sia esso di prima concessione o di proroga (articolo 22-bis del d.lgs. n. 148/2015). Al riguardo il Ministero del lavoro ritiene però fattibile che il medesimo percorso possa essere avviato anche se tale valutazione sia compiuta non in continuità, se l'esigenza di salvaguardia dei livelli occupazionali emerge dopo un certo lasso di tempo dalla conclusione delle azioni del programma con eventuale ripresa dell'attività. In tale caso, vale però sempre la regola per cui l'azienda che richiede la CIGS per accordo di transizione non deve trovarsi nella condizione di poter accedere ad ulteriori periodi di interventi straordinari all'interno del quinquennio mobile non ancora esaurito.

Per l'accesso alla CIGS per accordo di transizione è necessario aver espletato la procedura di consultazione sindacale, definendo 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 via prospettica, le strategie di gestione del personale beneficiario della misura e individuando il personale che l'impresa stessa è in grado di riassorbire nella propria struttura.

La domanda va presentata tramite l'**applicativo informatico di CIGS on line**.

## **Ammortizzatori sociali: editoria e imprese appaltatrici dei servizi di mensa e di pulizia**

Per le imprese del settore dell'editoria l'impianto normativo è rimasto invariato (articolo 25 bis del D.lgs. n. 148/2015 e decreto interministeriale n. 100495 del 23 novembre 2017).

Si fa, però, presente che le imprese del settore dell'editoria possono accedere:

- al contratto di solidarietà, secondo le modalità di cui alla legge di Bilancio 2022;
- alle misure disciplinate all'articolo 22-ter del D.lgs. n. 148/2015 (accordo di transizione occupazionale). Per tali aziende è consentito, dunque, in esito ad un programma di riorganizzazione in presenza di crisi o di crisi aziendale, far ricorso, per lavoratori a rischio esubero, alla richiesta della cassa integrazione guadagni straordinaria per un massimo di 12 mesi;
- alla misura straordinaria e transitoria prevista all'articolo 44, comma 11-ter del D.lgs. n. 148/2015.

L'accesso alla misura del prepensionamento (articolo 37, comma 1, della legge n. 416/1981) è possibile unicamente nel corso di utilizzo "dei trattamenti di cui all'art. 25-bis del D.lgs. n. 148/2015, comma 3, lettere a) e b) per i lavoratori poligrafici, e lettera a) per i giornalisti", e pertanto non nel corso di fruizione degli strumenti di cui all'articolo 22-ter e all'articolo 44, comma 11-ter del D.lgs. n. 148/2015.

Il Ministero del lavoro ricorda, infine, che, in base alla legge di bilancio 2022 (articolo 1, comma 198), le imprese appaltatrici dei servizi di mensa e di pulizia che, a decorrere dal 1° gennaio 2022, debbano gestire una riduzione o sospensione dell'attività possono ricorrere alla CIGO o alla CIGS, a prescindere dalle condizioni soggettive dell'impresa committente in cui prestano i loro servizi.

## **Disabilità. Nuovo collocamento mirato: cosa cambia per i datori di lavoro**

Pubblicate nella sezione Pubblicità Legale del sito istituzionale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali le **"Linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità"**, adottate con [Decreto Ministeriale n. 43 dell'11 marzo 2022](#).

Le Linee guida erano state presentate, unitamente alla Banca dati del collocamento obbligatorio mirato, in conferenza stampa dal Ministro del Lavoro, Andrea Orlando e dalla Ministra per le Disabilità, Erika Stefani lo scorso 16 marzo.

Obiettivo dei Ministeri è avviare un percorso di collaborazione e di condivisione interistituzionale finalizzato a rendere più efficiente e organico il **sistema di inclusione lavorativa per i disabili**, in linea con le priorità del **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)**, con la Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti delle Persone con Disabilità e con gli obiettivi della Strategia europea per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030 presentata dalla Commissione Europea.

## Linee guida: azioni e proposte

Il documento si articola in 9 capitoli e 3 allegati. Di questi si segnala, per quanto di più stretto interesse per i datori di lavoro:

- il capitolo 3, in cui viene ricostruito l'iter procedimentale che il datore di lavoro deve seguire per l'assunzione della persona con disabilità ai sensi della legge n. 68/1999 e le modalità operative del servizio per il collocamento mirato destinate a imprese ed enti;
- il capitolo 7, in cui si analizzano le caratteristiche dei posti di lavoro da assegnare alle persone con disabilità, anche con riferimento agli accomodamenti ragionevoli da adottare;
- il capitolo 8, nel quale si promuove la figura del responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro anche in forma consulenziale per le PMI.

## Linee guida: buone pratiche

Le Linee guida rappresentano, in realtà, solo un primo tassello per l'avvio del nuovo sistema di collocamento mirato delle persone con disabilità.

Si prevede che il Ministero del lavoro, in collaborazione con **ANPAL**, effettui un monitoraggio annuale della loro attuazione, avvalendosi anche delle informazioni contenute nella Piattaforma dedicata alla raccolta delle buone prassi di inclusione lavorativa delle persone con disabilità (capitolo 9 delle Linee guida). I risultati di tale monitoraggio confluiscono nel rapporto biennale sull'attuazione delle misure della legge n. 68/1999.

Un decreto direttoriale, da emanarsi entro 120 giorni dall'adozione delle Linee guida, definirà le modalità di realizzazione e gestione della piattaforma.

Inoltre, nei prossimi 18 mesi, verrà effettuata una verifica sulla permanenza degli iscritti da più di 24 mesi nelle liste del collocamento obbligatorio, per comprendere le cause della loro perdurante condizione di disoccupazione e il numero di offerte di lavoro agli stessi presentate.



