

Sommario

Sommario	1
NEWS.....	2
Assegno unico universale e Rdc, in arrivo il nuovo modello.....	2
Autonomi dello spettacolo alla cassa per la contribuzione ALAS.....	4
Lavoratori fragili: più tempo per la sorveglianza sanitaria eccezionale.....	7
Cooperative agricole e contribuzione INPS: cosa cambia	9
Federazioni sportive: come sospendere versamenti e adempimenti INAIL.....	13
APE sociale: compatibile con il RdC	15
Comunicazione obbligatoria per autonomi occasionali? Solo su piattaforma online.....	17
INL, convalida dimissioni e risoluzioni consensuali.....	20
Premi assicurativi: limiti minimi di retribuzione per l'anno 2022	21
Inail, misura della riduzione percentuale per l'anno 2022	25
Covid 19. In Gazzetta le linee guida per la prevenzione in cantiere.....	27
Coltivatori diretti e IAP, esonero contributivi per le attività del 2022	29
GUIDA PRATICA.....	31
Pari opportunità: come redigere il rapporto biennale	31
ADEMPIMENTI E SCADENZE	37
01 giugno 2022.....	37
03 giugno 2022.....	39

NEWS

Assegno unico universale e Rdc, in arrivo il nuovo modello

Con il messaggio del 30 maggio 2022, n. 2261, l'Inps rende noto il rilascio del modello **Rdc/Pdc – Com Assegno unico (AU)**, da utilizzare per la richiesta di [assegno unico universale](#) da parte dei nuclei familiari percettori del **reddito di cittadinanza**.

Assegno unico universale e Rdc

Come noto, dallo scorso 1° marzo il D.lgs. 230/2021 ha istituito l'assegno unico e universale per i nuclei familiari con figli a carico, di importo variabile in base **all'Isee, estendendo il beneficio anche ai [percettori di reddito di cittadinanza](#)** quale quota integrativa dello stesso.

Chi deve presentare la domanda

Il riconoscimento dell'**integrazione** avviene mediante la presentazione del modello Rdc – Com AU se le informazioni necessarie non siano in possesso dell'Istituto né siano desumibili dalle altre banche dati a disposizione.

La corresponsione dell'integrazione è già stata effettuata **d'ufficio** in favore dei seguenti nuclei familiari beneficiari di Rdc, tenendo conto del rapporto di genitorialità e filiazione desunto dalla **DSU**:

- nuclei nei quali sono presenti entrambi i genitori, **limitatamente alla quota spettante per i figli minorenni e/o maggiorenni disabili** a carico;
- nuclei composti da un unico genitore per i figli minorenni e/o maggiorenni disabili a carico, per il **50%** dell'importo spettante.

In tali ipotesi, quindi, è necessario presentare il modello Rdc - Com AU se ad esempio si intenda richiedere le **maggiorazioni previste per i figli maggiorenni sino a 21 anni** o quella **compensativa** per nuclei con redditi Isee **fino a 25.000 euro**.

Casi particolari

- Genitore unico

In caso di genitore unico, il modello va presentato per il riconoscimento della restante quota **del 50%**, se sia richiesta la corresponsione dell'importo dell'integrazione per intero, indicando le motivazioni della mancanza dell'altro genitore fra le seguenti opzioni:

1. **decesso**;
2. **allontanamento** certificato da provvedimento giurisdizionale o di altra autorità;
3. **affido esclusivo** del figlio al genitore percettore del Rdc;
4. **genitore sconosciuto o cittadino straniero non avente codice fiscale italiano**;
5. **accordo** con l'altro genitore.

Se, invece, l'altro genitore non presente nel nucleo beneficiario del Rdc intenda richiedere la quota di integrazione spettante quale genitore esercente la **responsabilità genitoriale**, va inoltrata la domanda di AU e non il modello Rdc - Com AU, con le modalità illustrate dall'Istituto con precedente circolare n. 23 del 9 febbraio 2022.

- Nuclei complessi

In caso di nuclei in cui siano presenti **nello stesso ISEE più rapporti di filiazione**, l'integrazione è già stata riconosciuta dall'INPS se è stato possibile individuare la genitorialità sulla base dell'ISEE.

- Figli neomaggiorenni

Qualora i figli raggiungano la maggiore età **durante il godimento dell'integrazione Rdc/AU**, il riconoscimento d'ufficio dell'assegno è interrotto dal mese successivo al compimento della maggiore età e, in presenza delle condizioni previste per l'accesso del figlio all'integrazione Rdc/AU, è necessario **trasmettere** un modello Rdc - Com AU o **integrare** quello precedentemente presentato con le informazioni riguardanti il figlio divenuto maggiorenne.

- Genitori entrambi lavoratori e maggiorazione compensativa

Per il riconoscimento della **maggiorazione** spettante per la presenza nel nucleo Rdc di entrambi i genitori titolari di **reddito da lavoro** e di quella **compensativa** per i nuclei familiari in cui un componente abbia percepito nel 2021 l'assegno per il nucleo familiare, in presenza di figli minori, è necessario selezionare le relative opzioni nell'apposita sezione del modello Rdc - Com AU, per ogni figlio.

Istruzioni per la compilazione e trasmissione del modello Rdc - Com AU

Il modello Rdc - Com AU è presentato in **modalità telematica** attraverso:

- il [sito internet dell'Istituto](#), accedendo al servizio “reddito di cittadinanza” all’indirizzo “<https://serviziweb2.inps.it/AS0207/RedditoCittadinanza/>”, ed autenticandosi con SPID, CNS o CIE;
- gli istituti di patronato.

Possono compilare il modello Rdc – Com AU:

- i **genitori** facenti parte del nucleo Rdc con figli a carico aventi diritto all’integrazione;
- i **genitori affidatari** facenti parte del nucleo Rdc con figli a carico aventi diritto all’integrazione;
- il **tutore dei figli** aventi diritto all’integrazione Rdc/AU, purché la domanda di Rdc oggetto di integrazione con AUU sia stata presentata dallo stesso tutore;
- il **tutore del genitore** avente diritto all’integrazione Rdc/AU, purché la domanda di Rdc oggetto di integrazione con AUU sia stata presentata dallo stesso tutore compilando il quadro 2 del modello;
- i **figli maggiorenni** aventi diritto all’integrazione Rdc/AU che frequentino un corso di studi, siano disoccupati o svolgano tirocinio, compilando il quadro 3 del modello.

Da quando decorre l’integrazione?

Il modello Rdc – Com AU per il riconoscimento dell’integrazione eventualmente spettante nell’anno di competenza dell’AUU è presentato **dal mese di marzo di ogni anno** fino al 28 febbraio dell’anno successivo; le prime erogazioni dell’integrazione avvengono a partire **dal mese successivo** alla presentazione del relativo modello.

Il modello Rdc – Com AU produce peraltro i propri effetti con **efficacia retroattiva** se presentato **entro il 30 giugno** dell’anno di riferimento, con riconoscimento degli importi arretrati dal mese di marzo del medesimo anno.

Autonomi dello spettacolo alla cassa per la contribuzione ALAS

L’INPS, con il [messaggio n. 2260 del 30 maggio 2022](#), fornisce chiarimenti in merito alla **contribuzione ALAS** da versare per il finanziamento dell’indennità di disoccupazione a favore dei [lavoratori autonomi dello spettacolo](#).

Lavoratori autonomi dello spettacolo: indennità ALAS

L'articolo 66, comma 7 del decreto Sostegni bis (decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 luglio 2021, n. 106) ha introdotto, a decorrere dal 1° gennaio 2022, una indennità per la **disoccupazione involontaria** per i lavoratori autonomi dello spettacolo ([ALAS](#)).

Beneficiari della prestazione sono i [lavoratori autonomi dello spettacolo](#) di cui all'articolo 2, comma 1, lett. a) e b), del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 182 e individuati dal decreto interministeriale del 15 marzo 2005 nonché i lavoratori autonomi esercenti **attività musicali** di cui all'articolo 3, primo comma, n. 23-bis, del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 16 luglio 1947, n. 708.

Più nel dettaglio, l'INPS, con la circolare n. 8 del 14 gennaio 2022, ha avuto modo di chiarire che la nuova prestazione ALAS spetta:

- ai lavoratori autonomi che prestano a tempo determinato attività artistica o tecnica, direttamente connessa con la produzione e la realizzazione di spettacoli (articolo 2, comma 1, lett. a), del D.lgs. n. 182/1997);
- ai lavoratori autonomi a tempo determinato che prestano attività al di fuori delle ipotesi di cui all'articolo 2, comma 1, lett. a);
- ai lavoratori autonomi "esercenti attività musicali" di cui al punto 23-bis) dell'articolo 3, primo comma, del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 16 luglio 1947, n. 708, inserito dall'articolo 3, comma 98, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

L'indennità ALAS è riconosciuta dall'INPS a condizione che i predetti lavoratori possano fare valere specifici requisiti.

Indennità ALAS: contribuzione per datori di lavoro/committenti

L'articolo 66, comma 14, del decreto Sostegni-bis prevede che, a decorrere dal 1° gennaio 2022, per i lavoratori destinatari della nuova prestazione ALAS, sia dovuta **un'aliquota contributiva pari al 2% del compenso lordo giornaliero**, destinata alla Gestione prestazioni temporanee dell'INPS (articolo 24 della legge 9 marzo 1989, n. 88).