## Linee guida: soggetti target

Gli interventi delle Linee guida sono diretti a:

- giovani con disabilità non ancora in età da lavoro o ancora all'interno del sistema d'istruzione, che saranno "accompagnati" in un percorso di inclusione sociale e di integrazione lavorativa;
- coloro che accedono per la prima volta alle liste del collocamento obbligatorio o sono iscritti da non oltre 24 mesi;
- disoccupati da oltre 24 mesi e persone che rientrano nel mercato del lavoro dopo dimissioni, licenziamenti o lunghi periodi di malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale o riabilitazione.

## Linee guida: adempimenti dei datori di lavoro

Il capitolo 3 delle Linee guida ricorda gli obblighi e le modalità di assunzione per i datori di lavoro, privati e pubblici, di lavoratori con disabilità.

In particolare, si fa presente che per entrambi vige l'obbligo di assumere lavoratori con disabilità nella misura:

- a) del 7% dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti;
- b) di 2 lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;
- c) di 1 lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti.

Le modalità delle assunzioni obbligatorie e gli adempimenti dei datori di lavoro (ampiamente dettagliati nelle Linee guida) si differenziano invece in base al settore di appartenenza.

Due aspetti è opportuno evidenziare:

- il rinnovato ruolo dei Centri per l'impiego, che dovranno assicurare un servizio dedicato di accoglienza ed assistenza per i datori di lavoro (soggetti e non agli obblighi della legge 68 del 1999). Tale servizio dovrà svolgere un'attività di consulenza, in particolare, in ordine agli adempimenti cui il datore di lavoro è tenuto, alle agevolazioni spettanti nonché un'attività informativa centrata sulla illustrazione delle qualifiche disponibili presso il servizio, sulle eventuali richieste di accomodamenti ragionevoli realizzabili dal datore di lavoro e sui percorsi formativi attivati con i patti di servizio o in altra forma, al fine del proficuo inserimento lavorativo della persona con disabilità nel contesto lavorativo dell'azienda;

- il ruolo rilevante svolto dal responsabile dell'inserimento lavorativo, qualora sia stata istituita la relativa funzione da parte del datore di lavoro, che avrà anche il compito di interfacciarsi con il servizio collocamento mirato sia laddove il datore di lavoro intenda procedere a nuove assunzioni sia ai fini dell'ottimizzazione delle condizioni lavorative di persone con disabilità già occupate in azienda.

## Linee guida: servizi più efficienti

I servizi per il collocamento mirato rivolti ai datori di lavoro pubblici e privati dovranno:

- una volta che il datore di lavoro abbia presentato una richiesta di avviamento nominativa nel termine di legge, nei successivi 30 giorni, verificare la sussistenza delle condizioni che consentano l'avviamento con particolare attenzione al profilo della compatibilità delle mansioni assegnate con le risultanze della diagnosi funzionale e della valutazione bio-psichico-sociale della persona con disabilità;
- a fronte di una richiesta di convenzione effettuata tempestivamente (ovvero entro i 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo di assunzione), fissare la stipula della convenzione entro i successivi 30 giorni;
- se il datore di lavoro ha presentato richiesta di assunzione numerica anche tramite il prospetto, assicurare che lo stesso non sarà chiamato a rispondere della mancata copertura della quota d'obbligo qualora il servizio non proceda tempestivamente ad avviare il lavoratore, fatta salva l'ipotesi di rifiuto da parte del datore di lavoro di concordare la qualifica.

## Linee guida: posti di lavoro e accomodamenti ragionevoli

Le Linee guida sottolineano l'importanza che i **Centri per l'impiego** potenzino le competenze specifiche dei propri operatori necessarie ad una adeguata analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro, al fine di facilitare gli scambi e l'interazione con le aziende e i datori di lavoro.

Con riguardo poi agli accomodamenti ragionevoli, che il datore di lavoro deve adottare salvo non siano eccessivamente onerosi, si rimarca l'utilità del lavoro agile nella sua duplice veste di modalità di lavoro ed accomodamento ragionevole per le persone con disabilità.

## Linee guida: responsabile dell'inserimento lavorativo per le persone con disabilità

Grande risalto viene dato alla figura del [responsabile dell'inserimento lavorativo](#) che si auspica venga istituito anche nei contesti aziendali privati non ancora soggetti ad obbligo di

legge, con ricorso eventualmente a consulenze esterne nelle realtà di minori dimensioni.

Il responsabile dell'inserimento lavorativo, con competenze specifiche, partecipa alla predisposizione del progetto personalizzato di inserimento lavorativo.

## **Banca dati del collocamento obbligatorio mirato**

Da ultimo è il caso di ricordare che il Ministero del Lavoro ha istituito la [Banca dati del collocamento obbligatorio mirato](#). Il decreto 29 dicembre 2021 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 45 del 23 febbraio 2022) ha definito i dati da trasmettere e le altre modalità attuative nonché la semplificazione degli adempimenti in materia di assunzioni mirate per persone diversamente abili.

Per rendere operativa la Banca dati, il Ministero del lavoro ha avviato interlocuzioni con INPS e INAIL ed è in procinto di attivare anche un tavolo con le Regioni.

## **Lavoratori ultra cinquantenni al lavoro anche solo con tampone**

Il Consiglio dei Ministri del 17 marzo 2022 ha licenziato un **nuovo decreto Covid**.

Confermando al prossimo 31 marzo la cessazione dello stato di emergenza da Covid-19, l'atteso decreto-legge dispone misure urgenti per il superamento delle misure di contrasto alla diffusione dell'epidemia da Covid 19, valide a decorrere **dal 1° aprile 2022**.

Sintetizziamo di seguito le principali misure del Governo per datori di lavoro e lavoratori, misure tese sostanzialmente al graduale superamento dell'utilizzo del green pass (base e rafforzato) e ad una nuova mini-proroga dei termini correlati relativi allo smart working semplificato e alle agevolazioni per i lavoratori fragili.

## **Nuove misure per il Green pass base**

Per gli **under 50**, l'obbligo di [Green Pass base](#) (che si ottiene per vaccinazione o guarigione o tampone) è esteso dal 1° aprile al 30 aprile 2022 per l'accesso ai seguenti luoghi di lavoro nell'ambito del territorio nazionale:

1) nel settore pubblico, per tutto il personale delle pubbliche amministrazioni (articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165), compreso il personale in regime di diritto pubblico (articolo 3), nonché il personale delle Autorità amministrative indipendenti (incluse la Commissione nazionale per la società e la borsa e la Commissione di vigilanza sui

fondi pensione, la Banca d'Italia), gli enti pubblici economici e gli organi di rilievo costituzionale e a tutti i soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa o di formazione, anche in qualità di discenti, o di volontariato presso le amministrazioni anche sulla base di contratti esterni. (articolo 9-quinquies del decreto Riapertura);

2) negli uffici giudiziari, da parte dei magistrati ordinari, amministrativi, contabili e militari nonché componenti delle commissioni tributarie, magistrati onorari e giudici popolari, difensori, consulenti, periti e altri ausiliari del magistrato estranei alle amministrazioni della giustizia (articolo 9-sexies del decreto Riapertura);

3) nel settore privato, a chiunque svolge una attività lavorativa, ivi compresi i titolari di servizi di ristorazione o di somministrazione di pasti e bevande e a tutti i soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa o di formazione, anche in qualità di discenti, o di volontariato, anche sulla base di contratti esterni (articolo 9-septies del decreto Riapertura).

Secondo la bozza del decreto, con riguardo al **settore privato**, nelle imprese sarebbe estesa fino al 30 aprile 2022 l'applicazione della disposizione che prevede che, dopo il quinto giorno di assenza ingiustificata del lavoratore non in possesso del Green pass, il datore di lavoro possa sospendere il lavoratore per la durata corrispondente a quella del contratto di lavoro stipulato per la sostituzione, comunque per un periodo non superiore a dieci giorni lavorativi, rinnovabili fino al 30 aprile 2022, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del posto di lavoro per il lavoratore sospeso.

Naturalmente le norme che regolano l'obbligo di esibire e possedere il Green pass sui luoghi di lavoro continuano a non applicarsi ai soggetti esentati dalla somministrazione del vaccino sulla base di idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti con circolare del Ministero della salute.

## **Cosa cambia per il Green pass rafforzato**

Stretta all'utilizzo anche del [green pass rafforzato](#), la certificazione verde COVID-19 da vaccinazione o guarigione.

Oltre a limitarne l'impiego per l'accesso a servizi e attività a decorrere dal 1° aprile 2022, il decreto legge approvato dal Consiglio dei Ministri, fermo restando l'obbligo vaccinale (che permane fino al 15 giugno 2022) nonché le relative sanzioni a carico dei soggetti inadempienti, prevede che dal 1° aprile al 30 aprile 2022 i **lavoratori ultra cinquantenni**, per l'accesso ai luoghi di lavoro, debbano possedere e, su richiesta, esibire non più il green pass rafforzato ma la certificazione verde COVID-19 ottenuta con vaccinazione o guarigione o test, cosiddetto **green pass base**.

## Obblighi vaccinali estesi per le professioni sanitarie

Prolungato fino al 31 dicembre 2022 l'obbligo vaccinale con la sospensione dal lavoro per gli esercenti le professioni sanitarie e i lavoratori negli ospedali e nelle RSA.

## Smart working e lavoratori fragili: proroga di termini

Il decreto-legge approvato dal Consiglio dei Ministri, infine, proroga dal 31 marzo 2022 al 30 giugno 2022 le disposizioni di cui:

- all'articolo 83 del decreto Rilancio (decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77) che prevede la possibilità per i datori di lavoro di ricorrere alla cd. sorveglianza sanitaria eccezionale dei [lavoratori maggiormente a rischio](#) in caso di contagio da virus SARS-CoV-2;

- all'articolo 90, commi 3 e 4, del decreto Rilancio che riconosce alle imprese la possibilità di attivare lo smart working per ogni rapporto di lavoro subordinato, senza stipulare un accordo individuale con il singolo dipendente e comunicando telematicamente, anche in modalità massiva, al Ministero del lavoro i nominativi dei lavoratori, la data di inizio e di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile, secondo la documentazione (Template per comunicare l'elenco dei lavoratori coinvolti) e sull'applicativo informatico resi disponibili dallo stesso Ministero.

- all'articolo 17 del decreto-legge 24 dicembre 2021, n. 221, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 febbraio 2022, n. 11, che proroga la tutela di cui all'articolo 26, comma 2-bis, del Cura Italia (decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27) e che riconosce ai lavoratori fragili (affetti dalle patologie croniche individuate dal decreto 4 febbraio 2022) il diritto di svolgere di norma la prestazione lavorativa in smart working, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

## Lavori usuranti, domanda di prepensionamento in scadenza

Scade l'1 maggio 2022 il termine entro il quale i [lavoratori addetti a lavorazioni particolarmente faticose e pesanti](#), di cui al D.lgs. n. 67/2011, possono presentare la domanda di prepensionamento agevolato all'INPS. In caso di accettazione dell'istanza, il richiedente potrà procedere con l'invio della domanda di pensionamento anticipato vera e propria da effettuare il

prossimo anno.