Sono tenuti a versare la contribuzione per il finanziamento dell'indennità di disoccupazione a favore dei lavoratori autonomi dello spettacolo, dal 1° gennaio 2022, i datori di lavoro/committenti che instaurano rapporti di lavoro autonomo, anche di collaborazione, con soggetti appartenenti alle qualifiche professionali di cui al decreto interministeriale del 15 marzo 2005.

Per i datori di lavoro/committenti che instaurano rapporti di lavoro autonomo con lavoratori con obbligo di assicurazione al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo, la misura del contributo è pari all'1,06% dell'imponibile contributivo (articolo 120 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e articolo 1, commi 361 e 362, della legge 23 dicembre 2005, n. 266).

Il contributo di finanziamento dell'assicurazione di malattia, dovuto nella misura dell'1,28% fino al 31 dicembre 2021, è invece calcolato nella misura piena del 2,22%.

Aliquote dovute dal 1° gennaio 2022 per le contribuzioni minori dai committenti che instaurano rapporti di lavoro autonomo con soggetti con obbligo di assicurazione al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo

- ALAS 1,06 %
- Maternità 0
- Malattia 2,22%.

Indennità ALAS: contribuzione per autonomi esercenti attività musicali

Sempre dal 1° gennaio 2022 sono tenuti a versare il contributo ALAS nella misura del 2% (non trovano applicazione le riduzioni contributive precedentemente indicate) anche i lavoratori autonomi esercenti attività musicali, che devono provvedere direttamente all'adempimento degli obblighi informativi e contributivi (articolo 3, commi 98, 99 e 100, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, circolare ex Enpals n. 17 del 17 giugno 2004 e circolare n. 182 del 10 dicembre 2021).

Per assolvere gli **obblighi contributivi** tali lavoratori, con SPID/CIE/CNS, dovranno utilizzare direttamente le **denunce online Uniemens** (l'INPS evidenzia che sarà previsto un percorso semplificato) ed effettuare il versamento della contribuzione con **F24**.

I lavoratori autonomi esercenti attività musicali sono contraddistinti dal codice qualifica 500 e presentano inquadramento automatizzato con il c.s.c. 7.07.11, Ateco 90.01.09 (Altre rappresentazioni artistiche).

L'INPS specifica che i chiarimenti sono stati forniti su parere conforme del Ministero del Lavoro.

N.B. Per i lavoratori autonomi esercenti attività musicali (c.s.c. 7.07.11) e per i committenti appartenenti al novero delle Pubbliche Amministrazioni (articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e identificati dal c.s.c. 1.18.10) il contributo ALAS è dovuto sempre nella misura piena del 2%.

Aliquote dovute dal 1° gennaio 2022 per le contribuzioni minori dai lavoratori autonomi esercenti attività musicali

- ALAS 2%
- Maternità 0,46%

Aliquote dovute dal 1° gennaio 2022 dalle pubbliche Amministrazioni per i rapporti di lavoro autonomo con soggetti assicurati al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo

- ALAS 2%
- Maternità 0,46%
- Malattia 2,22%

Indennità ALAS: flussi Uniemens

Per il versamento della contribuzione minore dovuta per i mesi di competenza gennaio 2022 - aprile 2022, dovrà essere valorizzato nel flusso Uniemens, all'interno di <DenunciaIndividuale> <DatiRetributivi> <AltreADebito> <CausaleADebito> il codice di nuova istituzione "M219", che assume il significato di "Versamento differenze contributive ALAS".

Il versamento della contribuzione deve essere effettuato con le denunce di competenza dei mesi di maggio 2022, di giugno 2022 e di luglio 2022.

Lavoratori fragili: più tempo per la sorveglianza sanitaria eccezionale

Un'altra **proroga** per la sorveglianza sanitaria eccezionale dei lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio Covid-19.

L'articolo 10 del decreto Riaperture (decreto-legge 24 marzo 2022, n. 24, convertito con modificazioni dalla L. 19 maggio 2022, n. 52) **proroga**, tra i termini correlati alla pandemia di COVID-19, anche quelli delle **disposizioni inerenti alla sorveglianza sanitaria eccezionale** (Allegato B, punto 1).

Ne dà notizia l'INAIL con avviso del 26 maggio 2022.

Sorveglianza sanitaria eccezionale per i lavoratori fragili

La sorveglianza sanitaria eccezionale è stata prevista dall'art. 83 del decreto Rilancio (decreto-

legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77) che amplia, per il periodo emergenziale, le disposizioni in materia di sorveglianza sanitaria di cui all'art. 41 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 ai fini della valutazione di situazioni di particolare fragilità dei lavoratori.

Sono tenuti ad ottemperare a quanto previsto, in materia di sorveglianza sanitaria eccezionale, dall'articolo 83, del decreto Rilancio i datori di lavoro, pubblici e privati, non obbligati alla nomina del medico competente.

L'INAIL ha emanato le istruzioni operative con la circolare n. 44 del 2020, alla quale occorre tuttora fare riferimento.

Sorveglianza sanitaria eccezionale: richiesta di visita medica

La sorveglianza sanitaria eccezionale consiste, in pratica, nella **richiesta di una visita medica per l'accertamento delle condizioni di fragilità**.

I datori di lavoro non tenuti secondo l'art.18, comma 1 lett. a) del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 alla nomina di un medico competente, fermo restando la possibilità di nominarne uno per la durata dello stato di emergenza, entro il nuovo termine del 31 luglio 2022 possono fare richiesta di visita medica ai servizi territoriali dell'INAIL per la sorveglianza sanitaria dei lavoratori e delle lavoratrici fragili.

L'accertamento medico deve svolgersi su lavoratori più esposti a rischio di contagio a causa dell'età o della condizione di salute precarie in quanto affetti da immunodepressione, o da patologia COVID-19, o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita, e comunque da comorbilità che possono caratterizzare una maggiore rischiosità.

L'INAIL ha chiarito che, ai fini della sorveglianza sanitaria eccezionale, il **concetto di fragilità** va individuato "in quelle condizioni dello stato di salute del lavoratore/lavoratrice rispetto alle patologie preesistenti che potrebbero determinare, in caso di infezione, un esito più grave o infuosto e può evolversi sulla base di nuove conoscenze scientifiche sia di tipo epidemiologico che di tipo clinico".

Sorveglianza sanitaria eccezionale: procedura

La richiesta di visita medica per l'accertamento delle condizioni di fragilità del lavoratore ai servizi territoriali dell'INAIL va effettuata con il servizio online "Sorveglianza sanitaria eccezionale", accessibile dagli utenti muniti di Spid, Cns o Cie.

Il datore di lavoro può presentare domanda direttamente o tramite un suo delegato, compilando e inoltrando all'INAIL il **modulo “[Mod. 06 SSE delega](#)”**.

L'INAIL nomina il medico della sede territoriale più vicina al domicilio del lavoratore.

Il medico accerta la condizione di fragilità del lavoratore, limitando il giudizio di non idoneità temporanea ai casi che non consentano nessuna soluzione di impiego alternativa.

In tutti gli altri casi il medico formula un giudizio di idoneità indicando, in via prioritaria, le soluzioni maggiormente cautelative da adottare per la salute del lavoratore o della lavoratrice.

L'inidoneità alla mansione non giustifica in ogni caso il recesso dal rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro.

Il datore di lavoro riceve l'avviso di emissione della fattura (esente IVA) per il pagamento della prestazione effettuata. La tariffa dovuta all'INAIL per singola prestazione è pari a 50,85 euro (decreto interministeriale 23 luglio 2020).

Sorveglianza sanitaria eccezionale: gli step

Soggetto	Fasi della procedura
Datore di lavoro (o professionista delegato)	Richiesta di visita medica tramite servizio online dedicato, con Spid, Cns o Cie
INAIL	Nomina del medico della sede più vicina al domicilio del lavoratore
Medico INAIL	Emissione del giudizio di idoneità (o eccezionalmente di non idoneità temporanea)
Datore di lavoro	Pagamento della prestazione effettuata.

Cooperative agricole e contribuzione INPS: cosa cambia

L'INPS, con il messaggio n. 2225 del 27 maggio 2022, integra le indicazioni fornite con la circolare n. 2 del 4 gennaio 2022 precisando la misura degli **obblighi contributivi che le [imprese cooperative e i loro consorzi inquadrati nel settore agricoltura](#)** devono denunciare sul **flusso Uniemens**, sezione “Datori di lavoro privati”, relativamente agli operai a tempo indeterminato e per gli apprendisti a seguito delle novità previste dalla legge di Bilancio 2022.

Le contribuzioni relative agli ulteriori obblighi assicurativi (IVS, malattia, maternità, Fondo di garanzia) continuano invece ad essere rimosse nell'ambito della contribuzione agricola unificata.

Contribuzione per le cooperative agricole: novità 2022

La legge di Bilancio 2022 (articolo 1, comma 222, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, che modifica l'articolo 3, primo comma, della legge 15 giugno 1984, n. 240) prevede che, **dal 1° gennaio 2022**, le imprese cooperative e i loro consorzi inquadrati nel settore agricoltura siano tenuti al versamento della [contribuzione di finanziamento ASpl](#) per i lavoratori assunti a tempo indeterminato con qualifica di operaio agricolo (OTI) e per quelli assunti a tempo indeterminato con contratto di apprendistato di qualsiasi tipologia (articoli 43, 44 e 45 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81).

Il nuovo obbligo contributivo Aspl (1,61% dell'imponibile contributivo):

- 1) interessa le cooperative e loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli e zootecnici;
- 2) sussiste per i lavoratori assunti dal 1° gennaio 2022 e per quelli assunti precedentemente e ancora in forza al 1° gennaio 2022.