Le istruzioni per la presentazione della domanda preliminare sono state fornite dall'INPS, con il [messaggio n. 1201 del 16 marzo 2022](#).

## **Lavori usuranti, soggetti beneficiari**

I lavoratori beneficiari della domanda di prepensionamento sono:

- gli **addetti ai lavori usuranti**;
- i **lavoratori notturni a turni**;
- gli **addetti alla c.d. “linea a catena”**;
- i **lavoratori autisti**.

## **Lavori usuranti, i requisiti pensionistici**

Il prepensionamento permette ai lavoratori in esame di poter andare in pensione con il “**sistema delle quote**”, alle seguenti condizioni:

- anzianità contributiva: **35 anni**;
- età anagrafica: **61 anni e 7 mesi**.

**Un anno di contributi in più** è richiesto per i lavoratori autonomi.

Per quanto riguarda la categoria **dei lavoratori a turni**, bisogna distinguere fra:

- occupati per un numero di giorni lavorativi pari o superiore a 78 giorni all'anno;
- occupati per un numero di giorni lavorativi da 64 a 71 all'anno;
- occupati per un numero di giorni lavorativi da 72 a 77 all'anno.

Nel primo caso, sono richiesti gli stessi requisiti pensionistici appena illustrati.

Per coloro che svolgono, invece, un numero di giorni lavorativi che va da 64 a 71 (annui), occorre maturare i seguenti requisiti:

- anzianità contributiva: **35 anni**;
- età anagrafica: **63 anni e 7 mesi**.

Anche in questo caso è richiesto **un anno di contributi in più** per i lavoratori autonomi.

Infine, per gli occupati per un numero di giorni lavorativi, che va da 72 a 77 all'anno, bisogna maturare i seguenti requisiti:

- anzianità contributiva: **35 anni**;
- età anagrafica: **62 anni e 7 mesi**.

È richiesto **un anno di contributi in più** per i lavoratori autonomi.

## **Lavori usuranti, presentazione della domanda**

Come anticipato, la domanda di accesso al beneficio deve essere presentata **entro il 1° maggio 2022** per coloro che perfezionano i requisiti dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023. La domanda di riconoscimento del beneficio deve essere presentata telematicamente, corredata dal modulo "AP45" e dalla documentazione minima richiesta.

In esito alla domanda di accesso al beneficio, l'Istituto comunica al lavoratore interessato:

- **l'accoglimento della domanda**, con indicazione della prima decorrenza utile del trattamento pensionistico, qualora sia accertato il possesso dei requisiti relativi allo svolgimento delle lavorazioni particolarmente faticose e pesanti e sia verificata la sussistenza della relativa copertura finanziaria;
- **l'accertamento del possesso dei requisiti** relativi allo svolgimento delle lavorazioni particolarmente faticose e pesanti, con differimento della decorrenza del trattamento pensionistico in ragione dell'insufficiente copertura finanziaria;
- **il rigetto della domanda**, qualora sia accertato il mancato possesso dei requisiti relativi allo svolgimento delle lavorazioni particolarmente faticose e pesanti.

## **Lavori usuranti, regime delle decorrenze**

La presentazione della domanda di riconoscimento del beneficio oltre il termine del 1° maggio 2022 comporta, in caso di accertamento positivo dei requisiti, il differimento della decorrenza del trattamento pensionistico anticipato pari a:

- **un mese**, per un ritardo della presentazione inferiore o pari a un mese;
- **due mesi**, per un ritardo della presentazione compreso tra un mese e due mesi superiore a un mese e inferiore a tre mesi;
- **tre mesi**, per un ritardo della presentazione pari o superiore a tre mesi.

## CIG e turismo: novità dal Sostegni ter

Prosegue la discussione sul **disegno di legge di [conversione in legge del decreto Sostegni-ter](#)** (decreto-legge 27 gennaio 2022, n. 4), 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.

Dopo l'approvazione del Senato con 191 voti favorevoli e 33 contrari il Senato ha detto sì alla fiducia posta dal Governo sul decreto legge; il testo - che passa ora alla Camera - dovrà essere convertito in legge entro il prossimo 28 marzo.

Il Governo, con specifico emendamento, aveva trasfuso nel decreto Sostegni-ter le norme del decreto-legge 25 febbraio 2022, n. 13, recante misure urgenti per il contrasto alle frodi e per la sicurezza nei luoghi di lavoro in materia edilizia, nonché sull'elettricità prodotta da impianti da fonti rinnovabili.

### **Agenzie di viaggi e tour operator: esonero contributivo**

Nell'ambito delle misure di favore per il settore turistico di cui all'art. 4 del decreto Sostegni-ter, il disegno di legge di conversione introduce una **agevolazione contributiva per le agenzie di viaggi** e per i **tour operator**.

Ai datori di lavoro privati operanti in tale settore è riconosciuto infatti, per il periodo di competenza aprile-agosto 2022 e fino a un massimo di 5 mesi anche non continuativi, l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico.

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

L'esonero contributivo, riconosciuto a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione:

- è riparametrato e applicato su base mensile;
- è fruibile entro il 31 dicembre 2022;
- non riguarda premi e contributi dovuti all'INAIL;
- è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta;



- è riconosciuto nel limite di minori entrate contributive pari a 56,25 milioni di euro per l'anno 2022 e 9,1 milioni di euro per l'anno 2024;
- è subordinato all'autorizzazione della Commissione europea.

## Lavoratori stranieri: ingresso in Italia senza nulla osta

Si estende la platea dei **lavoratori stranieri** per i quali non è richiesto il **nulla osta** per svolgere attività lavorativa in Italia.

Il disegno di legge di conversione in legge del decreto Sostegni-ter modifica l'art. 27, comma 1, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 aggiungendo i “nomadi digitali e i lavoratori da remoto, non appartenenti all'Unione europea” alla lista dei lavoratori il cui ingresso per lavoro in Italia è regolato con particolari modalità e termini.

Tali soggetti, dispone la novella, sono cittadini di un Paese terzo, che svolgono attività lavorativa altamente qualificata attraverso l'utilizzo di strumenti tecnologici che consentono di lavorare da remoto in via autonoma ovvero per un'impresa anche non residente nel territorio dello Stato italiano.

Per tali soggetti, nel caso in cui svolgano l'attività in Italia, non è richiesto il nullaosta al lavoro, ed il permesso di soggiorno, previa acquisizione del visto d'ingresso, è rilasciato per un periodo non superiore ad un anno, a condizione che il titolare abbia la disponibilità di un'assicurazione sanitaria, a copertura di tutti i rischi nel territorio nazionale, e che vengano rispettate le disposizioni di carattere fiscale e contributivo vigenti nell'ordinamento nazionale.

È affidata da un decreto del Ministro dell'interno, di concerto con il Ministro degli affari esteri e della cooperazione internazionale, con il Ministro del turismo e con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da emanarsi entro trenta giorni dall'entrata in vigore della norma, la definizione delle modalità attuative e dei requisiti per il rilascio del permesso di soggiorno.

## Trattamenti di integrazione salariale senza contributo addizionale

Il comma 1 dell'articolo 7 del decreto Sostegni-ter esonera i datori di lavoro di alcuni settori che, a decorrere dalla data del 1° gennaio 2022 fino al 31 marzo 2022, sospendono o riducono l'attività lavorativa ai sensi del decreto legislativo n. 148 del 2015, dal pagamento della **contribuzione addizionale** di cui agli articoli 5 e 29, comma 8, del medesimo decreto legislativo per i [trattamenti ordinari o straordinari di integrazione salariale](#), nonché per gli assegni ordinari di integrazione salariale (a carico del FIS dell'INPS).

I settori interessati sono individuati per codice ATECO 2007 nell'allegato I del decreto stesso.

I datori di lavoro privati interessati dall'agevolazione transitoria fanno parte del settore del turismo, della ristorazione, dei parchi divertimenti e parchi tematici, degli stabilimenti termali, delle attività ricreative, dei trasporti, dei musei, degli spettacoli, delle feste e cerimonie.

Si ricorda che il contributo addizionale oggetto di esenzione temporanea è di norma previsto, a carico dei datori di lavoro, nelle seguenti misure:

### **Trattamento di integrazione salariale**      **Misura del contributo addizionale**

Per la fruizione della CIGO e della CIGS

- 9% della retribuzione globale che sarebbe spettata al dipendente, con riferimento alle ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di integrazione salariale, ordinaria o straordinaria, fruiti all'interno di uno o più interventi concessi, sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile;
- 12% oltre il limite suddetto e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile;
- 15% oltre quest'ultimo limite, nell'ambito di un quinquennio mobile.

Per la fruizione dell'assegno ordinario di integrazione salariale a carico del FIS

- 4% della retribuzione che sarebbe spettata al dipendente (con riferimento alle ore di lavoro non prestate).

Il disegno di legge di conversione in legge del decreto Sostegni-ter amplia considerevolmente la platea dei datori di lavoro interessati dall'esenzione in parola.

Si fornisce di seguito il quadro delle integrazioni all'allegato I del decreto Sostegni-ter.

## **| Turismo**

Alla voce: «Turismo», dopo: «Agenzie e tour operator (codici ATECO 79.1, 79.11, 79.12 e 79.90)», è inserita la voce: «Aree di campeggio e aree attrezzate per camper e roulotte (codice ATECO 55.30)».

## Altre attività

Alla voce: «Altre attività», dopo: «Trasporto terrestre di passeggeri in aree urbane e suburbane e altre attività di trasporti terrestri di passeggeri nca (codici ATECO 49.31 e 49.39.09)», è inserita la voce: «Trasporto mediante noleggio di autovetture da rimessa con conducente (codice ATECO 49.32.2)».

## Ristorazione con somministrazione

Dopo la voce: «Ristorazione con somministrazione (codici ATECO 56.10.1)» è inserita la seguente voce: «Filiera HO.RE.CA.

- 46.31 Commercio all'ingrosso di frutta e ortaggi freschi o conservati
- 46.32 Commercio all'ingrosso di carne e di prodotti a base di carne
- 46.33 Commercio all'ingrosso di prodotti lattiero-caseari, uova, oli e grassi commestibili
- 46.34 Commercio all'ingrosso di bevande
- 46.36 Commercio all'ingrosso di zucchero, cioccolato, dolci e prodotti da forno
- 46.37 Commercio all'ingrosso di caffè, tè, cacao e spezie
- 46.38 Commercio all'ingrosso di altri prodotti alimentari, inclusi pesci, crostacei e molluschi
- 46.39 Commercio all'ingrosso non specializzato di prodotti alimentari, bevande e tabacco».