Per il versamento della contribuzione (CUAF, CIGO, CIGS e Aspl) l'INPS ha previsto l'apertura di un'apposita matricola contraddistinta dal C.S.C. 1.01.06 per la posizione degli operai a tempo indeterminato e degli apprendisti, che va ad aggiungersi alla matricola contraddistinta dal C.S.C. 5.01.02 utilizzata per i dirigenti e gli impiegati agricoli.

L'assoggettamento alla disciplina della contribuzione di finanziamento Aspl determina l'**obbligo di versamento del ticket di licenziamento per le cooperative e i loro consorzi** che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici prevalentemente propri o conferiti dai loro soci e per le agenzie di somministrazione.

Cooperative agricole: misura della contribuzione

Le imprese cooperative e i loro consorzi che risultano inquadrati nel settore agricoltura devono versare la seguente contribuzione per gli operai a tempo indeterminato.

Operaio dipendente con CUAF

- CUAF: 0,68% (totalmente a carico azienda);

- CIGO: fino a 50 dipendenti 1,70% (totalmente a carico azienda); oltre 50 dipendenti 2% (totalmente a carico azienda);
- CIGS: 0,90% (0,60% a carico azienda e 0,30% a carico lavoratore);
- Aspl: 1,31% (totalmente a carico azienda);
- Contributo ex articolo 25, quarto comma, della legge n. 845/1978: 0,30% (totalmente a carico azienda).

Operaio dipendente senza CUAF

- CUAF: 0%;
- CIGO: fino a 50 dipendenti 1,64% (totalmente a carico azienda); oltre 50 dipendenti 1,94% (totalmente a carico azienda);
- CIGS: 0,90% (0,60% a carico azienda e 0,30% a carico lavoratore);
- Aspl: 0%
- Contributo ex articolo 25, quarto comma, della legge n. 845/1978 0,30% (totalmente a carico azienda).

Per i lavoratori assunti con contratto di **apprendistato di secondo e terzo livello** le contribuzioni da denunciare sul flusso Uniemens sono le seguenti:

- CUAF: 0,11% (totalmente a carico azienda);
- INAIL: 0,30% (totalmente a carico azienda);
- CIGO: fino a 50 dipendenti 1,70% (totalmente a carico azienda); oltre 50 dipendenti 2% (totalmente a carico azienda);
- CIGS: 0,90% (0,60% a carico azienda e 0,30% a carico lavoratore);
- Aspl: 1,31% (totalmente a carico azienda);
- Contributo ex articolo 25, quarto comma, della legge n. 845/1978: 0,30% (totalmente a carico azienda).

Per i datori di lavoro che occupano alle dipendenze un **numero di addetti pari o inferiore a 9** la contribuzione da versare è la seguente:

- CUAF: 1° - 12° mese 0,02% (totalmente a carico azienda); 13° - 24° mese 0,03% (totalmente a carico azienda); oltre il 24° mese 0,11% (totalmente a carico azienda);
- INAIL: 1° - 12° mese 0,04% (totalmente a carico azienda); 13° - 24° mese 0,09% (totalmente a carico azienda); oltre il 24° mese 0,30% (totalmente a carico azienda);
- CIGO: 1,70% (totalmente a carico azienda);
- Aspl: 1,31% (totalmente a carico azienda).
- Contributo ex articolo 25, quarto comma, della legge n. 845/1978 0,30% (totalmente a carico azienda).

Per gli apprendisti assunti con contratto di **apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore** (apprendistato di primo livello) il contributo CUAFF è invece pari allo 0,06% della retribuzione imponibile e il contributo INAIL è pari allo 0,15% per l'intera durata del rapporto di lavoro. Ai datori di lavoro è poi riconosciuto lo sgravio totale dell'aliquota di finanziamento della contribuzione Aspl e del contributo di cui all'articolo 25, quarto comma, della legge n. 845/1978.

Zone montane e svantaggiate

Per le cooperative operanti in zone montane e zone svantaggiate, sulle contribuzioni precedentemente illustrate si applicano le agevolazioni previste dall'articolo 9, comma 5, della legge 11 marzo 1988, n. 67, con esclusione dell'aliquota dello 0,30% di cui all'articolo 25, quarto comma, della legge n. 845/1978.

Per l'applicazione delle agevolazioni, le matricole aziendali devono essere contraddistinte dal codice di autorizzazione "8M" o "8N".

| Versamento del contributo CIGO e CIGS

Per il versamento del contributo CIGO e CIGS dovuto per le mensilità dal mese di gennaio 2022, per gli apprendisti di qualsiasi tipologia, i datori di lavoro devono valorizzare il nuovo valore:

- "M026", avente il significato di "Versamento contributo ordinario CIGO anno 2022";
- "M032", avente il significato di "Versamento contributo CIGS anno 2022".

La valorizzazione dei mesi pregressi (dal mese di gennaio 2022 fino al mese di esposizione del corrente) con l'elemento <AnnoMeseRif> può essere effettuata esclusivamente nei flussi UniE-mens di competenza di:

- maggio 2022, per il mese corrente e arretrati fino ad aprile 2022;
- giugno 2022, per il mese corrente e arretrati fino a maggio 2022;
- luglio 2022, per il mese corrente e arretrati fino a giugno 2022.

Federazioni sportive: come sospendere versamenti e adempimenti INAIL

I **versamenti** dei premi **INAIL** per le **federazioni sportive** nazionali, gli enti di promozione sportiva e le associazioni e società sportive professionistiche e dilettantistiche, sospesi dal **decreto Energia** fino al 31 luglio 2022, possono essere effettuati, senza applicazione di sanzioni e interessi, in un'unica soluzione entro il 31 agosto 2022 o a rate. Lo ricorda l'INAIL con la [circolare n. 23 del 27 maggio 2022](#) con la quale l'Istituto (su nulla-osta del Ministero del lavoro) comunica la modalità di adesione alla sospensione in parola.

Sospensione dei premi INAIL: cosa prevede il decreto Energia

Il decreto Energia (articolo 7, commi 3-bis e 3-ter, decreto-legge 1° marzo 2022, n. 17 convertito, con modificazioni, dalla legge 27 aprile 2022, n. 34) ha prorogato fino al 31 luglio 2022 i termini di [sospensione degli adempimenti e dei versamenti dei premi INAIL](#) previsti dalla legge di Bilancio 2022 (articolo 1, comma 923, lettere a), b), c), e d), della legge 30 dicembre 2021, n. 234), compresi i termini in scadenza nel periodo dal 1° maggio 2022 al 31 luglio 2022.

La **proroga** pertanto riguarda i termini in scadenza nel periodo **dal 1° gennaio 2022 al 31 luglio 2022**.

I versamenti sospesi devono essere effettuati, senza applicazione di sanzioni e interessi, in un'unica soluzione **entro il 31 agosto 2022** o accedendo alla rateizzazione fino a un massimo di 4 rate mensili di pari importo, pari al 50% del totale dovuto e l'ultima rata di dicembre 2022 pari al valore residuo.

Sospensione dei premi INAIL: ambito di applicazione

La proroga della sospensione dei **termini** relativi agli **adempimenti** e ai **versamenti** INAIL interessa le federazioni sportive nazionali, gli enti di promozione sportiva e le associazioni e società sportive professionistiche e dilettantistiche che hanno il domicilio fiscale, la sede legale o la sede operativa nel territorio dello Stato e che operano nell'ambito di competizioni sportive in corso di svolgimento dal 1° gennaio 2022 al 31 luglio 2022 ai sensi del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 24 ottobre 2020.

Sospensione di premi e adempimenti INAIL

Con riguardo agli adempimenti sospesi fino al **31 luglio 2022**, l'INAIL traccia il seguente quadro operativo:

Adempimento sospeso	Periodo di effettuazione	Modalità di effettuazione
Presentazione della dichiarazione delle retribuzioni per l'autoliquidazione 2021/2022	Dal 20 luglio 2022 al 10 agosto 2022	Trasmissione esclusivamente tramite il servizio Alpi online, disponibile in www.inail.it – Servizi online – Autoliquidazione dal 20 luglio 2022 al 10 agosto 2022
Presentazione della domanda di riduzione del tasso medio per prevenzione (articolo 23 delle Modalità di applicazione delle Tariffe dei premi) per gli interventi migliorativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro realizzati nell'anno 2021	Dal 20 luglio 2022 al 10 agosto 2022	Trasmissione dal 20 luglio 2022 al 10 agosto 2022 utilizzando il servizio online "Riduzione per prevenzione", che sarà reso disponibile in www.inail.it – Servizi online – Denunce

Versamento dei premi INAIL sospesi

L'INAIL ricorda che tra i versamenti sospesi rientra il versamento del **premio di autoliquidazione 2021/2022** in scadenza il 16 febbraio 2022 e, per chi ha aderito alla rateazione del premio di autoliquidazione 2021/2022 in 4 rate, i versamenti relativi alla prima e alla seconda rata in scadenza rispettivamente il 16 febbraio e il 16 maggio 2022.

In caso di **pagamento rateale**, le rate successive alla prima devono essere versate entro l'ultimo giorno di ogni mese a eccezione della rata di dicembre 2022 che va versata entro il 16 del mese.

L'importo di ciascuna rata non può essere inferiore a **50,00 euro**.