## Attività ricreative

Al capoverso «Attività ricreative» sono aggiunte le seguenti nuove attività:

- gestione di teatri, sale da concerto e altre strutture artistiche (codici ATECO 90.04.00);
- attività nel campo della recitazione (codice ATECO 90.01.01);
- altre rappresentazioni artistiche (codice ATECO 90.01.09);
- noleggio di strutture ed attrezzature per manifestazioni e spettacoli;
- impianti luce ed audio senza operatore, palchi, stand ed addobbi luminosi (codice ATECO 77.39.94);

noleggio con operatore di strutture ed attrezzature per manifestazioni e spettacoli (codice ATECO 90.02.01);

altre attività di supporto alle rappresentazioni artistiche (codice ATECO 90.02.09);

altre creazioni artistiche e letterarie (codice ATECO 90.03.09)

Sotto la voce: «Attività ricreative», sono aggiunte le voci: «Altre attività di supporto alle rappresentazioni artistiche (codici ATECO 90.02.09); Gestione di teatri, sale da concerto e altre strutture artistiche (codici ATECO 90.04.00); Attività di organizzazioni che perseguono fini culturali, ricreativi e la coltivazione di hobby (codici ATECO 94.99.20); Attività di altre organizzazioni associative nca (codici ATECO 94.99.90)».

## **Movimento merci relativo ai trasporti aerei**

Dopo la voce: «Attività dei servizi connessi al trasporto aereo (codici ATECO 52.23.00)» è inserita la voce: «Movimento merci relativo ai trasporti aerei (codice ATECO 52.24.1)».

## **Altre attività**

Sono aggiunte infine le seguenti voci:

10.52.00 - produzione di gelati senza vendita diretta al pubblico

10.71.10 - produzione di prodotti di panetteria freschi

10.71.20 - produzione di pasticceria fresca

10.72.00 - produzione di fette biscottate, biscotti; prodotti di pasticceria conservati

10.73.00 - produzione di paste alimentari, di cuscus e di prodotti farinacei simili

10.82.00 - produzione di cacao in polvere, cioccolato, caramelle e confetterie

10.85.0 - produzione di pasti e piatti pronti (preparati, conditi, cucinati e confezionati)

11.01.00 - distillazione, rettifica e miscelatura degli alcolici

13.2 - tessitura

13.92.10 - confezionamento di biancheria da letto, da tavola e per l'arredamento

13.92.20 - fabbricazione di articoli in materie tessili n.c.a.

13.99 - fabbricazione di altri prodotti tessili n.c.a

14.13.1 - confezioni in serie di abbigliamento esterno

14.13.2 - sartoria e confezione su misura di abbigliamento esterno

14.14.0 - confezione di camicie, t-shirt, corsetteria e altra biancheria intima

14.19.10 - confezioni varie e accessori per l'abbigliamento

14.3 - fabbricazione di articoli in maglieria

- 15.1 - preparazione e concia del cuoio; fabbricazione di articoli da viaggio, borse, pelletteria e selleria; preparazione e tintura di pellicce;
- 15.20 - fabbricazione di calzature
- 16.21 - fabbricazione di fogli da impiallacciatura e di pannelli a base di legno
- 16.22 - fabbricazione di pavimenti in parquet assemblato
- 16.23 - fabbricazione di altri prodotti di carpenteria in legno e falegnameria per l'edilizia
- 16.29.19 - fabbricazione di altri prodotti vari in legno (esclusi mobili)
- 16.29.2 - fabbricazione dei prodotti della lavorazione del sughero
- 16.29.3 - fabbricazione di articoli in paglia e materiali da intreccio
- 16.29.4 - laboratori di cornici
- 17.1 - fabbricazione di pasta-carta, carta e cartone
- 17.2 - fabbricazione di articoli di carta e cartone
- 18.13.0 - lavorazioni preliminari alla stampa e ai media
- 18.14.0 - legatoria e servizi connessi
- 23 - fabbricazione di altri prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi
- 25 - fabbricazione di prodotti in metallo (esclusi macchinari e attrezzature)
- 28.22.09 - fabbricazione di altre macchine e apparecchi di sollevamento e movimentazione
- 30.99.0 - fabbricazione di veicoli a trazione manuale o animale
- 31.03 - fabbricazione di materassi
- 31.09.1 - fabbricazione di mobili per arredo domestico
- 31.09.2 - fabbricazione di sedie e sedili (esclusi quelli per aeromobili, autoveicoli, navi, treni, ufficio e negozi)
- 31.09.5 - finitura di mobili
- 32 - altre industrie manifatturiere
- 33.12.60 - riparazione trattori agricoli
- 33.12.70 - riparazione macchine agricoltura, silvicoltura, zootecnia
- 33.15.00 - riparazione imbarcazioni commerciali, da diporto e sportive
- 33.19.09 - riparazione di altre apparecchiature nca
- 41.20.00 - costruzione di edifici residenziali e non residenziali
- 45.20.20 - riparazione di carrozzerie di autoveicoli
- 45.20.30 - riparazione di impianti elettrici e di alimentazione per autoveicoli
- 45.40.30 - manutenzione e riparazione di motocicli e ciclomotori (inclusi i pneumatici)
- 74.10.10 - attività di design di moda e design industriale
- 74.20 - attività fotografiche

- 90.03 - creazioni artistiche e letterarie
- 91.03.00 - gestione di luoghi e monumenti storici e attrazioni simili
- 95.22.01- riparazione di elettrodomestici e di articoli per la casa
- 95.23 - riparazione di calzature e articoli da viaggio
- 95.24 - riparazione di mobili e di oggetti di arredamento; laboratori di tappezzeria
- 95.25.00 - riparazione di orologi e gioielli
- 95.29.01 - riparazione di strumenti musicali
- 95.29.02 - riparazione di articoli sportivi
- 95.29.03 - modifica e riparazione di articoli di vestiario non effettuate dalle sartorie
- 95.29.04 - servizi di riparazioni rapide, duplicazione chiavi, affilatura coltelli, stampa immediata su articoli tessili, incisioni rapide su metallo non prezioso
- 95.29.09 - riparazione non connessa con la vendita o fabbricazione di altri beni di consumo.

# GUIDA PRATICA

## Filiere agricole: compilazione e trasmissione delle domande di esonero contributivo

Con il messaggio n. 1216 del 16 marzo 2022, l'INPS ha fornito le indicazioni per la presentazione delle domande per **l'esonero contributivo in favore delle filiere agricole appartenenti ai settori agrituristico e vitivinicolo**, di cui all'art. 70 del D.L. 25 maggio 2021, n. 73, convertito, con modificazioni, dalla L. 23 luglio 2021, n. 106. Il modulo telematico "Esonero Art. 70. D.L. n. 73/2021" può essere inviato **dalle ore 9.00 del 4 aprile 2022 alle ore 23.59 del 4 maggio 2022**.

I termini sopraindicati, differiti con il messaggio n. 1373 del 25 marzo 2022, sono validi anche per l'invio delle domande di esonero presentate dagli eredi in caso di decesso del titolare della posizione contributiva, imprenditore agricolo professionale o titolare del nucleo familiare.

### Filiere agricole, l'esonero contributivo

All'art. 70 del D.L. n. 73/2021, convertito con modificazioni in L. n. 106/2021, il legislatore ha introdotto – in favore delle **filiere agricole appartenenti ai settori agrituristico e vitivinicolo**, incluse le aziende produttrici di vino e birra, individuate dai codici ATECO di cui alla tabella E allegata al decreto legge citato – un esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, per la quota a carico dei datori di lavoro per la **mensilità relativa a febbraio 2021**.

L'esonero è riconosciuto nei limiti della contribuzione dovuta al netto di altre agevolazioni o riduzioni delle aliquote di finanziamento della previdenza obbligatoria, previste dalla normativa vigente e spettanti nel periodo di riferimento dell'esonero.

### Filiere agricole, presentazione della domanda

Per accedere all'esonero contributivo, occorre inviare il modulo telematico "**Esonero Art. 70 D.L. n. 73/2021**", disponibile:

- per i datori di lavoro nel "Portale delle Agevolazioni" (ex "DiResCo");
- per i lavoratori autonomi nel "Cassetto previdenziale Autonomi in agricoltura", alla sezione "Comunicazione bidirezionale" > "Invio comunicazione".

Tenuto conto delle difficoltà di ordine tecnico rilevate, la data di inizio per l'invio della domanda telematica è differita alle ore 9.00 del 4 aprile 2022. Le domande potranno, quindi, essere inviate **dalle ore 9.00 del 4 aprile 2022 alle ore 23.59 del 4 maggio 2022**.

Qualora dal monitoraggio delle risorse utilizzate emerga il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, rispetto al limite di spesa pari a 72,5 milioni di euro per l'anno 2021, non saranno adottati ulteriori provvedimenti concessori. L'**ordine cronologico** (data e ora) di invio della domanda costituisce il criterio per l'individuazione delle istanze che accedono all'esonero nell'ambito del predetto limite di spesa.

## **Aiuto di Stato, limiti aumentati**

Il modulo di domanda consente al richiedente di dichiarare di non avere superato i limiti individuali fissati dalla comunicazione della **Commissione europea del 19 marzo 2020 C(2020)1863**, e successive modificazioni, recante il "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del Covid-19", con specifico riferimento alle sezioni 3.1 e 3.12 dello stesso Quadro Temporaneo, in coerenza con quanto disposto dal co. 2-bis dell'art. 19 del D.L. n. 41/2021.

Al riguardo, la Commissione europea ha prorogato la concedibilità degli aiuti temporanei **al 30 giugno 2022** e ha aumentato il massimale di erogazione degli stessi ai sensi delle sezioni 3.1 e 3.12 del predetto Quadro Temporaneo nelle seguenti misure:

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

## **Esonero filiere agricole, domanda inviata dal datore di lavoro**

Nel caso in cui siano presentate **più domande riferite alla medesima matricola**, sarà ritenuta valida la domanda inviata con data più recente e non annullata dal richiedente. La data di invio della domanda ritenuta valida sarà utilizzata anche ai fini dell'accesso all'esonero nei limiti della capienza.

Allo scadere del termine fissato per la presentazione delle domande di esonero, ultimate le attività di elaborazione, in caso di esito positivo, a ciascun contribuente sarà data **comunicazione dell'importo autorizzato in via definitiva** a mezzo posta elettronica certificata. Nel caso in cui l'Istituto non disponga nell'archivio anagrafico dell'indirizzo di posta elettronica certificata sarà comunicata a mezzo posta elettronica la disponibilità degli esiti dell'istanza nel "Portale delle



agevolazioni”.

**Entro 30 giorni** dalla comunicazione a mezzo posta elettronica certificata o, in mancanza dell'indirizzo Pec, della comunicazione a mezzo posta ordinaria dell'importo autorizzato in via definitiva, i beneficiari dell'esonero dovranno provvedere al versamento della contribuzione dovuta eccedente l'importo autorizzato.

## **Esonero filiere agricole, domanda inviata dai lavoratori autonomi**

Il modulo di domanda esporrà l'importo precalcolato sulla base dei dati presenti in archivio per il mese di **febbraio dell'anno 2021**; detto importo potrà essere variato in diminuzione. L'esonero sarà riconosciuto solo per frazioni di mese **pari o superiori a 14 giorni**.