Sono **sospesi** anche i **versamenti** delle rate **mensili**, inclusa la prima, derivanti da provvedimenti di concessione delle rateazioni di cui all'articolo 2, comma 11, del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito con modificazioni dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389.

Le rate sospese, compresa la prima ove questa scada nel periodo di sospensione, devono essere versate **entro il 31 agosto 2022**.

La sospensione non si applica ai versamenti delle rate relative alla rateizzazione prevista dal decreto Agosto (articolo 97, comma 1, secondo periodo, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126) e alla rateizzazione prevista dalla legge di Bilancio 2021 (articolo 1, commi 26 e 37, della legge 30 dicembre

2020, n. 178).

I versamenti sospesi sono effettuati con il **modello F24** indicando nel campo “numero di riferimento”:

- 999251 per il versamento in un'unica soluzione dei premi sospesi da effettuarsi entro il 31 agosto 2022;

- 999252 per il versamento in forma rateale..

Comunicazione di sospensione degli adempimenti e dei versamenti INAIL

Per **fruire** della sospensione occorre presentare la comunicazione di sospensione utilizzando il **servizio online** "Comunicazioni sospensioni/recuperi agevolati per eventi eccezionali" disponibile sul sito istituzionale dell'INIL dal 1° giugno fino al 31 luglio 2022.

I beneficiari devono dichiarare:

- la loro **natura di federazione sportiva nazionale**, ente di promozione sportiva, associazione professionistica o dilettantistica, ovvero società sportiva professionistica o dilettantistica;
- di operare nell'ambito di **competizioni** sportive in corso di svolgimento nel periodo **dal 1° gennaio 2022 al 31 luglio 2022**, specificando quale;
- la **modalità di versamento** dei premi sospesi.

La proroga è automatica per chi ha già presentato la comunicazione di sospensione in base alle disposizioni della legge di Bilancio 2022.

APE sociale: compatibile con il RdC

Arrivano dall'Inps, con la circolare n. 62 del 25 maggio 2022, chiarimenti riguardo il **posticipo** del termine di scadenza della sperimentazione e le modifiche alle [disposizioni in materia di APE sociale](#) introdotte dall'articolo 1, commi da 91 a 93, della legge n. 234/2021, applicabili fino al prossimo **31 dicembre**.

Posticipo del termine di scadenza

Dato lo spostamento del periodo di sperimentazione dell'APE, i soggetti in possesso del provvedimento di certificazione e quelli decaduti dal beneficio (per superamento dei limiti reddituali

annuali o per altri motivi) possono presentare domanda di accesso all'APE sociale anche dopo il 31 dicembre 2022.

Le altre novità

Dallo scorso 1° gennaio è stato **eliminato** il requisito del **decorso del trimestre** in stato di disoccupazione per le seguenti categorie di soggetti:

- lavoratori oggetto di **licenziamento**, individuale o collettivo;
- **dimissionari** per giusta causa;
- lavoratori che hanno **risolto consensualmente** il rapporto di lavoro;
- lavoratori a **termine** con contratto scaduto.

Anche per gli **operai agricoli**, quindi, non è più necessario computare il trimestre dal licenziamento o dalle dimissioni per giusta causa, se gli stessi si siano verificati nell'anno in cui è proposta la domanda di APE sociale o, se avvenuti in precedenza, dalla fine dell'anno precedente a quello di presentazione della domanda stessa; ne deriva che, per l'indennità di **disoccupazione agricola** relativa a periodi antecedenti la decorrenza dell'APE sociale, sono indennizzabili anche i tre mesi antecedenti la decorrenza del beneficio.

Nuovo elenco dei lavori gravosi

Sempre dal 1° gennaio 2022, possono presentare domanda di verifica delle condizioni di accesso all'APE sociale per la categoria dei lavoratori addetti ad attività **gravose** soltanto i seguenti lavoratori dipendenti, a condizione che abbiano svolto attività lavorativa **per almeno sei anni negli ultimi sette anni o per almeno sette anni negli ultimi dieci anni**:

- **operai edili** con contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle imprese edili e affini, nell'ambito dei codici Istat presenti nell'allegato alla circolare in oggetto;
- **ceramisti** con codice di classificazione Istat 6.3.2.1.2
- **conduttori di impianti** per la formatura di articoli in **ceramica e terracotta** con codice di classificazione Istat 7.1.3.3.

I modelli per la domanda e i termini di presentazione

I modelli per l'accesso all'APE sociale sono disponibili sul portale Inps sotto la voce "Ape Sociale-Anticipo pensionistico".

I soggetti interessati possono presentare domanda **entro il 15 luglio 2022** e, comunque, **non oltre il 30 novembre 2022**.

Le [domande presentate](#) oltre i suddetti termini di scadenza saranno prese in considerazione esclusivamente in presenza delle necessarie risorse finanziarie.

I termini entro i quali l'Istituto deve comunicare **l'esito dell'istruttoria delle domande** sono:

- **30 giugno 2022**, per le domande presentate entro il 31 marzo 2022;
- **15 ottobre 2022**, per le domande presentate entro il 15 luglio 2022;
- **31 dicembre 2022**, per le domande presentate oltre il 15 luglio 2022, ma entro il 30 novembre 2022.

APE sociale e reddito di cittadinanza e di emergenza: sono compatibili?

L'Istituto ribadisce che l'APE sociale è **incompatibile** con i **trattamenti pensionistici diretti**, con quelli di **sostegno del reddito** connessi allo stato di disoccupazione involontaria e con **l'indennizzo per la cessazione dell'attività commerciale**.

Riguardo il reddito di cittadinanza, invece, non sussiste alcuna forma di incompatibilità o incumulabilità, mentre il reddito di emergenza e l'ISCRO non possono essere riconosciuti al titolare di APE sociale.

Comunicazione obbligatoria per autonomi occasionali? Solo su piattaforma online

La comunicazione preventiva di avvio di attività dei lavoratori autonomi occasionali, da effettuarsi all'Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio da parte del committente, va eseguita non più mediante SMS o posta elettronica, ma esclusivamente "mediante modalità informatiche".

È quanto prevede l'art. 12 sexies del [decreto-legge 21 marzo 2022, n. 21](#) convertito, con modificazioni, con la [Legge di conversione 20 maggio 2022, n. 51](#) e recante misure urgenti per contrastare gli effetti economici e umanitari della crisi ucraina.

La novità, in vigore dal 21 maggio 2022, non è però l'unica novella per imprese e professionisti.

Ma andiamo con ordine partendo dall'adempimento e dal quadro regolatorio previgente.

CO per lavoro autonomo occasionale: di cosa si tratta

La [comunicazione preventiva di avvio dell'attività dei lavoratori autonomi occasionali](#) è un nuovo adempimento a carico dei committenti.

Introdotta, a decorrere dal 21 dicembre 2021, dall'art. 14 del D.lgs. n. 81/2008, come modificato dal [decreto Fiscale](#) (art. 13 del decreto legge 21 ottobre 2021, n. 146, convertito con modificazioni in legge 17 dicembre 2021, n. 215), il nuovo obbligo mira principalmente a contrastare il lavoro irregolare.

Operativamente, il committente è obbligato, prima di avviare i lavori affidati a lavoratori autonomi occasionali, a darne comunicazione all'**Ispettorato territoriale del lavoro** competente per territorio in ragione del luogo dove si svolgerà la prestazione lavorativa.

CO per lavoro autonomo occasionale: le istruzioni operative

Il legislatore, in prima battuta, aveva previsto che tale comunicazione dovesse essere eseguita **“mediante SMS o posta elettronica”** e comunque con le modalità operative previste dall'art. 15, comma 3, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 per i rapporti di lavoro intermittente.

Le lacune del dettato normativo hanno costretto il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e l'Ispettorato Nazionale del Lavoro a intervenire ripetutamente per spiegare la portata della novità e fornire le indicazioni operative per la sua corretta esecuzione.

Per un quadro generale, si ricorda che, dall'entrata in vigore della disposizione del decreto Fiscale ad oggi sono state pubblicate le seguenti note:

- la nota prot. n. 29 dell'11 gennaio 2022 (per la Regione Sicilia, integrata da comunicato prot. n. 1375 del 14 gennaio 2022), contenente le prime indicazioni operative sull'obbligo di comunicazione all'ITL competente per territorio, da effettuarsi, nelle more del rilascio di un apposito applicativo, tramite e-mail all'indirizzo di posta elettronica ordinaria (non certificata) dell'Ispettorato territoriale;
- la nota prot. n.109 del 27 gennaio 2022 e la nota prot. n. 393 del 1°marzo 2022 con chiarimenti sotto forma di risposte a quesiti;
- la nota prot. n. 573 del 28 marzo 2022, con la quale l'INL, a seguito del rilascio dell'applicativo disponibile su Servizi Lavoro e accessibile ai datori di lavoro e soggetti abilitati tramite SPID e CIE, ha comunicato la possibile coesistenza, fino 30 aprile 2022, delle due modalità di invio della comunicazione (posta elettronica e canale telematico) e il

passaggio, dal 1° maggio 2022, all'unico canale telematico ritenuto valido per assolvere l'obbligo;

- la nota prot. n. 881 del 22 aprile 2022, con cui l'INL, modificando le precedenti istruzioni, ha lasciato attivo sine die il doppio binario. Il committente poteva pertanto scegliere tra posta elettronica o canale telematico, consapevole però che scegliendo l'invio tramite e-mail sarebbe stato più soggetto a controlli ispettivi.

CO per lavoro autonomo occasionale: le novità

Con l'articolo 12-sexies del decreto-legge n. 21 del 2022 convertito in legge il legislatore ha nuovamente modificato l'articolo 14, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 disponendo che la comunicazione preventiva di avvio dell'attività dei lavoratori autonomi occasionali va eseguita **solo mediante modalità informatiche**. Non è pertanto più ammessa nessun'altra modalità alternativa.

Ma c'è di più.

La disposizione modifica ulteriormente l'art. 14 specificando che non sono oggetto della comunicazione in parola le attività autonome occasionali intermedie dalle piattaforme digitali (legge 29 dicembre 2021, n. 233). Per queste ultime, si ricorda, i committenti devono eseguire la comunicazione tramite il modello "UNI-piattaforme" ed entro il 20° giorno del mese successivo all'instaurazione del rapporto di lavoro, secondo le modalità di trasmissione definite con il decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 31 del 23 febbraio 2022 (solo in fase di prima applicazione, la scadenza prevista al 20 maggio è stata prorogata al 3 giugno).

Pertanto, per le prestazioni d'opera, anche di natura intellettuale e per le attività di lavoro autonomo non esercitate abitualmente i cui corrispettivi sono erogati dal committente tramite piattaforma digitale, la **comunicazione deve essere effettuata con "UNI-piattaforme"**, entro il **20° giorno del mese successivo all'instaurazione del rapporto di lavoro**. Il committente potrà fare una sola comunicazione nei casi di stipulazione contestuale di due o più contratti di lavoro intermediato da piattaforma digitale.

La comunicazione preventiva di inizio attività interessa invece i lavoratori autonomi occasionali, ossia i lavoratori inquadrabili nella definizione contenuta all'art. 2222 c.c. (riferito alla persona che "si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente"), e sottoposti, in ragione dell'occasionalità dell'attività, al regime fiscale di cui all'art. 67, comma 1 lett. l), del D.P.R. n. 917/1986.

CO per lavoro autonomo occasionale: sanzioni

Nessuna novità si registra invece sotto il **profilo sanzionatorio**. Il committente che non ottempera all'obbligo di comunicazione è soggetto alla **sanzione amministrativa da 500 a 2.500 euro** per ciascun lavoratore autonomo occasionale per cui è stata omessa o ritardata la comunicazione.

Non è applicabile la diffida prevista dall'articolo 13 del D.lgs. n. 124/2004.

INL, convalida dimissioni e risoluzioni consensuali

Precisazioni dell'INL in merito all'attivazione del colloquio a distanza per la convalida delle dimissioni e risoluzioni consensuali della lavoratrice madre e del lavoratore padre.

Durante la fase emergenziale da Covid-19, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro aveva rettificato la procedura relativa alla [convalida delle dimissioni](#) e **risoluzioni consensuali della lavoratrice madre e del lavoratore padre**.

Invero, in via eccezionale, il lavoratore poteva trasmettere online il modello di richiesta per la convalida delle dimissioni e risoluzioni consensuali, in sostituzione del colloquio diretto con il funzionario dell'Ispettorato del lavoro territorialmente competente (ITL). Rimaneva fermo l'obbligo di trasmettere le dimissioni al datore di lavoro.

Genitori lavoratori: dimissioni e risoluzioni consensuali con nuovo modello

Con la **cessazione dello stato di emergenza**, il 31 marzo 2022, viene meno la possibilità di utilizzare il suddetto modello. Ciò nonostante, l'INL comunica che è comunque possibile effettuare il colloquio con il personale dell'ITL anche "**a distanza**" (in alternativa di quello in presenza), tramite la presentazione del **nuovo modello**, disponibile online, per la richiesta di attivazione del colloquio a distanza per la convalida delle dimissioni e risoluzioni consensuali della lavoratrice madre e del lavoratore padre.

Il modulo - compilato e sottoscritto dal lavoratore o lavoratrice - dovrà essere trasmesso alla posta elettronica del competente Ufficio (da individuare in base al luogo di lavoro o di residenza del lavoratore o della lavoratrice interessati), inserendo l'indirizzo email necessario per ricevere il link per il colloquio e allegando, obbligatoriamente, un documento di identità in corso di validità e la lettera di dimissioni/risoluzione consensuale presentata al datore di lavoro debitamente firmata e datata.

Il **colloquio online** si svolgerà sulla piattaforma Microsoft Teams.

Si rammenta che i soggetti obbligati alla procedura di convalida delle dimissioni sono:

- la lavoratrice madre durante il periodo di gravidanza;
- la lavoratrice e lavoratore padre durante i primi tre anni di vita del bambino o al terzo anno di accoglienza del minore.

Premi assicurativi: limiti minimi di retribuzione per l'anno 2022

L'INAIL ha comunicato, con la [circolare n. 21 del 16 maggio 2022](#), i **limiti minimi di retribuzione imponibile giornaliera** per il calcolo dei [premi assicurativi relativi all'anno 2022](#).

Le indicazioni, che riguardano i premi ordinari e i premi speciali unitari, sono state fornite su preventivo parere del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Di seguito un riepilogo dei valori da applicare per il 2022.

Minimale di retribuzione giornaliera e mensile

Per l'anno 2022 il limite minimo di retribuzione giornaliera è uguale a **49,91 euro**, pari al **9,5%** dell'importo del **trattamento minimo mensile di pensione** a carico del Fondo pensioni lavoratori dipendenti in vigore al 1° gennaio 2022 di 525,38 euro mensili.

Il limite minimo mensile (x 26) è pari a **1.297,66 euro**.

Retribuzioni effettive non adeguate al minimale giornaliero

Operai agricoli: il limite minimo di retribuzione giornaliera previsto è aggiornato solo in base all'indice Istat, non dovendo essere adeguato al superiore importo del minimale.

Trattamenti integrativi di **prestazioni** mutualistiche e previdenziali posti dalla legge o dai contratti **a carico dei datori di lavoro** (infortunio, malattia professionale, malattia, gravidanza e puerperio, integrazioni salariali, ecc.): la base imponibile è costituita dalle stesse somme dovute a carico dei datori di lavoro, anche se inferiori ai limiti minimi di retribuzione giornaliera.

Assegno o indennità corrisposta ai disoccupati avviati ai **cantieri scuola e lavoro, rimboschimento e sistemazione montana**: la base imponibile è costituita dall'importo giornaliero stabilito con legge regionale e periodicamente aggiornato con decreto del Presidente della Giunta regionale. Il valore dell'assegno o indennità va moltiplicato per i giorni di effettiva presenza al lavoro.

Indennità di disponibilità per contratto di **lavoro intermittente**: i contributi sono versati sul loro effettivo ammontare e la misura dell'indennità è stabilita dai contratti collettivi e, comunque, non può essere inferiore a quella fissata e aggiornata periodicamente con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Retribuzioni convenzionali

Per alcune categorie di lavoratori **l'imponibile convenzionale** è stabilito con **decreti ministeriali** o con legge e aggiornate in base all'indice Istat dal secondo anno successivo a quello della loro entrata in vigore.

L'importo così ottenuto va poi raffrontato con il relativo **limite minimo di retribuzione** giornaliera e adeguato a quest'ultimo se risulta essere inferiore.

I limiti minimi di retribuzione giornaliera per l'anno 2022 a cui devono essere adeguate, se inferiori, le retribuzioni convenzionali, sono i seguenti:

- retribuzioni convenzionali di lavoratori senza uno specifico limite di retribuzione giornaliera: 49,91 euro;
- retribuzioni convenzionali di lavoratori con uno specifico limite di retribuzione giornaliera: 27,73 euro.

Per i **lavoratori imbarcati** su natanti esercenti la **pesca marittima** disciplinati dalla legge 26 luglio 1984, n. 413, attualmente, si deve fare riferimento alle tabelle delle retribuzioni convenzionali allegate al CCNL per gli addetti imbarcati su natanti esercenti la pesca marittima, sottoscritto in data 19 marzo 2019 e in vigore dal 1° aprile 2019.

Per i **lavoratori a domicilio**, il limite minimo di retribuzione giornaliera, per l'anno 2022 è pari a 27,73 euro, valore da adeguare al superiore importo del minimale giornaliero per la generalità delle retribuzioni effettive, pari a 49,91 euro.

Retribuzioni convenzionali stabilite con decreto ministeriale

Relativamente alle categorie di lavoratori con retribuzioni convenzionali stabilite con decreto ministeriale, per l'anno 2022 si segnala, in particolare:

- per i **lavoratori operanti in Paesi extracomunitari** per i quali non sono in vigore accordi di sicurezza sociale, le retribuzioni convenzionali sono stabilite con decreto interministeriale 23 dicembre 2021;
- per le categorie di **lavoratori** con retribuzione convenzionale pari al **minimale di rendita** (detenuti e internati; allievi dei corsi di istruzione professionale; lavoratori impegnati in lavori socialmente utili e di pubblica utilità; lavoratori impegnati in tirocini formativi e di orientamento; lavoratori sospesi dal lavoro utilizzati in progetti di formazione o riqualificazione professionale; giudici onorari di pace e vice procuratori onorari), dal 1° gennaio 2021, l'imponibile giornaliero è pari a 58,16 euro (mensile pari a 1.454,08 euro);
- per i **familiari** partecipanti all'**impresa familiare** di cui all'articolo 230-bis codice civile, dal 1° gennaio 2021, la retribuzione convenzionale giornaliera è pari a 58,40 euro (mensile 1.460,07 euro);
- per i lavoratori di **società ex compagnie e gruppi portuali** – non cooperative - di cui alla legge n. 84/1994, dal 1° gennaio 2021, l'imponibile mensile è pari a 1.300,92 euro;
- per i soci volontari delle **cooperative sociali** di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381, art. 2, per l'anno 2022, l'imponibile giornaliero è pari a 49,91 euro.

Retribuzioni convenzionali stabilite con legge

Relativamente alle categorie di lavoratori con retribuzioni convenzionali stabilite con legge, per l'anno 2022 si segnala, in particolare:

- lavoratori addetti ai **servizi domestici e familiari**: le nuove fasce di retribuzione su cui calcolare i contributi sono riportate nella tabella n. 4 allegata alla circolare in commento;
- lavoratori con **contratto part time**: se l'orario normale è di 40 ore settimanali, la retribuzione oraria minimale è pari a 7,49 euro;
- lavoratori dell'**area dirigenziale**: la base imponibile è costituita dalla retribuzione convenzionale pari al massimale di rendita. Dal 1° gennaio 2021, la retribuzione convenzionale oraria è pari a 13,50 euro, giornaliera 108,02 euro e mensile 2.700,43 euro;

- lavoratori **autonomi – Riders**: la retribuzione convenzionale giornaliera è pari a 49,91 euro (per i lavoratori con rapporto di lavoro dipendente o parasubordinato va applicato rispettivamente l'imponibile previsto per la generalità dei lavoratori dipendenti e per i lavoratori parasubordinati).

Lavoratori parasubordinati

Per i lavoratori **parasubordinati**, dal 1° gennaio 2021, i limiti minimo e massimo dell'imponibile mensile corrispondono a rispettivamente 1.454,08 e 2.700,43 euro.

Sportivi professionisti dipendenti

Per gli **atleti**, gli **allenatori**, i **direttori tecnico-sportivi** e i **preparatori atletici**, che esercitano l'attività sportiva a titolo oneroso e con carattere di continuità nell'ambito delle discipline sportive professionistiche regolamentate dalla Federazione Ciclistica Italiana, dalla Federazione Italiana Golf, dalla Federazione Italiana Giuoco Calcio e dalla Federazione Italiana Pallacanestro, dal 1° gennaio 2021, i limiti minimo e massimo dell'imponibile annuale corrispondono rispettivamente a 17.448,90 e 32.405,10 euro.

Lavoratori dello spettacolo autonomi

I lavoratori **autonomi** iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello **spettacolo** gestito dall'Inps sono soggetti all'obbligo di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali di cui al Testo unico n. 1124/1965 dal 1° gennaio 2022.

L'INAIL al riguardo chiarisce che si assume come retribuzione imponibile ai fini del calcolo del premio assicurativo l'ammontare dei compensi corrisposti nell'anno solare di riferimento, nel rispetto del limite minimo di retribuzione giornaliera in vigore per tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza e assistenza sociale.

Per l'anno 2022, detto limite minimo di retribuzione giornaliera è pari a 49,91 euro.

N.B. Per i lavoratori dello spettacolo con rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa va applicato rispettivamente l'imponibile previsto per la generalità dei lavoratori dipendenti e quello previsto per i lavoratori parasubordinati.

Premi speciali unitari

Con riferimento alle categorie dei **lavoratori** con **premi speciali unitari** l'INAIL riporta i valori relativi all'anno 2022 per la **gestione industriale** (Testo unico n. 1124/1965 – Titolo I) e per la

gestione medici radiologi.

In particolare, per i **titolari di imprese artigiane**, soci di società fra artigiani lavoratori, familiari coadiuvanti del titolare artigiano e associati a imprenditore artigiano gli importi della retribuzione minima, giornaliera e annuale, e dei corrispondenti premi annuali da valere per l'anno 2022 sono i seguenti: retribuzione minima giornaliera pari a 49,91 euro e annuale pari a 14.973,00 euro.

Inail, misura della riduzione percentuale per l'anno 2022

Con la circolare 16 maggio 2022, n. 20, l'Inail comunica la riduzione dei premi e dei contributi dovuti per l'assicurazione contro gli **infortuni sul lavoro** e le **malattie professionali**, di cui all'articolo 1, comma 128, della legge 27 dicembre 2013, n. 147.

Ai sensi dell'articolo 1, comma 128, della legge 27 dicembre 2013, n. 147, con effetto dal 1° gennaio 2014 è stata prevista la [riduzione percentuale dell'importo dei premi e contributi](#) dovuti per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, nelle more dell'aggiornamento delle relative tariffe.

Su proposta dell'Inail, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze ha decretato - a partire dall'anno 2016 - la riduzione dell'importo dei premi e dei contributi nel limite complessivo di un importo pari a 1.200 milioni di euro.

La riduzione non trova applicazione per i premi determinati in base alle nuove **tariffe** approvate con i decreti interministeriali 27 febbraio 2019 entrate in vigore dal 1° gennaio 2019, ovvero:

- le tariffe dei premi delle gestioni "*Industria*", "*Artigianato*", "*Terziario*" ed "*Altre Attività*", che si applicano anche ai lavoratori con **contratto di somministrazione**;
- la tariffa dei **premi speciali unitari** per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dei titolari di aziende artigiane, dei soci di società fra artigiani lavoratori e dei familiari coadiuvanti del titolare;
- la tariffa dei premi della gestione **Navigazione**.

Per l'anno 2022, la **riduzione dei premi e dei contributi** è applicabile:

- ai premi speciali unitari dovuti per gli alunni e studenti delle scuole o istituti di istruzione di ogni ordine e grado, non statali, addetti a esperienze tecnico-scientifiche o esercitazioni pratiche o di lavoro;

- ai premi speciali unitari previsti per i **pescatori autonomi** e associati in cooperative della piccola pesca marittima e della pesca nelle acque interne di cui alla legge 13 marzo 1958, n. 250;
- ai premi speciali dovuti per **frantoio**, in occasione della campagna olearia, per le persone addette ai lavori di frangitura e spremitura delle olive assicurate nell'ambito della gestione industria ai sensi del titolo I del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 11241;
- ai premi speciali unitari previsti per i **facchini e i barrocciai**, vetturini e ippotrasportatori riuniti in cooperative e organismi associativi di fatto;
- ai premi speciali per l'assicurazione contro le malattie e le lesioni causate dall'azione dei raggi X e delle sostanze radioattive di cui alla legge 20 febbraio 1958, n. 93;
- ai premi speciali unitari per l'assicurazione degli allievi iscritti ai corsi ordinamentali di istruzione e formazione professionale regionali curati dalle istituzioni formative e dagli istituti scolastici paritari, accreditati dalle Regioni per l'erogazione dei percorsi di istruzione e **formazione professionale**;
- ai **contributi assicurativi** della gestione **agricoltura** riscossi in forma unificata dall'Inps.

Al sensi del decreto 1° febbraio 2022 del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, la riduzione per l'anno 2022 è stata stabilita nella misura pari al 15,27%.

I beneficiari verranno individuati in base all'**andamento infortunistico** aziendale e alla data di inizio dell'attività:

- nel caso di attività iniziata da oltre un biennio trova applicazione il criterio del confronto tra l'indice di gravità medio (IGM) e l'indice di gravità aziendale (IGA) al fine di tenere conto dell'andamento infortunistico per i premi speciali determinati ai sensi dell'articolo 42 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, nonché per i premi speciali dell'assicurazione contro l'azione dei raggi X e delle sostanze radioattive e per i contributi della gestione agricoltura. Per l'anno corrente, la riduzione verrà applicata ai soggetti con data inizio attività precedente al 3 gennaio 2020.
- nel caso di attività iniziata da non oltre un biennio, la riduzione verrà applicata ai soggetti che presentano la domanda e a condizione che gli stessi attestino il rispetto delle norme in materia di **tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro**. In tal caso, l'istanza dovrà essere presentata entro il termine di scadenza del primo biennio di attività.

Si specifica che le attività iniziate da non oltre un biennio sono quelle avanti data inizio uguale o successiva al 3 gennaio 2020.

Si prevede l'applicazione della riduzione per l'anno 2022 nella misura del 15,27% nei casi in

cui nel suddetto biennio sia stata presentata e accolta la **domanda di riduzione**.

Per i settori diversi dall'agricoltura, la domanda dovrà essere presentata tramite il nuovo servizio online "Riduzione L. 147/2013 Polizze Speciali".

La domanda di riduzione per la polizza speciale *leFP* dovrà essere presentata tramite il servizio online "Comunicazione data di avvio dei corsi *leFP*" (quadro R) compilando la seguente sezione "Domanda per l'applicazione della riduzione prevista dalla legge 147/2013 al premio speciale unitario d.lgs. 150/2015".

Per il settore agricoltura, la domanda dovrà essere presentata compilando l'apposito modulo di istanza "Riduzione L. 147-2013 primo biennio Agricoltura", alla voce > atti e documenti > moduli e modelli > assicurazione > premio assicurativo.

Il modulo dovrà essere trasmesso - tramite Pec - alla casella di posta elettronica certificata della Direzione centrale organizzazione digitale dcod@postacert.inail.it.

Covid 19. In Gazzetta le linee guida per la prevenzione in cantiere

La pubblicazione in Gazzetta Ufficiale n. 113 del 16 maggio dell'[Ordinanza del 9 maggio 2022](#) dei Ministeri della Salute, delle Infrastrutture e del Lavoro rende ufficiale a tutti gli effetti l'entrata in vigore delle **Linee Guida per la prevenzione del contagio da Covid-19 nei cantieri edili**.

Le regole per i cantieri edili saranno **valide fino al 31 dicembre 2022** e saranno applicabili anche dopo la cessazione dello stato di emergenza, proprio con l'obiettivo – in seguito al rientro nell'ordinaria attività economico-sociale, terminato il periodo emergenziale – di contrastare il rischio sanitario della diffusione del virus Covid-19.

Nell'Allegato all'Ordinanza vengono indicati i comportamenti da tenere per la **prevenzione** della diffusione del contagio in **cantiere** del virus **Covid 19** sia da parte dei datori di lavoro che dei lavoratori stessi e le misure di sicurezza che sono raccomandate.

Indicazioni vengono rese anche per quanto riguarda l'**accesso da parte dei fornitori esterni** ai cantieri e **la pulizia e l'igiene** che il datore di lavoro deve assicurare negli spogliatoi e nelle aree comuni, limitando l'accesso contemporaneo a tali luoghi.

Le linee guida, ambito oggettivo

Le linee guida sono rivolte all'ambiente di lavoro "cantiere", ricomprendendo in tale accezione **tutti i datori di lavoro, i lavoratori subordinati ed autonomi, i tecnici** e i soggetti che in esso operano.

Spetta poi al **coordinatore per la sicurezza** integrare il Piano di sicurezza e di coordinamento ed effettuare la relativa stima dei costi, mentre i **committenti** vigilano sulla corretta applicazione delle misure anti contagio.

Le misure di sicurezza

Nello specifico, l'ordinanza in esame prescrive l'adozione delle seguenti misure:

- utilizzo del **lavoro agile** per i portatori di particolari patologie e per quelle attività che possono essere svolte dal proprio domicilio o a distanza;
- adozione di **protocolli di sicurezza anti-contagio** disposti dall'autorità sanitaria, eventualmente da integrare con altre più incisive secondo la tipologia, la localizzazione e le caratteristiche del cantiere, previa consultazione del coordinatore per l'esecuzione dei lavori e delle rappresentanze sindacali.

Con riferimento alle modalità di accesso al cantiere dei **fornitori esterni**, viene ribadito che il trasportatore deve utilizzare la mascherina per tutta la durata delle operazioni se, per le caratteristiche dei luoghi, si possano verificare contatti stretti per un tempo superiore ai 15 minuti.

Gli adempimenti a carico dell'azienda

Il datore di lavoro deve assicurare la **pulizia giornaliera** degli spogliatoi e delle aree comuni, limitando l'accesso contemporaneo a detti luoghi; in presenza di una persona con Covid 19 deve inoltre procedere immediatamente alla sanificazione dei locali utilizzati.

Il **datore di lavoro** è inoltre tenuto ad informare i lavoratori riguardo i seguenti obblighi a loro carico:

- rispetto di tutte le disposizioni in essere per l'accesso in cantiere, con particolare riferimento all'utilizzo delle **mascherine** e all'adozione dei comportamenti igienico-sanitari corretti;
- informazione tempestiva della comparsa di qualsiasi sintomo riconducibile al Covid 19.

L'accesso agli spazi comuni, quali ad esempio le mense e gli spogliatoi, deve essere organizzato in modo da evitare assembramenti e con una ventilazione adeguata dei locali.

Infine, se una persona presente in cantiere abbia febbre con temperatura superiore ai 37,5° e sintomi di infezione respiratoria, il datore di lavoro deve procedere al suo isolamento.

Coltivatori diretti e IAP, esonero contributivo per le attività del 2022

È possibile applicare – anche per il 2022 – le regole per la gestione dello sgravio contributivo spettante ai **coltivatori diretti** e **imprenditori agricoli professionali (IAP)**. L'agevolazione contributiva, concessa per le nuove iscrizioni alla previdenza agricola **a decorre dal 1° gennaio 2022** (1° gennaio 2022-31 dicembre 2022), è concessa su istanza da trasmettere, per via telematica, **entro il 30 luglio 2022**.

A renderlo noto è l'INPS, con la circolare n. 59 del 16 maggio 2022.

Coltivatori diretti e IAP, prorogato l'esonero contributivo

L'esonero contributivo, originariamente introdotto dall'articolo 1, comma 503, della L. 27 dicembre 2019, n. 160 (Legge di Bilancio 2020), successivamente modificato dall'articolo 1, comma 33, della L. 30 dicembre 2020, n. 178 (Legge di Bilancio 2021), è destinato ai coltivatori diretti (**CD**) e agli imprenditori agricoli professionali (**IAP**) di cui all'articolo 1 del D.Lgs. 29 marzo 2004, n. 99, con età inferiore a 40 anni, per le nuove iscrizioni nella previdenza agricola per le attività iniziate **tra il 1° gennaio 2020 e il 31 dicembre 2020**.

Successivamente, la Legge di Bilancio 2021 ha prorogato lo sgravio per le attività iniziate **tra il 1° gennaio 2021 e il 31 dicembre 2021**.

A questo punto, è intervenuto l'articolo 1, comma 520, della L. 30 dicembre 2021, n. 234 (Legge di Bilancio 2022), che ha sostituito le parole: “e il 31 dicembre 2021” con le parole “e il 31 dicembre 2022”, estendendo, quindi, l'esonero anche alle nuove iscrizioni con decorrenza **dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022**.

Coltivatori diretti e IAP, domanda di ammissione al beneficio

L'istanza di ammissione al beneficio deve essere inoltrata esclusivamente in via telematica, accedendo al “**Cassetto previdenziale per Autonomi Agricoli**”, alla sezione “Comunicazione bidirezionale” > “Invio comunicazione”, utilizzando lo specifico modello telematico dedicato alle

nuove iscrizioni contributive effettuate nell'anno 2022, denominato “**Esonero contributivo nuovi CD e IAP anno 2022 (CD/IAP2022)**”.

Coltivatori diretti e IAP, termine di presentazione della domanda

La domanda di ammissione all'incentivo deve essere presentata **entro 120 giorni dalla data di comunicazione di inizio attività**. Le istanze di ammissione al beneficio presentate oltre 210 giorni dalla data di inizio dell'attività saranno respinte. Per le attività iniziate in data 1° gennaio 2022, dunque, il termine scade il **30 luglio 2022**.

GUIDA PRATICA

Pari opportunità: come redigere il rapporto biennale

Una decorrenza, una scadenza e tante novità per il **rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile 2022**. Dal prossimo 23 giugno, infatti, sarà disponibile l'applicativo informatico per la sua redazione e trasmissione (da effettuare entro il 30 settembre 2022), obbligatorie per le aziende con più di 50 dipendenti.

L'adempimento, da quest'anno, si presenta profondamente innovato a seguito delle novità entrate in vigore il 3 dicembre 2021. Vediamo quali sono e come prepararsi.

Come cambia il rapporto sulla situazione del personale

La norma “fondante” l'adempimento è l'articolo 46 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, come modificato dall'articolo 3 della legge 5 novembre 2021, n. 162).

L'obbligo di redigere, ogni due anni, il rapporto riguarda le **aziende, pubbliche e private, con più di 50 dipendenti**. Per le aziende, pubbliche e private, che occupano **fino a 50 dipendenti** la trasmissione del rapporto, con le stesse modalità telematiche previste per le aziende obbligate, è invece possibile su **base volontaria**.

Le modalità operative per la compilazione, fatte salve modifiche e aggiornamenti futuri stabiliti con decreto, sono contenute nel decreto interministeriale del 29 marzo 2022 al quale è allegato il modello (Allegato A) che dovrà essere compilato dalle aziende tramite l'applicativo informatico reso disponibile dal 23 giugno 2022.

Dati da indicare nel rapporto

In via generale, il rapporto dà conto della situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni e con riferimento allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.

Il rapporto deve indicare:

- il numero dei lavoratori occupati di sesso femminile e maschile;
- il numero delle lavoratrici eventualmente in stato di gravidanza;
- il numero dei lavoratori di sesso femminile e maschile eventualmente assunti nel corso dell'anno;
- le differenze tra le retribuzioni iniziali dei lavoratori di ciascun sesso;
- l'inquadramento contrattuale e la funzione svolta da ciascun lavoratore occupato, anche con riferimento alla distribuzione fra i lavoratori dei contratti a tempo pieno e a tempo parziale;
- l'importo della retribuzione complessiva corrisposta, delle componenti accessorie del salario, delle indennità, anche collegate al risultato, dei bonus e di ogni altro beneficio in natura ovvero di qualsiasi altra erogazione che siano stati eventualmente riconosciuti a ciascun lavoratore.

Devono inoltre essere inseriti informazioni e dati:

- sui processi di selezione in fase di assunzione e sui processi di reclutamento;
- sulle procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale;
- sugli strumenti e sulle misure per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- sulla presenza di politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso;
- sui criteri adottati per le progressioni di carriera.

N.B. È importante sottolineare che le aziende **non dovranno mai indicare l'identità del lavoratore** o dati che possano anche indirettamente identificarlo. Dovrà pertanto essere specificato solo il sesso.

Come redigere il rapporto

Il rapporto va redatto compilando il format (Allegato A del decreto interministeriale 29 marzo 2022) tramite la **piattaforma informatica del Ministero del lavoro**, raggiungibile all'indirizzo <https://servizi.lavoro.gov.it> dal 23 giugno 2022.

L'accesso alla piattaforma è consentito solo con SPID o Carta di Identità Elettronica (CIE) del legale rappresentante o di altro soggetto abilitato (ovvero altri sistemi di autenticazione previsti dal Ministero del lavoro).

Semplificando, il rapporto è suddiviso nelle seguenti sezioni:

- Sezione 1 - Informazioni generali sull'azienda

- Sezione 2 - Informazioni generali sul numero complessivo occupati

- Sezione 3 - Tabella 3.1 – informazioni generali sulle unità nell'ambito comunale - Occupati per ciascuna unità produttiva con più di 50 dipendenti, al 31/12/2021 (secondo anno del biennio) - 1..n

Termine di presentazione

Il rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile relativo al **biennio 2020-2021 va trasmesso entro il 30 settembre 2022.**

A regime, per i prossimi anni, il termine di trasmissione resta fissato al 30 aprile dell'anno successivo alla scadenza del biennio.

Procedura: step e adempimenti

La prima operazione da eseguire è autenticarsi alla piattaforma (con SPID o CIE). L'accesso è consentito al legale rappresentante o al professionista abilitato. La compilazione del modello è effettuata online.

La piattaforma, se non rileva errori o incongruenze nella fase di compilazione, emette una ricevuta di attestazione della corretta redazione del rapporto.

La redazione e il salvataggio a sistema del rapporto equivalgono alla trasmissione del rapporto alla consigliera o al consigliere regionale di parità.

La piattaforma attribuisce alla consigliera o al consigliere regionale di parità (e alle consigliere e ai consiglieri di parità delle città metropolitane e degli enti di area vasta per le aziende con sede legale nel territorio) un identificativo univoco con il quale è possibile accedere ai dati dei rapporti trasmessi dalle aziende con sede legale nel territorio di competenza. I dati, una volta elaborati, sono trasmessi alle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro, alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, al Ministero del lavoro e al Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, all'ISTAT e al CNEL.

Entro il termine di presentazione del rapporto il datore di lavoro deve trasmettere, con modalità telematica, una copia del rapporto e della ricevuta alle rappresentanze sindacali aziendali.

Una copia del rapporto deve essere resa disponibile dalla consigliera o dal consigliere regionale o provinciale di parità, ovvero dalle rappresentanze sindacali aziendali al lavoratore che lo

richieda per attivare gli strumenti di tutela giudiziaria contro eventuali condotte discriminatorie.

Infine, entro il 31 dicembre di ogni anno, l'applicativo informatico del Ministero del lavoro, metterà a disposizione dei consiglieri di parità gli elenchi delle aziende obbligate a presentare il rapporto.

Procedura 2022 in sintesi

Soggetto obbligato	Adempimento	Attività della piattaforma
Datore di lavoro	<p>Compilazione del modello tramite applicativo disponibile dal 23 giugno 2022</p> <p>Invio di una copia del rapporto e della ricevuta, con modalità telematica, alle rappresentanze sindacali aziendali entro il 30 settembre 2022</p>	<p>Emissione della ricevuta che attesta la corretta redazione del rapporto</p>
Consiglieri di parità	<p>Accesso ai dati dei rapporti ed elaborazione dei risultati</p> <p>Trasmissione dei risultati alle sedi territoriali dell'INL, alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, al Ministero del lavoro e al Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, all'ISTAT e al CNEL</p>	<p>Attribuzione di un identificativo univoco per l'accesso</p>
Consiglieri di parità o rappresentanze sindacali aziendali	<p>Rendere disponibile una copia del rapporto al lavoratore che ne faccia richiesta per usufruire della tutela giudiziaria per violazione di uno dei divieti di discriminazione posti dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.</p>	

Sanzioni amministrative

Novità sono previste anche in merito ai profili sanzionatori.

In caso di omessa redazione e trasmissione del rapporto:

- si prevede la **sospensione per un anno dei benefici contributivi** eventualmente goduti dall'azienda per i casi in cui l'inottemperanza all'invito, da parte della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, alla trasmissione del rapporto si protragga per oltre 12 mesi;
- **se non si ottempera** all'obbligo nei 60 giorni successivi all'invito, da parte della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, si applica la **sanzione amministrativa pecuniaria** prevista, in via generale, per le inosservanze delle disposizioni legittimamente impartite dagli ispettori del lavoro nell'esercizio delle loro funzioni (i limiti minimi e massimi di tale sanzione sono pari, rispettivamente, a 516,46 euro ed a 2.582,28 euro ai sensi del combinato disposto dell'articolo 11 del D.P.R. 19 marzo 1955, n. 520 e dell'articolo 1, comma 1177, della L. 27 dicembre 2006, n. 296).

L'Ispettorato nazionale del lavoro, nell'ambito delle proprie attività, verifica la veridicità dei rapporti. E' applicata una sanzione amministrativa pecuniaria per i casi di rapporto mendace o incompleto (i limiti minimi e massimi di tale sanzione sono pari, rispettivamente, a 1.000 e a 5.000 euro).

N.B. Con riguardo al regime sanzionatorio sono auspicabili specifici chiarimenti operativi tesi a definire le condotte illecite e le sanzioni applicate.

Illecito

Sanzione (dal 3 dicembre 2021)

Omessa redazione e trasmissione del rapporto da parte del datore di lavoro che occupa più di 50 dipendenti entro 60 giorni dall'invito alla regolarizzazione

Sanzione amministrativa da 516,46 euro a 2.582,28 euro

Redazione di un rapporto mendace o incompleto da parte di un datore di lavoro che occupa più di 50 dipendenti

Sanzione amministrativa da 1.000 euro a 5.000 euro.

Gare pubbliche

Da ultimo si fa presente che le aziende con più di 50 dipendenti che intendono partecipare a bandi di gara devono produrre, a pena di esclusione dalla gara, copia dell'ultimo rapporto sulla situazione del personale, attestandone la conformità a quello eventualmente già trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e ai consiglieri regionali di parità (articolo 47, DL n. 77/2021, convertito, e linee guida adottate con Dpcm - Dipartimento per le Pari Opportunità - del 7 dicembre 2021).

Norme e prassi

Ministero del Lavoro, decreto del 29 marzo 2022

ADEMPIMENTI E SCADENZE

01 giugno 2022

Decorrenza nuovi minimi retributivi

Soggetti: Vetro industria - meccanizzati

Corresponsione tranche una tantum Soggetti: Abbigliamento - artigianato

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Abrasivi - industria

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Agricoltura - Allevatori e consorzi zootecnici

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Agricoltura - Consorzi

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Alimentari PMI

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Alimentari pmi - panifici industriali

Corresponsione tranche una tantum Soggetti: Attività ferroviarie

Aumento contribuzione a carico datore di lavoro fondo Astri Soggetti: Autostrade e trafori - Concessionari

Corresponsione Premio Annuo Soggetti: Autostrade e trafori - Concessionari

Corresponsione tranche una tantum Soggetti: Calzature - Artigianato

Elemento di garanzia retributiva no contrattazione aziendale Soggetti: Calzature - P.m.i.

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Carta - P.m.i.

elemento di garanzia retributiva Soggetti: Cemento - Industria

Corresponsione tranche una tantum Soggetti: Ceramica - Artigianato

Elemento Garanzia Retributiva Soggetti: Ceramica - Industria

Elemento Garanzia Retributiva Soggetti: Ceramica - Industria Refrattari

Elemento Garanzia Retributiva Soggetti: ceramica domestica-tecnica

Corresponsione tranche una tantum Soggetti: Chimica - Artigianato

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Chimica - Industria

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Chimica Industria - Fibre

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Chimica Industria - lubrificanti e gpl

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Comunicazione grafico editoriale-informatico-servizi innovativi

Corresponsione tranche una tantum Soggetti: Editoria industria

Corresponsione elemento garanzia retributiva Soggetti: Elettrici efficientazione commercializzazione

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Giocattoli - Ind.

Aumento contributo a carico azienda Fondo Previmoda Soggetti: Giocattoli - Ind.

Elemento di garanzia retributiva no contrattazione aziendale Soggetti: Giocattoli - PMI

Corresponsione tranche una tantum Soggetti: Grafica editoria industria

Corresponsione tranche una tantum Soggetti: Lavanderie - Artigianato

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Metalmeccanica - cooperative

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Metalmeccanica - Industria

Aumento contributo a carico azienda Fondo Cometa Soggetti: Metalmeccanica - Industria

Elemento Perequativo Soggetti: Metalmeccanica - Industria

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Metalmeccanica pmi Confapi

erogazione elemento perequativo Soggetti: Metalmeccanica pmi Confapi

Corresponsione tranche una tantum Soggetti: Occhiali - artigianato

Elemento di garanzia retributiva no contrattazione aziendale Soggetti: Occhiali - P.m.i.

Elemento di garanzia retributiva no contrattazione aziendale Soggetti: Pelli e cuoio - Pmi

Elemento di garanzia retributiva no contrattazione aziendale Soggetti: Penne spazzole Pmi

Elemento di garanzia retributiva no contrattazione aziendale Soggetti: Tessili - Pmi

Corresponsione tranche una tantum Soggetti: Tessili lavorazioni a mano

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Vetro industria - sett a soffio

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Vetro industria - trasformazione

03 giugno 2022

Libretto di famiglia - Comunicazione dei dati delle prestazioni di lavoro occasionale Soggetti:
Comunicazione dei dati delle prestazioni di lavoro occasionale tramite libretto famiglia del
mese precedente.