Nel caso in cui siano presentate **più domande riferite alla medesima posizione aziendale**, sarà ritenuta valida la domanda inviata con data più recente e non annullata dal richiedente. La data di invio della domanda ritenuta valida sarà utilizzata anche ai fini dell'accesso all'esonero nei limiti della capienza.

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

I beneficiari dell'esonero dovranno provvedere al versamento della contribuzione dovuta eccedente l'importo autorizzato **entro 30 giorni dalla data di disponibilità dell'importo autorizzato** nel “Cassetto previdenziale Autonomi in agricoltura”; tale data sarà resa nota con specifico messaggio. L'importo dell'esonero relativo al mese di febbraio 2021 sarà contabilizzato nell'estratto conto con riferimento alla prima rata dell'emissione del 2021.

## **Esonero filiere agricole, istruzioni Uniemens**

In caso di esito positivo delle istanze, alle posizioni contributive delle aziende verrà attribuito il codice di autorizzazione **“8J”**, che assume il più ampio significato di *“Azienda con esonero a causa dell'emergenza epidemiologica da Covid-19. Articolo 222 decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, Articolo 16 e 16-bis DL n. 137/2020, convertito dalla legge n.176/2020 e art.70 D.L. 73/2021”*.

Il suddetto codice di autorizzazione sarà visualizzabile nel “Cassetto previdenziale aziende”, fatta salva la revoca dell'autorizzazione qualora a seguito degli ulteriori controlli si rilevi la non conformità del codice Ateco dichiarato nell'istanza con i codici Ateco 2007, rilevabili in Camera

di Commercio o denunciati all'Agenzia delle Entrate.

Per esporre nel flusso Uniemens il recupero dell'esonero spettante relativo alla mensilità di febbraio 2021, i datori di lavoro interessati valorizzeranno:

- all'interno di <CausaleACredito> di <AltrePartiteACredito> di <DenunciaAziendale> il codice causale di nuova istituzione "**L556**", avente il significato di "Esonero contributivo art. 70 del decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 luglio 2021, n.106";
- nell'elemento <ImportoACredito> il relativo importo.

Si sottolinea che la valorizzazione del predetto codice causale potrà essere effettuata nella prima denuncia utile ed entro quella del mese di competenza maggio 2022.

Nel caso in cui le aziende interessate abbiano presentato le denunce insolute o parzialmente insolute provvederanno all'invio di un flusso regolarizzativo della sola denuncia aziendale, utilizzando il codice di nuova istituzione "**L557**", avente il significato di "Recupero esonero contributivo art. 70 del decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 luglio 2021, n.106", presente all'interno di <DenunciaAziendale>/ <AltrePartiteACredito>/ <CausaleACredito, indicando l'importo presente nell'istanza.

## **Norme e Prassi**

Inps, messaggio n. 1216 del 16 marzo 2022

Decreto-legge n. 73 del 25 maggio 2021, convertito

# ADEMPIMENTI E SCADENZE

## 01 aprile 2022

Una tantum - Personale impiegato nel periodo gennaio 2018/dicembre 2020 in misura almeno pari all'80% della propria attività nei servizi di linea non soggetti a obblighi di servizio pubblico  
Soggetti: Autoferrotranvieri

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Abbigliamento - industria

Corresponsione tranche una tantum Soggetti: Alimentari - Artigianato

Corresponsione tranche una tantum Soggetti: Alimentari non artigiani fino a 15 dip

Elemento Garanzia Retributiva Soggetti: Carta-Industria

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Commercio CIFA

Corresponsione elemento garanzia retributiva Soggetti: Editoria industria

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Fotoincisione tessile

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Fotoincisione tessile

Corresponsione elemento garanzia retributiva Soggetti: Grafica editoria industria

Corresponsione tranche una tantum Soggetti: Igiene ambientale

Corresponsione tranche una tantum Soggetti: Igiene Ambientale - Municipalizzate

Corresponsione tranche una tantum Soggetti: Logistica

Corresponsione tranche una tantum Soggetti: Logistica - Autotrasporto merci

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Ombrelli Industria

Aumento contributo a carico azienda Fondo Previmoda Soggetti: Ombrelli Industria

Corresponsione tranche una tantum Soggetti: Panificazione - Artigiani

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Pelli e cuoio - Industria

Aumento contributo a carico azienda Fondo Previmoda Soggetti: Pelli e cuoio - Industria

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Telecomunicazioni

Corresponsione tranche una tantum Soggetti: Telecomunicazioni

Erogazione Elemento di garanzia retributiva Soggetti: Telecomunicazioni

Aumento elemento retributivo di settore Soggetti: Telecomunicazioni

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Turismo CIFA

## 11 aprile 2022

Versamento contributi Fondo M. Negri Soggetti: Versamento trimestrale dei contributi previdenziali e assistenziali a favore dei dirigenti delle aziende commerciali, dei trasporti, dei servizi, ausiliarie e del terziario avanzato, nonché dei dirigenti degli alberghi, delle agenzie marittime e dei magazzini generali.

Versamento contributi Fondo M. Besusso (FASDAC) Soggetti: Versamento trimestrale dei contributi assistenziali per i dirigenti delle aziende commerciali, spedizione e trasporti.

Versamento trimestrale contributi al Fondo A. Pastore Soggetti: Versamento trimestrale premi a favore dell'assicurazione polivalente supplementare - PREVIR ed ora intitolata ad Antonio Pastore - istituita a seguito di un accordo stipulato tra la Confcommercio e la FENDAC, a favore dei dirigenti in servizio presso le aziende del settore commerciale ed alberghiero ed altre iscritte al Fondo di previdenza M. Negri.

Contributi lavoratori domestici Soggetti: Versamento trimestrale contributi previdenziali per i lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari.