

Sommario

Sommario	1
NEWS.....	2
Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, chiarimenti.....	2
Decreto Trasparenza, primi chiarimenti dall’Inl.....	5
Pepp, pubblicato il decreto legislativo.....	8
Decreto Aiuti bis in Gazzetta Ufficiale.....	8
Bonus 200 euro, chiarimenti Inps.....	10
Cig in costanza di lavoro, gestione delle note di rettifica.....	11
Nuove tutele per l’assistenza dei figli e dei familiari disabili.....	13
Indennità una tantum per i lavoratori a tempo parziale ciclico verticale.....	14
Maternità, paternità e congedo parentale: primi chiarimenti sulle novità.....	15
Obbligo di green pass e assenze ingiustificate, quali i risvolti previdenziali?.....	18
Contratto di rete: come assolvere gli adempimenti INAIL.....	19
ISEE precompilato: semplificata la procedura.....	23
DSU precompilata, semplificato il rilascio dell’ISEE.....	24
Smart working: comunicazione semplificata e accordo individuale.....	25
Inps, identità digitale da remoto in modalità web meeting.....	27
GUIDA PRATICA.....	29
Decontribuzione Sud 2022: novità e conferme per i datori di lavoro.....	29
ADEMPIMENTI E SCADENZE.....	34
16 agosto 2022.....	34
22 agosto 2022.....	34
25 agosto 2022.....	35

NEWS

Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, chiarimenti

Arrivano dall'Inps, con la [circolare n. 97 del 10 agosto 2022](#), chiarimenti in ordine alle novità introdotte in tema di [ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro](#) dal D.L. n. 21/2022, dalla L. n. 25/2022 (che ha convertito, con modificazioni, il D.L. n. 4/2022) e, da ultimo dal D.M. n. 67/2022..

Datori di lavoro destinatari

Per fronteggiare nell'anno 2022 situazioni di particolare difficoltà economica è **consentito** infatti ai datori di lavoro **di richiedere un ulteriore periodo di Cig per un massimo di 26 settimane da fruire entro il 31 dicembre 2022.**

Detta disposizione si applica a:

- imprese industriali **manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas;**
- **cooperative di produzione e lavoro che svolgano attività simili a quella degli operai delle imprese industriali**, ad eccezione delle cooperative elencate dal D.P.R. n. 602/70;
- imprese **dell'industria boschiva, forestale e del tabacco;**
- **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);
- imprese addette al **noleggioro e alla distribuzione dei film** e di **sviluppo e stampa di pellicola cinematografica;**
- imprese industriali per la **frangitura delle olive per conto terzi;**
- imprese **produttrici di calcestruzzo preconfezionato;**
- imprese addette agli **impianti elettrici e telefonici;**
- imprese addette **all'armamento ferroviario;**
- imprese **industriali degli enti pubblici** il cui **capitale non sia interamente di proprietà pubblica;**
- imprese **industriali e artigiane dell'edilizia e affini;**
- imprese **industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo;**
- imprese artigiane che svolgono **escavazione e lavorazione di materiali lapidei**, con esclusione di quelle che svolgono la lavorazione in laboratori con strutture e organizzazione distinte dalla attività di escavazione.

Condizioni, durata e caratteristiche dell'intervento ordinario di integrazione salariale

Condizione necessaria per i datori di lavoro sopra elencati è il **raggiungimento del limite massimo di durata del trattamento ordinario di integrazione salariale** (cinquantadue settimane nel biennio mobile,

ovvero ventiquattro/trentasei mesi o trenta mesi per le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini e per quelle di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo).

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

Assegno di integrazione salariale a carico del FIS e dei Fondi di solidarietà bilaterali

Sempre per fronteggiare nell'anno 2022 situazioni di particolare difficoltà economica, **i datori di lavoro fino a 15 dipendenti** che operano in determinati settori **possono** inoltre di **richiedere un ulteriore periodo di assegno di integrazione salariale**, comprensivo di contribuzione figurativa/correlata, **per un massimo di otto settimane da fruire entro il 31 dicembre 2022**.

Destinatari sono i **datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione del Fis** e dei **Fondi di solidarietà bilaterali** di cui agli articoli 26 e 40 del D.lgs. n. 148/2015, che operano nei settori del **turismo**, della **ristorazione**, di **intrattenimento**, **distribuzione cinematografica**, di **video** e di **programmi televisivi**, di **proiezione cinematografica** o **parchi divertimenti e tematici** che **non possono accedere ad ulteriori periodi** di assegno di integrazione salariale.

La **deroga opera esclusivamente con riguardo ai limiti massimi di durata dei trattamenti**, fermi restando quindi gli ulteriori requisiti richiesti per accedere alla prestazione di assegno di integrazione salariale.

Aspetti contributivi

Per quanto riguarda **la misura del contributo addizionale** dovuto ai sensi dell'articolo 5 del D.lgs. n. 148/2015, tenuto conto che lo stesso varia in funzione dell'utilizzo delle integrazioni salariali nell'ambito del quinquennio mobile, **al contributo addizionale si applica l'aliquota del 12% o del 15%** della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate.

L'obbligo contributivo sussiste, peraltro, **anche durante il periodo di integrazione salariale relativamente alle quote di TFR maturate** sulla retribuzione persa a seguito della riduzione o della sospensione dell'attività lavorativa.

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

Sono **esonerati dal versamento del contributo addizionale Cig e Cigs** i datori di lavoro che **sospendono o riducono l'attività lavorativa dal 22 marzo 2022 al 31 maggio 2022** e che svolgono un'attività contraddistinta da uno dei codici Ateco elencati nell'allegato A del D.L. n. 21/2022 nei settori della **siderurgia**, del **legno**, della **ceramica**, dell'**automotive** e dell'**agroindustria**.

Disciplina dei trattamenti introdotti dall'articolo 11, comma 2, del D.L. n. 21/2022

Poiché i trattamenti introdotti dal comma 2 dell'articolo 11 del D.L. n. 21/2022 rientrano nell'ambito

della normativa di tipo generale e non emergenziale, **restano ferme tutte le regole che governano l'accesso ai trattamenti** in tema di **incidenza dei periodi richiesti** sui limiti massimi complessivi e singoli dei trattamenti, del **rispetto della tempistica** per l'invio delle domande di accesso, **dell'anzianità minima di effettivo lavoro** che i lavoratori devono possedere presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento, **dell'informazione, la consultazione e l'esame congiunto con le Organizzazioni sindacali**, nonché **dell'obbligo, a carico dei datori di lavoro**, di produrre una **relazione tecnica dettagliata** degli elementi probatori indispensabili per la concessione.

Individuazione dei criteri di esame per le domande di concessione dell'integrazione salariale ordinaria

Il D.M. n. 67/2022 individua **nuovi criteri** di esame per le domande di concessione dell'integrazione salariale ordinaria di seguito riportati.

- Causale **“Crisi di mercato”**: **limitatamente all'anno 2022 e in relazione della crisi internazionale in atto in Ucraina**, si prevede che la fattispecie di “crisi di mercato” si concretizza anche quando la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa derivi **dall'impossibilità di concludere accordi o scambi** in ragione delle limitazioni conseguenti alla **crisi in Ucraina**.
- Causale **“Mancanza di materie prime o componenti”** (solo per le aziende energivore): ai fini del ricorso alla Cig, la fattispecie di “mancanza di materie prime o componenti” sussiste anche quando sia riconducibile a **difficoltà economiche non prevedibili, temporanee e non imputabili all'impresa**, nel **reperimento di fonti energetiche necessarie** alla trasformazione delle materie prime necessarie per la produzione.

Compilazione del flusso Uniemens

- Trattamento ordinario di integrazione salariale previsto dall'articolo 44, comma 11-quinquies, del D.lgs. n. 148/2015

Per tutti gli eventi di cassa integrazione ordinaria gestiti con il sistema del ticket, i datori di lavoro o i loro consulenti/intermediari dovranno indicare in <CodiceEventoGiorn> di <EventoGiorn> di <Giorno> il codice evento “COR” (“Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria Richiesta”), sia in caso di cassa integrazione richiesta (non ancora autorizzata) sia dopo avere ricevuto l'autorizzazione; dovrà essere altresì indicato il codice “T” in “TipoEventoCIG” e il relativo ticket in <IdentEventoCig>.

Successivamente all'autorizzazione, per il conguaglio delle prestazioni anticipate, i datori di lavoro, all'interno dell'elemento <CongCIGOAltCaus> presente in DenunciaAziendale/ConguagliCIG/CIGAutorizzata/CIGOrd/CongCIGOACredito/CongCIGOAlt, valorizzeranno il codice di nuova istituzione “L092”, avente il significato di “Conguaglio CIGO articolo 44, comma 11 – quinquies, D.lgs. n. 148/2015”, e nell'elemento <CongCIGOAltImp> l'indicazione dell'indennità ordinaria posta a conguaglio relativa all'autorizzazione soggetta al contributo addizionale.

Per quanto riguarda l'esposizione degli importi dovuti a titolo di contributo addizionale, i datori di lavoro utilizzeranno il nuovo codice causale “E610”, avente il significato di “Contributo Addizionale CIG ordinaria articolo 44, comma 11 – quinquies, D.lgs. n. 148/2015”, presente nell'elemento <CongCIGOCausAdd>.

In caso di cessazione di attività, il datore di lavoro può effettuare il conguaglio della prestazione erogata

tramite flusso Uniemens di regolarizzazione riferito all'ultimo mese di attività e, comunque, **entro i termini di decadenza delle autorizzazioni**.

- Assegno di integrazione salariale a carico del Fondo di integrazione salariale (FIS) e dei Fondi di solidarietà bilaterali

In caso di accesso alla prestazione di assegno di integrazione salariale, i datori di lavoro o i loro consulenti/intermediari dovranno associare all'istanza medesima un codice identificativo (ticket). I datori di lavoro dovranno indicare il <CodiceEvento> "AOR" già in uso per gli eventi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa tutelati dai Fondi di solidarietà e dal FIS, gestiti con il sistema del ticket.

A tale fine avranno cura di compilare il flusso Uniemens secondo le seguenti modalità. Nell'elemento <Settimana> di <DatiRetributivi> di <DenunciaIndividuale>, nel campo <CodiceEvento> andranno utilizzati i codici che identificano l'evento di riduzione/sospensione tutelato dal Fondo. Gli stessi andranno valorizzati nell'elemento <EventoGiorn> dell'elemento <Giorno> in corrispondenza di <CodiceEventoGiorn> (contenente la codifica della tipologia dell'evento del giorno). L'elemento <NumOreEvento> dovrà contenere il numero ore dell'evento espresso in centesimi. Per la modalità di corretta compilazione del suddetto elemento si rinvia alle indicazioni fornite nel documento tecnico Uniemens. Nell'elemento <IdentEventoCIG> va indicato il codice identificativo (ticket) ottenuto dall'apposita funzionalità "Inserimento ticket", prevista all'interno della procedura di inoltro della domanda al Fondo, sia in caso di assegno richiesto (non ancora autorizzato) sia dopo avere ricevuto l'autorizzazione. Tale ticket identifica l'intero periodo di riduzione/sospensione e deve essere indicato nella domanda di accesso alla prestazione per consentirne l'associazione con l'autorizzazione rilasciata all'esito dell'istruttoria. Anche l'elemento <CodiceEvento> di <DifferenzeACredito> dovrà essere valorizzato con il codice evento "AOR".

Per l'esposizione del conguaglio delle somme anticipate ai lavoratori e relative a ciascuna domanda di assegno di integrazione salariale che è stata autorizzata, deve essere utilizzato l'elemento <FondoSol> al percorso DenunciaAziendale/ConguagliCIG/CIGAutorizzata.

I datori di lavoro dovranno operare nel seguente modo. Nell'elemento <NumAutorizzazione> di <CIGAutorizzata> dovrà essere esposto il numero di autorizzazione rilasciata dalla Struttura INPS territorialmente competente; negli elementi <CongFSolCausaleACredito> e <CongFSolImportoACredito> di <CongFSolACredito> di <FondoSol> andranno indicati, rispettivamente, la causale dell'importo posto a conguaglio e il relativo importo. A tale fine, i datori di lavoro autorizzati all'assegno di integrazione salariale a carico del Fondo di integrazione salariale (FIS) e dei Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26 e 40 del D.lgs. n. 148/2015, valorizzeranno il nuovo codice causale "L015", avente il significato di "Conguaglio Assegno Integrazione salariale articolo 44, comma 11 – sexies, D.lgs. n. 148/2015".

Per quanto riguarda l'esposizione degli importi dovuti a titolo di contributo addizionale, i datori di lavoro utilizzeranno il nuovo codice causale "A107", avente il significato di "Contributo Addizionale Assegno integrazione salariale articolo 44, comma 11 – sexies, D.lgs. n. 148/2015", presente nell'elemento CongCIGOCausAdd.

In caso di cessazione di attività, il datore di lavoro potrà effettuare il conguaglio della prestazione erogata tramite flusso Uniemens di regolarizzazione riferito all'ultimo mese di attività e, comunque, **entro i termini di decadenza delle autorizzazioni**.

Decreto Trasparenza, primi chiarimenti dall'Inl

Entra in vigore il **prossimo 13 agosto** quanto previsto dal **D.Lgs. n. 104/22**, emanato in attuazione della

direttiva UE 2019/1152 relativa a **condizioni di lavoro trasparenti** e prevedibili nell'Unione europea.

Vediamo i punti fondamentali della nuova normativa, illustrati dall'Inl con [circolare n. 4 del 10 agosto 2022](#).

Campo di applicazione

Il decreto, che disciplina il **diritto all'informazione sugli elementi essenziali del rapporto di lavoro**, sulle **condizioni di lavoro** e la **relativa tutela**, si applica ai lavoratori subordinati a **tempo indeterminato, determinato e parziale** e alle seguenti tipologie contrattuali:

- contratto di **somministrazione**;
- contratto di **lavoro intermittente**;
- **collaborazioni etero-organizzate** di cui all'art. 2, comma 1, del D.lgs. n. 81/2015;
- **collaborazioni coordinate e continuative**;
- contratti di **prestazione occasionale**;
- **lavoro marittimo e della pesca**;
- **lavoro domestico**;
- lavoro con le **pubbliche amministrazioni**.

Restano invece **esclusi i rapporti di lavoro di durata pari o inferiore ad una media di tre ore a settimana effettive e predeterminate**, riferite a quattro settimane consecutive; a tale scopo è considerato nella media delle tre ore il tempo di lavoro prestato in favore di tutti i datori di lavoro che costituiscono una stessa impresa o uno stesso gruppo di imprese. I requisiti della **predeterminatezza** ed **effettività** devono **entrambi** concorrere, per cui **l'esclusione** dal campo applicativo del decreto **non trova applicazione se**:

- pur essendo stato pattuito un tempo di lavoro pari o inferiore alla media delle tre ore settimanali, **la prestazione abbia comunque superato detto limite**;
- pur a fronte di un **tempo di lavoro effettivo pari o inferiore** alla citata media, lo stesso **non sia stato predeterminato**.

Quali sono le informazioni

Innovando a quanto già previsto in tema di informazioni da fornire al lavoratore al momento dell'assunzione, il decreto in esame **introduce i seguenti nuovi elementi**:

- il diritto a ricevere la **formazione** erogata dal datore di lavoro, ove prevista;
- il **contratto collettivo** nazionale o aziendale **applicato**, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto (per i lavoratori in **somministrazione** va indicata anche **l'identità delle imprese utilizzatrici**);
- **gli enti e gli istituti destinatari dei contributi previdenziali e assicurativi** obbligatori;
- qualunque forma di protezione in materia di **sicurezza sociale** fornita dal datore di lavoro;
- l'eventuale utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati;

- la **programmazione dell'orario normale di lavoro**, le eventuali **condizioni del lavoro straordinario** e la relativa retribuzione, nonché le **eventuali condizioni per i cambiamenti di turno**;
- la **variabilità della programmazione del lavoro**, l'**ammontare minimo delle ore retribuite** garantite e la **retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle stesse**;
- le **ore e i giorni di svolgimento** delle prestazioni lavorative;
- il **periodo minimo di preavviso** a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa.

Come e quando si comunicano le informazioni

Il [datore di lavoro comunica a ciascun lavoratore, in modo trasparente](#), le informazioni previste dal decreto in formato cartaceo o elettronico **conservandole** comunque **per cinque anni dalla conclusione del rapporto di lavoro**.

L'obbligo di informazione può essere assolto mediante **consegna al lavoratore**, all'atto dell'assunzione e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, alternativamente:

- del **contratto individuale di lavoro** redatto per iscritto;
- di copia della **comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro**.

Sanzioni

Il mancato, ritardato, incompleto o inesatto assolvimento degli obblighi in esame denunciato dal lavoratore all'Ispettorato nazionale del lavoro comporta la **sanzione da euro 250 a euro 1.500 per ogni lavoratore interessato**; peraltro, **trova applicazione la procedura di diffida** di cui all'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004 **decorsi i termini di sette giorni o un mese**, in relazione alla tipologia delle informazioni omesse.

In caso di **mancata comunicazione entro il primo giorno di eventuali modifiche** degli elementi oggetto di informazione, è applicata la **medesima sanzione da euro 250 a euro 1.500 per ogni lavoratore interessato**.

Lavoro all'estero

Il datore di lavoro che **distacca un lavoratore nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi** è tenuto a fornire, per iscritto e prima della partenza, qualsiasi modifica degli elementi del rapporto di lavoro e le seguenti ulteriori informazioni:

- **lo Stato o gli Stati** in cui **deve essere svolto il lavoro** all'estero e **la durata dello stesso**;
- **la valuta** in cui è corrisposta la retribuzione;
- le eventuali **prestazioni ulteriori in denaro o in natura** inerenti agli incarichi svolti;
- le condizioni dell'eventuale **rimpatrio**;
- la **retribuzione**, conforme al diritto dello Stato membro ospitante;
- le eventuali **indennità** specifiche per il distacco;
- le modalità di **rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio**;

- l'indirizzo del sito internet istituzionale dello Stato membro ospitante in cui sono pubblicate le informazioni sul distacco.

Pepp, pubblicato il decreto legislativo

Con la pubblicazione nella **GU n. 184 dell'8 agosto 2022** del [D.Lgs. n. 114 del 3 agosto 2022](#) è stata data attuazione al regolamento (UE) 2019/1238 del 20 giugno 2019 in tema di **ristrutturazione previdenziale in chiave europea**, attraverso l'introduzione del [Pepp \(Prodotto pensionistico individuale paneuropeo\)](#).

Cos'è il Pepp

Il Pepp è un nuovo **piano di previdenza volontario, individuale e aggiuntivo** alle forme integrative esistenti, avente portabilità **tra tutti i paesi Ue**.

Si tratta quindi di un **prodotto pensionistico alternativo e aggiuntivo** ai fondi pensione aperti ad adesione individuale e ai piani pensionistici individuali delle compagnie di assicurazione, con **disciplina praticamente identica**, che non avrà alcuna incidenza sugli schemi pensionistici nazionali, aziendali o professionali.

A differenza dei piani integrativi attualmente esistenti, tuttavia, **non è possibile far confluire il Tfr** in tale nuova forma previdenziale.

Caratteristiche principali

Con riferimento al **decumulo**, i fornitori di Pepp possono offrire ai risparmiatori **la rendita, il capitale erogato in un'unica soluzione, il prelievo o una combinazione** delle varie possibilità.

Dal punto di vista **fiscale** il **trattamento è omogeneo con le forme nazionali**.

Inoltre, in base alla normativa europea, i Pepp contemplano una **linea di investimento "Basic"** offerta ai sottoscrittori "di default" per rispettare il **limite annuale di costo dell'1%** del capitale accumulato.

Nella fase di accumulo, eccetto come detto per il Tfr, **i contributi sono deducibili fino a 5.164,57 euro** all'anno.

Decreto Aiuti bis in Gazzetta Ufficiale

Pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 185 del 9 agosto 2022 il decreto legge n. 115/2022, recante *Misure urgenti in materia di energia, emergenza idrica, politiche sociali e industriali*.

Il provvedimento noto anche come **"Decreto Aiuti bis"** entra in vigore il giorno successivo, il 10 agosto 2022.

Esso consta di 44 articoli, suddivisi nei seguenti capitoli:

- Capo I Misure urgenti in materia di energia elettrica, gas naturale e carburanti;
- Capo II Misure urgenti in materia di emergenza idrica;
- Capo III Regioni ed enti locali;
- Capo IV Misure in materia di politiche sociali e salute e accoglienza;

- Capo V Disposizioni urgenti in materia di agevolazioni alle imprese, di investimenti in aree di interesse strategico e in materia di contratti pubblici;
- Capo VI Istruzione e Università;
- Capo VII Disposizioni in materia di giustizia;
- Capo VIII Disposizioni finanziarie e finali

Decreto Aiuti bis, le principali novità sul fronte lavoro

In materia di lavoro, da segnalare l'[estensione del bonus dei 200 euro](#), introdotto dagli artt. 31 e 32 del primo decreto Aiuti anche ad altre categorie di lavoratori.

Si tratta di quei **lavoratori non coperti** dal precedente decreto legge n. 50/2022, come **cassaintegrati e lavoratrici rientrate dalla maternità, sportivi, dottorandi, pensionati** dal 1 luglio 2022, che non erano stati inclusi nell'una tantum di luglio in quanto interessati da eventi con copertura di contribuzione figurativa integrale dall'Inps.

Questi nuovi beneficiari riceveranno l'indennità in via automatica, nella retribuzione di ottobre 2022, previa dichiarazione del lavoratore di non aver beneficiato dell'indennità e di essere stato destinatario di eventi con copertura di contribuzione figurativa integrale dall'Inps.

Inoltre, nel provvedimento è entrato anche il finanziamento di ulteriori 100 milioni di euro per l'erogazione del **bonus 200 euro ai professionisti**.

Ancora da segnalare un **taglio del cuneo contributivo aggiuntivo dell'1,2%** per il periodo dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022 a favore dei lavoratori con una retribuzione imponibile fino a 35mila euro e che dal 1° gennaio già avevano ottenuto l'esenzione contributiva dello 0,8% in vigore dallo scorso gennaio e fino alla fine dell'anno.

Sale così a due punti percentuali, per sei mesi, l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore.

Sul fronte **pensioni**, invece, è entrato nel decreto un **doppio intervento** con:

1. un anticipo della rivalutazione al 1° novembre di tutti gli assegni pensionistici (senza soglia di valore) a cui si riconosce uno 0,2% aggiuntivo per la rivalutazione legata al 2021, quando l'inflazione rilevata è stata dell'1,9% anziché dell'1,7% calcolato fin qui;
2. l'anticipo al 1° ottobre di quest'anno della rivalutazione al 2% dei trattamenti previdenziali per i pensionati che ricevono fino a 2.692 euro lordi al mese, cioè 34.996 euro all'anno.

Inoltre, viene più che raddoppiato da 258 a 600 euro il tetto di **esenzione dei fringe benefit aziendali**. Si tratta di una misura temporanea, analoga a molte di quelle adottate durante l'emergenza Covid, limitata al periodo d'imposta 2022, con effetto retroattivo per tutto l'anno, e collegata all'emergenza del caro bollette.

Da ricordare, infine, che entrano nel decreto-legge n. 115/2022 anche:

- il rafforzamento del bonus sociale elettrico e gas per il IV trimestre 2022;
- la proroga dei crediti di imposta alle imprese per l'acquisto di gas ed energia;
- l'azzeramento degli oneri di sistema;
- il finanziamento di 500 milioni circa per i contratti di sviluppo.

Bonus 200 euro, chiarimenti Inps

Con il [messaggio n. 3099 del 5 agosto 2022](#) l'Inps chiarisce che, ai fini del riconoscimento del [bonus una tantum da duecento euro](#) per i lavoratori dipendenti istituito dal "decreto aiuti", **il periodo di riferimento nel quale verificare il diritto all'esonero di cui alla legge n. 234/21 è esteso al 23 giugno 2022.**

Di seguito, un quadro riassuntivo dell'intero argomento del bonus 200 euro

Beneficiari	Requisiti	Presentazione della domanda
Soggetti residenti in Italia, percettori di uno o più trattamenti pensionistici a carico di qualsiasi forma previdenziale obbligatoria, di pensione o assegno sociale, pensione o assegno per invalidi civili, ciechi e sordomuti, nonché di trattamenti di accompagnamento alla pensione	La prestazione deve avere decorrenza entro il 30 giugno 2022. Gli interessati devono avere un reddito personale assoggettabile a IRPEF non superiore, per l'anno 2021, a 35.000 euro	No
Lavoratori del settore domestico	Essere titolari, alla data del 18 maggio 2022, di uno o più rapporti di lavoro.	A domanda
Percettori di NASpl o Dis-Coll	Aver percepito, nel mese di giugno 2022 una delle prestazioni di cui agli artt. 1 e 15, D. Lgs. n. 22/2015	No
Percettori di disoccupazione agricola	Essere percettori dell'indennità di disoccupazione agricola di competenza 2021	No
Collaboratori coordinati e continuativi ex art. 409, Cod, Proc. Civile	Non essere titolari delle prestazioni di cui al comma 1, art. 32. Avere un contratto di co.co.co. attivo alla data del 18 maggio 2022 ed essere iscritto alla Gestione separata INPS. Non aver avuto, per l'anno 2021, un reddito superiore ad euro 35.000 riconducibile a rapporti di co.co.co.	A domanda
Soggetti beneficiari delle indennità di cui all'art. 10, c. da 1 a 9, D.L. 41/2021 ovvero dell'art. 42, D.L. 73/2021 (Indennità per i lavoratori stagionali, turismo e spettacolo)	Essere beneficiari di una delle indennità per i lavoratori stagionali del turismo, sport o spettacolo nel 2021 previste dal D.L. 41/2021 e/o dal D.L. 73/2021	No

Lavoratori stagionali, a tempo determinato o intermittenti nell'anno 2021	Aver avuto un rapporto di lavoro stagionale, a tempo determinato o intermittente, per almeno 50 giornate. Dai predetti rapporti non deve derivare un reddito superiore ad euro 35.000 per l'anno 2021	A domanda
Soggetti iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo nell'anno 2021	Aver avuto almeno 50 contributi giornalieri versati nel 2021. Non aver un reddito derivante dai predetti rapporti superiore ad euro 35.000, nell'anno 2021	A domanda
Lavoratori autonomi occasionali nell'anno 2021	Essere privi di partita IVA e non essere iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie. Aver avuto un contratto di lavoro autonomo occasionale ex art. 2222, c.c., nel 2021, con accredito di almeno un contributo mensile alla Gestione separata.	A domanda
Incaricati alle vendite a domicilio	Aver un reddito annuo derivante dall'attività di incaricati alle vendite a domicilio superiore ad euro 5.000 nel 2021. Essere titolari di partita IVA attiva ed iscritti alla Gestione separata al 18 maggio 2022.	A domanda

Cig in costanza di lavoro, gestione delle note di rettifica

Arriva il [messaggio Inps. n. 3112 dell'8 agosto 2022](#) a dare chiarimenti sulla **gestione delle note di rettifica** relative all'**anticipazione della Cig** in costanza di rapporto di lavoro **per il periodo gennaio/giugno 2022**.

La riforma degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro

Vediamo quali sono i [cambiamenti operati dalla legge di Bilancio 2022](#).

- Lavoratori beneficiari

Dal 1° gennaio 2022 sono **destinatari** dei trattamenti di integrazione salariale anche i **lavoratori a domicilio** e **tutti gli apprendisti** (in precedenza solo quelli assunti con apprendistato professionalizzante), per i quali comunque la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro non deve pregiudicare il completamento del percorso formativo.

- Anzianità minima

Dal 1° gennaio 2022 **l'anzianità minima di effettivo lavoro** necessaria è **pari a trenta giorni** anziché novanta.

- Calcolo dei dipendenti

Ai fini della determinazione dei limiti dei dipendenti sono da computare i dirigenti e gli apprendisti e i lavoratori a domicilio.

- Aumento degli importi

Fermo restando che **l'importo del trattamento è pari all'80%** della retribuzione globale spettante per le ore non lavorate, **per i periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa** decorrenti dal 1° gennaio 2022 è in vigore esclusivamente il **massimale più alto** (pari, per il 2021, a 1129,66 euro).

- Contribuzione addizionale

Dal 1° gennaio 2025 verrà attuato un principio di **bonus malus** per i **datori di lavoro che non abbiano fruito di trattamenti di integrazione salariale** per almeno **ventiquattro mesi** successivi all'ultimo periodo utilizzato, grazie al quale la **contribuzione addizionale è ridotta al 6%** della retribuzione che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, sino a un **limite complessivo di 52 settimane** in un quinquennio mobile; **oltre il limite di 52 settimane e sino a 104 settimane** in un quinquennio mobile, la contribuzione addizionale è del **9%** (anziché 12).

- Modalità di erogazione e termine per il rimborso delle prestazioni

In caso di **pagamento diretto** delle prestazioni, il datore di lavoro deve inviare all'INPS, **a pena di decadenza**, tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro la fine del secondo mese successivo l'inizio del periodo di integrazione salariale ovvero, se posteriore, entro **sessanta giorni** dall'adozione del provvedimento di autorizzazione.

- Campo di applicazione delle integrazioni salariali straordinarie

Dal 1° gennaio 2022 la disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale trova applicazione, in relazione ai **datori di lavoro** non coperti dai Fondi bilaterali **che nel semestre precedente** la data di presentazione della domanda **abbiano occupato mediamente più di quindici dipendenti**, per tutte le causali previste, **a prescindere dal settore di appartenenza**,

Gestione delle note di rettifica

I **datori di lavoro** che hanno operato, nei periodi contributivi **da gennaio 2022 a giugno 2022**, in difformità alle istruzioni fornite con il [precedente messaggio n. 637/2022](#), **devono inviare entro il 23 settembre 2022**, una **richiesta di attribuzione del CA "4K"**, che assume il nuovo significato di "Azienda con NdR per contribuzione D.Lgs 148/2015 in difformità al messaggio n. 637/2022".

La richiesta va inoltrata tramite **Cassetto Previdenziale del Contribuente** sotto la voce "Posizione Aziendale", selezionando uno dei due seguenti oggetti:

1. "Richiesta CA 4K periodi da gennaio a giugno 2022";
2. "Richiesta CA 4K periodi parziali".

I datori di lavoro che non hanno operato correttamente in relazione ai flussi Uniemens per i periodi contributivi da gennaio a giugno 2022 opereranno per l'ipotesi a) e l'assegnazione del CA "4K, mentre nell'ipotesi b) il datore di lavoro dovrà indicare i periodi contributivi nei quali ha operato in difformità al messaggio n. 637/2022 e per i quali chiede l'assegnazione del CA "4K", sempre con riferimento al periodo compreso tra gennaio 2022 e giugno 2022.

Nuove tutele per l'assistenza dei figli e dei familiari disabili

L'Inps a seguito delle novità normative in materia di permessi e **congedi straordinari**, introdotte dal decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, in vigore dal 13 agosto 2022, con il [messaggio 5 agosto, n. 3096](#), fornisce le istruzioni in merito al riconoscimento delle **indennità** in favore dei lavoratori dipendenti del settore privato che assistono i figli o i familiari **disabili in situazione di gravità**.

Permessi, art. 33, legge 104/92

Il predetto decreto modificando l'art. 33, comma 3, legge 5 febbraio 1992, n. 104, ha eliminato il cd. principio del "**referente unico dell'assistente**" in base al quale, il permesso non poteva essere riconosciuto – ad esclusione dei genitori - a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con disabilità grave.

A decorrere dal 13 agosto 2022, l'autorizzazione per la fruizione dei **permessi** in esame potrà essere richiesta da più soggetti aventi diritto, in alternativa tra loro, fermo restando il limite complessivo pari a tre giorni.

Congedo straordinario, art. 42, comma 5, decreto legislativo n. 151/2001

Relativamente al [congedo straordinario per l'assistenza a familiari disabili](#) in situazione di gravità il decreto legislativo ha previsto che tra i beneficiari rientra il "*convivente di fatto di cui all'art. 1, comma 36*" della legge 20 maggio 2016, n. 76, al pari del coniuge e della parte dell'unione civile.

Il congedo straordinario potrà essere riconosciuto anche nel caso in cui la convivenza, qualora normativamente prevista, sia stata instaurata successivamente alla domanda di congedo.

A decorrere dal 13 agosto 2022, il congedo potrà essere fruito dagli aventi diritto osservando il seguente ordine di priorità:

- il **coniuge convivente**, la parte dell'**unione civile** convivente, il convivente di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, della legge n. 76/2016, della persona disabile in situazione di gravità;
- il padre o la madre, anche adottivi o affidatari, della persona disabile in situazione di gravità, in caso di mancanza, decesso o in presenza di **patologie invalidanti** del coniuge convivente, della parte dell'unione civile convivente, del convivente di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, della legge n. 76/2016;

- uno dei figli conviventi della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente, la parte dell'unione civile convivente o il convivente di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, della legge n. 76/2016 ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
- uno dei fratelli o sorelle conviventi della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il coniuge convivente, la parte dell'unione civile convivente, il convivente di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, della legge n. 76/2016, entrambi i genitori e i figli conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
- un **parente o affine entro il terzo grado** convivente della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il coniuge convivente, la parte dell'unione civile convivente o il convivente di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, della legge n. 76/2016, entrambi i genitori, i figli conviventi e i fratelli o sorelle conviventi siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.

Come presentare la domanda

A partire dal 13 agosto 2022, i soggetti aventi diritto potranno richiedere i permessi e il congedo in oggetto, attraverso i seguenti canali:

- sito web dell'Istituto Previdenziale;
- contact center integrato;
- istituti di Patronato.

Per il riconoscimento del congedo straordinario da parte del convivente di fatto, bisognerà allegare, all'atto della domanda, una **dichiarazione sostitutiva di certificazione**, ai sensi dell'articolo 46 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, dalla quale risulti la **convivenza di fatto** di cui all'articolo 1, comma 36, della legge n. 76/2016 con il disabile da assistere.

Nel caso in cui la convivenza non sia stata ancora instaurata, il richiedente dovrà allegare una dichiarazione sostitutiva di certificazione ai sensi dell'articolo 46 del D.P.R. n. 445/2000, in cui attesti che provvederà a instaurare la convivenza con il familiare con disabilità grave entro l'inizio del periodo di congedo richiesto e a mantenerla per tutta la durata dello stesso.

Indennità una tantum per i lavoratori a tempo parziale ciclico verticale

In attesa della circolare contenente istruzioni operative più dettagliate, l'Inps con il [messaggio 5 agosto 2022, n. 3097](#), fornisce le indicazioni operative per il riconoscimento, di un'**indennità una tantum** a favore dei **lavoratori dipendenti** di aziende private titolari, nell'anno 2021, di un **contratto di lavoro a tempo parziale ciclico verticale**.

Prevista dal decreto legge 17 maggio 2022, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2022, n. 91, la predetta indennità - [pari a 550 euro](#) - non concorre alla formazione del **reddito** e potrà essere concessa soltanto una volta.

Requisiti

Ai fini del riconoscimento dell'indennità:

- il lavoratore dovrà essere titolare di un contratto di lavoro a tempo parziale **ciclico verticale** nel quale siano previsti periodi non interamente lavorati di almeno un mese in via continuativa e complessivamente non inferiori a sette settimane e non superiori a venti settimane;
- alla data di presentazione della **domanda**, il lavoratore non dovrà essere titolare di un altro rapporto di lavoro dipendente ovvero percettore di **NASpi** o di un **trattamento pensionistico**.

Erogazione

L'Inps erogherà *l'una tantum* nel limite di spesa complessivo di 30 milioni di euro per l'anno 2022.

L'Istituto avrà il compito di:

- provvedere al monitoraggio del predetto limite di spesa;
- comunicare i risultati di tale attività al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e al Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Qualora dal monitoraggio siano stati accertati degli scostamenti rispetto al predetto limite di spesa l'Inps non adotterà altri provvedimenti di concessione dell'indennità.

I lavoratori aventi diritto dovranno presentare la domanda in via telematica tramite l'accesso ai consueti canali:

- sito istituzionale dell'Inps, utilizzando l'apposito servizio (il cui rilascio sarà reso noto a breve);
- patronati.

Maternità, paternità e congedo parentale: primi chiarimenti sulle novità

A distanza di pochi giorni dalla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, l'INPS dirama le prime indicazioni sulle **novità** che entreranno in vigore **dal 13 agosto 2022 in materia di maternità, paternità e congedo parentale**.

Con il [messaggio n. 3066 del 4 agosto 2022](#) l'Istituto preannuncia l'emanazione di una specifica e più dettagliata circolare.

Riepiloghiamo le novità della riforma contenuta nel D.lgs. n. 105/2022 relativa all'[equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori](#) e i prestatori di assistenza con l'ausilio delle istruzioni INPS.

Congedo di paternità

Con riferimento ai congedi per il padre lavoratore, si registrano due importanti novità:

- 1) con il "Congedo di paternità obbligatorio" (articolo 2, comma 1, lettera c), del decreto legislativo n. 105/2022, che introduce l'articolo 27-bis al Capo IV del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151) si ampliano le tutele previste per il congedo obbligatorio del padre dalla legge Fornero;
- 2) il congedo di paternità di cui all'articolo 28 del T.U, a parità di disciplina, viene rinominato "Congedo di paternità alternativo".

Il **congedo di paternità obbligatorio** può essere fruito dal padre lavoratore dipendente (anche adottivo o affidatario), **per un periodo di 10 giorni lavorativi ovvero di 20 giorni lavorativi in caso di parto plurimo** (non frazionabili a ore e fruibili anche in via non continuativa), nell'arco temporale compreso dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto fino ai 5 mesi successivi alla nascita.

Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio.

Inoltre i giorni di congedo possono essere fruiti dal padre **anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice** e sono compatibili con la fruizione (ma non negli stessi giorni) del congedo di paternità alternativo.

Il padre deve comunicare al datore di lavoro i giorni in cui intende godere del congedo obbligatorio almeno 5 giorni prima, ove possibile, dell'evento nascita stabilito sulla base della data presunta del parto, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva. La comunicazione va effettuata in forma scritta o utilizzando il sistema informativo aziendale, se disponibile.

Per i giorni di congedo di paternità obbligatorio è riconosciuta un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione.

Maternità delle lavoratrici autonome

Per le lavoratrici autonome viene **estesa la tutela previdenziale ai periodi antecedenti i 2 mesi prima del parto** "nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza" (articolo 2, comma 1, lettera t), del D.lgs. n. 105/2022 che introduce, il comma 2-ter all'articolo 68 del T.U).

L'[indennità giornaliera](#) per tale periodo è riconosciuta solo in presenza di un **accertamento medico della ASL** e va calcolata secondo i criteri generali stabiliti per i periodi di tutela della maternità/paternità a seconda della categoria di appartenenza della lavoratrice autonoma.

Congedo parentale per genitori lavoratori dipendenti

Dal 13 agosto 2022 sono **indennizzabili i periodi di congedo parentale di 3 mesi per la madre e di 3 mesi per il padre**, fruibili fino al dodicesimo anno (non più fino al sesto anno) di vita del bambino o

dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento. I predetti periodi non sono trasferibili all'altro genitore.

In aggiunta, entrambi i genitori hanno diritto, in alternativa tra loro, a un periodo indennizzabile della durata complessiva di ulteriori 3 mesi.

A prevederlo è l'articolo 2, comma 1, lettera i), del D.lgs. n. 105/2022 che modifica il comma 1 dell'articolo 34 del T.U.

Non cambiano, invece, i limiti massimi individuali (articolo 32 del T.U.) che restano di 6 mesi per la madre e di 6 mesi per il padre (questi ultimi elevabili a 7 mesi nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlio entro i primi 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento

Entrambi i genitori possono inoltre fruire complessivamente massimo di 10 mesi di congedo parentale (elevabili a 11 mesi nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi).

Rafforzata anche la tutela per il **genitore solo** (ivi compreso colui che ha l'affidamento esclusivo del figlio) al quale sono riconosciuti 11 mesi (in luogo di 10 mesi) continuativi o frazionati di congedo parentale, di cui 9 mesi (in luogo di 6 mesi) indennizzabili al 30% della retribuzione.

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

Congedo parentale per iscritti alla Gestione separata o autonomi

A ciascun genitore lavoratore iscritto alla Gestione separata viene riconosciuta la possibilità di fruire di un periodo pari a 3 mesi di congedo parentale indennizzato, non trasferibile all'altro genitore, entro il dodicesimo anno (e non più entro il terzo anno) di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia/Italia del minore in caso di adozione o affidamento preadottivo.

I genitori hanno, inoltre, diritto a ulteriori 3 mesi indennizzati in alternativa tra loro, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi (e non più 6 mesi).

Il diritto al congedo parentale è esteso anche ai padri lavoratori autonomi. Ciascuno dei genitori ha il diritto a fruire di 3 mesi di congedo parentale entro l'anno di vita (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) del minore.

Comunicazione al datore di lavoro e domanda all'INPS

L'INPS avverte che i congedi in parola sono fruibili dal 13 agosto 2022 avanzando regolare **richiesta al**

proprio datore di lavoro o al proprio committente.

Successivamente, ad aggiornamenti informatici rilasciati, si dovrà regolarizzare la fruizione presentando domanda telematica all'INPS.

I lavoratori autonomi possono astenersi dal lavoro, presentando successivamente domanda all'INPS.

Obbligo di green pass e assenze ingiustificate, quali i risvolti previdenziali?

L'Inps è intervenuto, con la [circolare n. 94 del 2 agosto 2022](#), a chiarire il **trattamento economico e giuridico** dei periodi di **assenza ingiustificata o sospensione** per i lavoratori dipendenti in costanza dell'[obbligo di green pass sui luoghi di lavoro](#), nonché gli effetti sulle **prestazioni previdenziali per i lavoratori** aventi diritto alle tutele riconosciute dall'Istituto medesimo.

Come noto, infatti, il D.L. n. 24/2022, convertito con modificazioni, dalla L. n. 52/2022, aveva prorogato **al 30 aprile 2022 l'obbligo del [green pass base](#)** per accedere ai luoghi di lavoro.

Assenza ingiustificata o sospensione del rapporto di lavoro sino al 30 aprile 2022

L'assenza di retribuzione prevista dalla normativa per le giornate di **assenza ingiustificata**, chiarisce l'Inps, ha ovviamente comportato il **venire meno dell'obbligazione contributiva** per il datore di lavoro (pubblico e privato) con conseguente mancanza di copertura assicurativa del lavoratore.

Con specifico riferimento ai lavoratori dipendenti dalle amministrazioni pubbliche, inoltre, **i giorni di assenza ingiustificata non concorrono alla maturazione di ferie e di anzianità di servizio**; tenuto conto di quanto previsto dall'art. 5 del D.Lgs. n. 564/1996, per tali periodi è estesa la **facoltà di riscatto o di prosecuzione volontaria**.

L'**assenza ingiustificata**, peraltro, deve essere **referita esclusivamente alla giornata lavorativa** in cui il **lavoratore non ha esibito il green pass**; ugualmente **anche il rapporto di lavoro privato resta in essere** e riprende ad esplicare i propri effetti dalla cessazione della causa che ha determinato l'assenza ingiustificata, senza conseguenze disciplinari.

Poiché, peraltro, le fattispecie in argomento sussistono per cause imputabili ai lavoratori, agli stessi non spetta **alcuna integrazione salariale**.

Apprendisti

Da quanto sopra deriva che **per le eventuali giornate di assenza ingiustificata degli apprendisti non trova applicazione quanto disposto** dall'art. 42, comma 5, lettera g), del D.lgs n. 81/2015 **in tema di**

prolungamento del periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro superiore a trenta giorni.

Malattia, maternità, congedo parentale

- Malattia

Nei casi di malattia verificatisi durante il periodo di assenza ingiustificata o di sospensione del lavoratore è **onere del medico certificatore** attestare la sussistenza di uno stato patologico del lavoratore che ne comporti l'incapacità temporanea al lavoro.

- Maternità

La **tutela della maternità risulta prevalente** e sono, pertanto, riconosciute le relative indennità aventi lo scopo di sostenere le lavoratrici durante l'ultimo periodo della gestazione e il primo periodo di vita o dell'ingresso in famiglia dei figli, senza che rilevi il mancato svolgimento di attività lavorativa.

- Congedo parentale

Anche per quanto riguarda il congedo parentale, **l'indennità e l'accredito della contribuzione figurativa sono riconosciuti** sulla base del presupposto della prevalenza della tutela del minore.

Contratto di rete: come assolvere gli adempimenti INAIL

Con la circolare n. 31 del 3 agosto 2022 INAIL, sulla scorta delle osservazioni formulate dall'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (nota prot. 6664 del 20 luglio 2022), ha fornito le indicazioni operative sugli **adempimenti assicurativi a carico delle imprese**.

Modello Unirete: norme e prassi

In caso di stipula di un **contratto di rete** ai sensi dell'articolo 3, commi 4-ter e 4-sexies, del decreto legge 10 febbraio 2009, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 aprile 2009, n. 332, l'impresa referente è tenuta a **effettuare telematicamente le comunicazioni di inizio, trasformazione, proroga e cessazione dei rapporti di lavoro** osservando le modalità operative stabilite con decreto 29 ottobre 2021, n. 205 del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, pubblicato il 22 febbraio 2022.

Lo stesso decreto ha disciplinato le modalità di comunicazione dei lavoratori in distacco ai sensi dell'articolo 30, comma 4-ter, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

A tal fine, dal 23 febbraio 2022, è disponibile il modello "Unirete".

L'Ispettorato nazionale del lavoro ha emanato la nota 22 febbraio 2022, n. 315 di intesa con l'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Contratto di rete: disciplina civilistica

L'INAIL ripercorre, innanzitutto, i tratti salienti della disciplina civilistica del contratto di rete di cui all'articolo 3, comma 4-ter, del decreto-legge 10 febbraio 2009, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 aprile 2009, n. 33.

Con il contratto di rete più imprenditori (solo quelli di cui all'articolo 2082 del codice civile), al fine di accrescere, individualmente e collettivamente, la propria capacità innovativa e la propria competitività sul mercato, si obbligano, sulla base di un programma comune di rete, **a collaborare in forme e in ambiti predeterminati attinenti all'esercizio delle proprie imprese ovvero a scambiarsi informazioni o prestazioni di natura industriale, commerciale, tecnica o tecnologica** ovvero ancora ad esercitare in comune una o più attività rientranti nell'oggetto della propria impresa.

Il contratto di rete può essere senza soggettività giuridica (rete-contratto) ovvero con soggettività giuridica (rete-soggetto). Il contratto rete-soggetto è tenuto all'iscrizione nella sezione del registro delle imprese presso cui è iscritto ciascun partecipante e va stipulato per atto pubblico o per scrittura privata autenticata, ovvero per atto firmato digitalmente (articolo 25 del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 825).

Nell'ambito del contratto di rete, le imprese "retiste" al fine di realizzare il programma di rete possono avvalersi del distacco, di cui si presume automaticamente l'interesse, e della codatorialità.

L'adempimento degli obblighi connessi al rapporto di lavoro può essere richiesto, per l'intero, a ciascuno dei co-datori ferma restando la validità, nei soli rapporti interni, di accordi volti a limitare il piano delle responsabilità e della natura liberatoria dell'adempimento dell'uno nei confronti degli altri.

Assunzioni congiunte in agricoltura

L'INAIL - nella [circolare n. 31/2022](#) - ricorda che le imprese agricole, anche se costituite in forma cooperativa, appartenenti allo stesso gruppo, ovvero riconducibili allo stesso proprietario o a soggetti legati tra loro da un vincolo di parentela o di affinità entro il terzo grado, possono assumere congiuntamente lavoratori dipendenti per lo svolgimento di prestazioni lavorative presso le relative aziende.

Le assunzioni congiunte possono essere effettuate anche da imprese legate da un contratto di rete, quando almeno il 40% di esse sono imprese agricole (commi da 3-bis a 3-quinquies¹², articolo 31 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276).

Per i datori di lavoro è prevista la responsabilità solidale per le obbligazioni contrattuali, previdenziali e di legge discendenti dal rapporto di lavoro.

Le modalità operative per le assunzioni congiunte in agricoltura sono definite con decreto 27 marzo 2014 del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e successivo decreto direttoriale 28 novembre 2014, su cui sono stati forniti chiarimenti con la nota del 6 maggio 2015.

Le comunicazioni di assunzione, trasformazione, proroga e cessazione concernenti i lavoratori assunti

congiuntamente in agricoltura sono effettuate al Centro per l'impiego ove è ubicata la sede di lavoro per il tramite del modello "UNILAVCong" in agricoltura che continua a trovare applicazione.

L'Inps riscuote in forza unificata anche la quota relativa agli oneri per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Modello Unirete: comunicazioni dei rapporti di lavoro

Dallo scorso 23 febbraio le comunicazioni di inizio, trasformazione, proroga e cessazione della codatorialità nell'ambito di un contratto di rete devono essere effettuate dall'impresa referente attraverso il [modello Unirete](#) messo a disposizione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali sul sito www.servizi.lavoro.gov.it.

Le imprese aderenti ad un contratto di rete effettuano le comunicazioni dei rapporti di lavoro in [regime di codatorialità](#) e quelle dei lavoratori in distacco nell'ambito di un contratto di rete per il tramite di un **soggetto individuato, sempre nell'ambito del contratto di rete, quale incaricato alle comunicazioni** previste dalle disposizioni vigenti (impresa referente).

Nell'ambito del contratto di rete il legislatore distingue la figura dell'impresa referente per le predette comunicazioni obbligatorie e quella dell'impresa alla quale va imputato ai fini previdenziali e assicurativi il lavoratore in codatorialità, in qualità di datore di lavoro del lavoratore in co-datorialità.

Il sistema delle comunicazioni obbligatorie Unirete si compone del **modello Unirete Assunzione**, nel quale, in particolare, l'impresa referente è tenuta ad indicare il co-datore di riferimento del lavoratore in codatorialità ai fini previdenziali e assicurativi, del modello **Unirete Trasformazione**, del modello **Unirete Proroga** e del modello **Unirete Cessazione** in caso di cessazione della rete e di tutti i rapporti di lavoro dei lavoratori in codatorialità.

Contratto di rete: adempimenti INAIL

Tutti gli obblighi previsti per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali devono essere assolti dall'impresa indicata come datore di lavoro. In particolare, la stessa è tenuta:

- 1) a presentare le denunce previste dall'articolo 12 riguardanti le lavorazioni esercitate, al fine di fornire tutti gli elementi e le indicazioni richiesti per la valutazione del rischio e la determinazione del premio di assicurazione, comprese le modificazioni di estensione e di natura del rischio già coperto dall'assicurazione e la cessazione della lavorazione non oltre il trentesimo giorno da quello in cui le modificazioni o variazioni suddette si sono verificate;
- 2) ad effettuare l'autoliquidazione annuale dei premi;
- 3) a presentare le denunce di infortunio e di malattia professionale e le comunicazioni degli infortuni in caso di evento lesivo accaduto al lavoratore in codatorialità.

Contratto di rete: inquadramento previdenziale e assicurativo

Si applicano i seguenti criteri generali per l'individuazione dell'impresa alla quale imputare sotto il profilo dell'inquadramento previdenziale e assicurativo il lavoratore in co-datorialità:

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

La retribuzione imponibile è individuata in base al contratto collettivo applicabile all'impresa indicata come datore di lavoro nella comunicazione Unirete.

Contratto di rete: premi assicurativi

L'INAIL chiarisce che nel contratto di rete si applicano le pertinenti voci di tariffa previste nella gestione tariffaria di appartenenza del datore di lavoro di riferimento, individuate in base ai rischi ai quali il lavoratore è effettivamente esposto secondo la classificazione tecnica delle lavorazioni esercitate dal medesimo datore di lavoro.

Pertanto, se la lavorazione a cui è adibito il lavoratore in codatorialità è già presente con la corrispondente voce di tariffa nella Posizione Assicurativa Territoriale (PAT) del datore di lavoro di riferimento, non è necessaria alcuna denuncia di variazione del rischio. In caso contrario, devono essere istituite le voci di rischio corrette nella gestione tariffaria di appartenenza dell'impresa indicata come datore di lavoro di riferimento.

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

Contratto di rete: infortuni e malattie professionali

Con riferimento alle denunce di **infortunio e di malattia professionale** l'INAIL fornisce una importante indicazione: il datore di lavoro di riferimento deve **specificare la circostanza che il lavoratore è in codatorialità**.

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

Con riferimento poi agli obblighi in materia di salute e sicurezza, ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera

b), del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 per “datore di lavoro” si intende il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.

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

L'azione di regresso di cui agli articoli 1029 e 1130 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, in caso di violazione delle norme in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, è esperibile dall'Inail nei confronti di chi sia gravato della posizione di garanzia datoriale verso il lavoratore infortunato.

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

ISEE precompilato: semplificata la procedura

Con il [comunicato stampa del 3 agosto 2022](#), l'Istituto Previdenziale rende noto che, in data 1° agosto 2022, il Direttore Generale dell'**Inps** e il Direttore dell'**Agenzia delle Entrate** hanno siglato congiuntamente il provvedimento che prevede l'[accesso diretto al Sistema Informativo dell'ISEE precompilato](#) da parte del componente maggiorenne del **nucleo familiare** tramite il sistema pubblico di identità digitale.

Attraverso il progetto “**ISEE Precompilato**”, nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (**PNRR**), si prevede la semplificazione del processo di rilascio dell'ISEE, tramite il quale il dichiarante è sollevato dall'onere di fornire gli elementi di riscontro reddituali e patrimoniali.

In particolare, con il [provvedimento congiunto Inps-AdE](#), è stata introdotta una nuova modalità di **precompilazione semplificata** dell'ISEE, che si affianca a quella tradizionale.

Procedura semplificata

Il dichiarante (o l'intermediario delegato) che sceglie di utilizzare la nuova procedura, dovrà optare per l'accesso diretto al Sistema Informativo dell'ISEE precompilato, al fine di ottenere l'autorizzazione alla precompilazione dei dati da parte dei componenti maggiorenni.

In tal caso, ciascun componente maggiorenne dovrà accedere al Sistema Informativo - tramite **SPID**, **CIE**, **CNS** – ed autorizzare la precompilazione dei **dati**.

I dati dovranno essere accettati e/o modificati dal dichiarante, entro tre mesi dalla loro ricezione.

Ottenuta l'autorizzazione, sarà competenza dell'Agenzia delle Entrate trasmettere all'Istituto previdenziale i dati utili per la predisposizione della **DSU** precompilata.

Al termine delle predette attività, l'Isee verrà calcolato e reso disponibile al dichiarante.

La modalità di precompilazione semplificata permette di rendere più agevole il processo di rilascio dell'ISEE, in quanto il caricamento automatico dei dati da parte dell'AdE esclude l'ipotesi di ottenere un esito negativo del controllo preliminare sui dati inseriti tradizionalmente dal dichiarante.

Precompilazione del nucleo familiare

L'Istituto rende noto che è disponibile una nuova funzionalità riguardante l'inserimento automatico dei dati anagrafici e di residenza dei componenti del nucleo familiare che convivono con il dichiarante alla data di [presentazione della DSU](#).

Fermo restando che il dichiarante potrà, comunque, modificare la composizione del nucleo familiare inserito in via automatica, escludendo alcuni soggetti conviventi o aggiungendo altri soggetti non conviventi come specificato dall'Inps nel [messaggio 2 agosto 2022, n. 3041](#).

DSU precompilata, semplificato il rilascio dell'ISEE

È di ieri **2 agosto** il **messaggio n. 3041** con cui l'Inps rende nota l'operatività **dell'ISEE precompilato**, nell'ottica di una sempre maggiore semplificazione della presentazione della DSU da parte del cittadino.

Vediamo di che si tratta.

Il progetto

Come noto, per semplificare il [rilascio dell'ISEE](#), il D.Lgs n. 147/2017 ha introdotto la [DSU precompilata](#) in cui sono riportati i **dati forniti dall'Agenzia delle Entrate e dall'INPS** e quelli **dichiarati dal cittadino**, sottoposti a controllo preliminare dell'Agenzia delle Entrate stessa.

Nell'ambito del PNRR, il progetto è stato **ulteriormente semplificato** dall'Istituto prevedendo una **ulteriore facilitazione della presentazione dell'ISEE** attraverso il **progetto "ISEE precompilato"** che non **richiede più dell'inserimento**, da parte del dichiarante o dell'intermediario delegato, **degli elementi di riscontro** richiesti in precedenza.

Precompilazione dei dati dei componenti maggiorenni

E' quindi possibile **autorizzare la precompilazione dei dati** dei componenti **maggio**renni del nucleo mediante **accesso diretto al Sistema Informativo dell'ISEE** con lo SPID almeno di 2° livello, la CIE o la CNS.

Una volta effettuato l'accesso alla DSU precompilata, **il dichiarante può quindi scegliere** di adottare tale nuova modalità digitale, previa autorizzazione degli interessati e **ferma restando la possibilità di adottare la modalità attualmente** in uso di inserimento degli elementi di riscontro, **compilando i modelli base della DSU** (quadri MB).

Ogni componente maggiorenne del nucleo deve poi accedere alla apposita **funzionalità “Autorizza”** mediante la propria identità digitale e **autorizzare la precompilazione** dei propri dati.

In tal modo **vengono precompilati** nella DSU **sia i dati reddituali sia quelli patrimoniali**, che dovranno essere **accettati o modificati dal dichiarante entro tre mesi** dalla loro ricezione.

Resta comunque fermo che il dichiarante deve indicare gli ulteriori dati del “Foglio componente”.

Al termine di tale procedimento, l’ISEE è calcolato e reso disponibile al dichiarante.

Precompilazione del nucleo familiare

E’ altresì disponibile - si legge nel [messaggio n. 3041/2022](#) - una nuova funzionalità di **inserimento automatico dei dati** anagrafici e di residenza **dei componenti del nucleo familiare** che convivono con il dichiarante alla data di presentazione della DSU, **ferma restando la possibilità di modificare la composizione del nucleo familiare che**, in base alla normativa ISSE vigente, **può non coincidere con quello anagrafico** (ad esempio, fa parte del nucleo familiare del dichiarante anche il coniuge che non risulta nello stato di famiglia).

Smart working: comunicazione semplificata e accordo individuale

E’ all’ordine del giorno dell’Assemblea del Senato il 2 agosto il disegno di legge di conversione in legge del **decreto Semplificazioni fiscali**, già approvato dalla Camera lo scorso 27 luglio.

Tra le altre novità, il Ddl di conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 21 giugno 2022, n. 73, recante misure urgenti in materia di semplificazioni fiscali e di rilascio del nulla osta al lavoro, Tesoreria dello Stato e ulteriori disposizioni finanziarie e sociali, sembra definitivamente porre fine al regime emergenziale dello smart working, oggetto di [continue proroghe](#).

Più nel dettaglio cosa cambia dal 1° settembre 2022 per i datori di lavoro?

Smart working emergenziale fino al 31 agosto 2022

Dal 2020, a imprese e professionisti il legislatore emergenziale ha consentito di ricorrere allo [smart working con modalità semplificate](#) e senza obbligo di stipula dell’accordo individuale con il lavoratore.

A introdurre tale possibilità è stato l’articolo 90, commi 3 e 4, del decreto Rilancio (decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazione dalla legge 17 luglio 2020 n. 77) con disposizioni la cui validità temporale è stata oggetto di molteplici proroghe.

L’ultima, in ordine di tempo, è contenuta nell’articolo 10, comma 2-bis, del [decreto legge Covid](#) (decreto-legge 24 marzo 2022, n. 24 convertito con modificazioni dalla L. 19 maggio 2022, n. 52). Tale disposizione consente, fino al 31 agosto 2022, ai datori di lavoro privati:

- di comunicare, in via telematica, al Ministero del lavoro i nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile, notificando telematicamente, anche in modalità massiva, al Ministero 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;
- di ricorrere al lavoro agile per ogni rapporto di lavoro subordinato, senza stipulare un accordo individuale, nel rispetto dei principi dettati in materia dalla normativa vigente, in particolare della legge n. 81 del 2017. Per lo stesso periodo, inoltre, l'informativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (articolo 22 della legge n. 81 del 2017) può essere assolta in via telematica, anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile nel sito internet dell'INAIL.

Smart working strutturale dal 1° settembre 2022

Con l'articolo 41-bis del Ddl di conversione del decreto Semplificazioni diventa strutturale, secondo regole da definire, la **procedura di comunicazione semplificata per lo smart working**, mentre torna in auge l'**obbligo di stipulare l'accordo individuale** con il lavoratore.

Più nel dettaglio, l'articolo 41-bis, recante norme di semplificazione degli obblighi di comunicazione e assicurazione obbligatoria per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, modifica l'articolo 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, prevedendo che:

- 1) dal **1° settembre 2022**, il datore di lavoro sia tenuto a **comunicare in via telematica al Ministero del lavoro** e delle politiche sociali **i nominativi dei lavoratori** e la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile (comunicazione semplificata);
- 2) le modalità di tale comunicazione saranno individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali;
- 3) i dati sono resi disponibili all'INAIL con le modalità previste dal codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82;
- 4) in caso di mancata comunicazione secondo le modalità stabilite dall'emanando decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, si applichi la **sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro** per ogni lavoratore interessato (articolo 19, comma 3, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276).

La disposizione attua quanto previsto dal comma 2 dell'articolo 15 del [Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile](#), siglato il 7 dicembre 2021 ("Le Parti Sociali concordano altresì sulla necessità di incentivare l'utilizzo del lavoro agile e, pertanto, chiedono urgenti misure di semplificazione del regime delle comunicazioni obbligatorie relative all'invio dell'accordo individuale che seguano le stesse modalità del regime semplificato attualmente vigente").

Smart working emergenziale e strutturale a confronto

Ponendo a confronto le due discipline, emergono chiaramente due importanti differenze tra lo smart working emergenziale e quello strutturale, che impatteranno non poco sull'organizzazione aziendale, considerando anche il periodo di sospensione feriale in corso.

Dal 1° settembre 2022, infatti, i datori di lavoro che non lo hanno ancora fatto:

- dovranno stipulare gli accordi individuali di lavoro agile con il lavoratore;
- provvedere alla comunicazione semplificata secondo nuove modalità definite dal Ministero del lavoro con decreto, pena l'applicazione della sanzione da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato.

A questo punto, non resta che attendere la definitività della norma in parola e la successiva emanazione del decreto attuativo che, si auspica, avvenga in tempi brevi.

Inps, identità digitale da remoto in modalità web meeting

Con il [messaggio del 1° agosto 2022, n. 3026](#), l'Istituto Previdenziale comunica che è disponibile **una nuova funzionalità per la [registrazione delle deleghe dell'identità digitale da remoto](#) c.d. "web meeting"**.

In attuazione del Piano Nazionale Ripresa Resilienza (**PNRR**), l'iniziativa è volta alla realizzazione di un percorso di innovazione inclusivo per tutti i cittadini, anche nei confronti degli utenti più fragili o con poche competenze digitali.

Precedentemente l'Istituto aveva previsto la possibilità due diverse modalità di richiesta della registrazione di una delega di identità digitale:

- tramite l'accesso in presenza presso una Struttura territoriale INPS;
- tramite le funzionalità disponibili nell'area riservata "MyINPS" del sito *online* a chi era in possesso di un sistema di identità digitale.

La nuova funzionalità "web meeting", invece, consente il rilascio della delega anche in favore del soggetto che non può recarsi fisicamente presso la Struttura territoriale e che non possiede un'identità digitale.

La delega tramite "web meeting", si aggiunge alle precedenti modalità di erogazione del servizio, nell'ottica di realizzazione di un percorso di semplificazione e di innovazione che mira alla massima inclusione di tutte le tipologie di utenti.

Come richiedere il servizio

L'utente - per richiedere il servizio - dovrà effettuare la prenotazione tramite uno dei seguenti canali:

- area personale "MyINPS", alla voce "Prenota";
- app INPS Mobile;
- servizio di Prima accoglienza presso le Filiali metropolitane, le Direzioni provinciali, le Filiali provinciali e le Agenzie complesse;
- gli operatori del servizio di Contact Center Multicanale, fatta eccezione del servizio automatico di prenotazione sportelli che non prevede la possibilità di effettuare prenotazioni in modalità web meeting.

Il delegato, accedendo con la propria identità digitale, potrà selezionare lo sportello "*Deleghe dell'Identità Digitale in Web Meeting*", selezionare data e ora tra quelle proposte e indicare gli estremi identificativi del delegante

Erogazione

Ai fini dell'erogazione del servizio è necessaria la copresenza delle parti interessate e il delegante dovrà esprimere la propria volontà di delega.

Il **delegato** candidato dovrà accedere, nella giornata dell'appuntamento, all'area riservata "MyINPS" e attendere l'apertura della sessione di *web meeting* da parte dell'operatore INPS per poter interagire.

Videocamera, microfono ed eventuali cuffie e/o altoparlanti, saranno indispensabili per la modalità in videochiamata che sarà oggetto di registrazione.

Gli utenti durante la videochiamata dovranno esibire in originale i documenti di identità e trasmetterne copia unitamente alla modulistica prevista.

Terminata la sessione la delega dell'identità digitale sarà fin da subito operativa.

GUIDA PRATICA

Decontribuzione Sud 2022: novità e conferme per i datori di lavoro

I datori di lavoro interessati a fruire della **Decontribuzione Sud per il periodo dal 1° luglio 2022 e al 31 dicembre 2022** devono esporre i relativi dati a partire dal flusso Uniemens di competenza del mese di luglio 2022.

E' **operativo**, a seguito dell'autorizzazione della Commissione europea (Decisione C(2022)4499 final del 24 giugno 2022) e delle istruzioni INPS (circolare n. 90 del 27 luglio 2022), lo **sgravio contributivo per l'occupazione nelle aree svantaggiate** del nostro Paese **per il secondo semestre 2022**.

In attesa di conoscere il futuro di questa agevolazione, riconosciuta dal legislatore italiano (articolo 1, comma 161, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, cd. legge di Bilancio 2021) in misura percentuale decrescente fino al 2029 (più nel dettaglio, nella misura del 30% fino al 31 dicembre 2025, del 20% per gli anni 2026 e 2027 e del 10% per gli anni 2028 e 2029), riepiloghiamo di seguito le caratteristiche, le novità e le modalità di fruizione.

Decontribuzione Sud: i vantaggi

Preme preventivamente ricordare, alla stregua di quanto in più occasioni rilevato dall'INPS, che la Decontribuzione Sud:

- **non ha natura di incentivo all'assunzione** in quanto spetta in relazione a tutti i rapporti di lavoro subordinato, sia instaurati che instaurandi (con le eccezioni di cui si dirà più avanti), a condizione che sia rispettato il requisito geografico della prestazione lavorativa. L'agevolazione non è pertanto soggetta all'applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione (articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150), ma resta **subordinata al possesso del DURC**, all'assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e al rispetto degli altri obblighi di legge e degli accordi e contratti collettivi nazionali;
- **non è soggetta a un tetto individuale massimo mensile** (fatto salvo il rispetto della normativa UE in materia di aiuti di Stato).

Due elementi che hanno sicuramente contribuito al successo della misura.

Decontribuzione Sud: novità 2022

Una novità importante per il secondo semestre 2022 risiede nelle condizioni stabilite dalla normativa in materia di aiuti di Stato.

Scaduta lo scorso 30 giugno l'operatività del Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19, cd. Temporary Framework, limitatamente al

secondo semestre 2022 l'agevolazione è concessa nel rispetto delle condizioni del Quadro temporaneo di crisi per misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia a seguito dell'aggressione della Russia contro l'Ucraina (cd. Temporary Crisis Framework).

Ecco cosa cambia nella verifica della compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato.

Decontri- buzione Sud	Fino al 30 giugno 2022	Dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022
Aiuti di Stato temporanei	Sezione 3.1 del Temporary Framework (sesta modifica) - 290.000 euro per le imprese operanti nella produzione primaria di prodotti agricoli;	Sezione 2.1 del Temporary Crisis Framework (2) - 400.000 euro per impresa; - 35.000 euro per impresa operante nel settore della pesca e dell'acquacoltura.
Massimale di erogazione	- 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 (1).	L'aiuto deve essere concesso a imprese colpite direttamente o indirettamente dalla crisi attuale, ingenerata dall'aggressione russa all'Ucraina (3). Diversamente dalla disciplina prevista nel Temporary Framework, l'aiuto può essere concesso anche alle imprese che già versino in una condizione di difficoltà

(1) INPS, messaggio n. 403 del 26 gennaio 2022

(2) I valori qui riportati sono quelli indicati dall'INPS nella circolare n. 90 del 27 luglio 2022. Il Quadro è però stato recentemente integrato ed esteso dalla Commissione (Com 2022/C 280/01, pubblicata in GUUE il 21 luglio 2022) e prevede l'ammissibilità degli aiuti a condizione che l'importo complessivo concesso alle imprese colpite dalla crisi non superi in alcun momento i 500.000 euro per impresa ovvero i 75.000 euro per quelle attive nel settore della pesca e acquacoltura. I valori si intendono al lordo di qualsiasi imposta o altro onere.

(3) Ai fini della legittima fruizione dell'aiuto, quest'ultimo non deve necessariamente essere ricollegato a un aumento dei prezzi dell'energia in quanto la crisi e le misure restrittive nei confronti della Russia hanno determinato a vario titolo ripercussioni negative sull'economia nazionale nel suo complesso, ad esempio provocando una perturbazione delle catene di approvvigionamento fisiche, con una particolare accentuazione nelle regioni meridionali italiane che si trovano già in una situazione di svantaggio (INPS, circolare n. 90 del 2022).

Decontribuzione Sud 2022: caratteristiche

Possono accedere all'agevolazione contributiva per il periodo dal 1° luglio 2022 e al 31 dicembre 2022:

- i **datori di lavoro privati**, anche non imprenditori (pertanto anche gli studi professionali),
- **colpiti dagli effetti della crisi ucraina** con riferimento ai maggiori costi strutturali che ne sono derivati nell'approvvigionamento energetico, sia nell'industria che nei servizi, e nel settore dei trasporti;
- con **sede di lavoro in una delle regioni ammesse** (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia).

L'agevolazione **non spetta** invece:

- ai datori di lavoro del settore agricolo;
- ai datori di lavoro domestico;
- agli enti pubblici economici;
- agli istituti autonomi case popolari trasformati in enti pubblici economici ai sensi della legislazione regionale;
- agli enti trasformati in società di capitali, ancorché a capitale interamente pubblico, per effetto di procedimenti di privatizzazione;
- alle ex istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato, in quanto prive dei requisiti per la trasformazione in aziende di servizi alla persona (ASP), e iscritte nel registro delle persone giuridiche;
- alle aziende speciali costituite anche in consorzio;
- ai consorzi di bonifica;
- ai consorzi industriali;
- agli enti morali;
- agli enti ecclesiastici;
- alle imprese operanti nel settore finanziario;
- alle imprese soggette a sanzioni adottate dall'UE.

La Decontribuzione Sud è fruibile in relazione a **tutti i rapporti di lavoro subordinato, instaurati o instaurandi**, la cui sede di lavoro è collocata in una delle regioni ammesse, laddove per sede di lavoro deve intendersi l'unità operativa presso cui risultano denunciati i lavoratori in Uniemens.

Decontribuzione Sud 2022: somministrazione di lavoro e marittimi

Per i rapporti di somministrazione di lavoro, ai fini del riconoscimento della Decontribuzione Sud, occorre verificare che la sede di lavoro sia il luogo di effettivo svolgimento della prestazione lavorativa.

Casistiche

Lavoratore in somministrazione presso un utilizzatore ubicato nelle regioni del Mezzogiorno

Decontribuzione Sud

SI, se l'Agenzia di somministrazione ha sede legale o operativa nelle regioni del Mezzogiorno

Lavoratore dipendente di Agenzia di somministrazione con sede legale o operativa in regioni del Mezzogiorno

SI, se l'Agenzia di somministrazione non ha sede legale o operativa nelle regioni del Mezzogiorno

SI, se svolge la prestazione lavorativa presso un utilizzatore ubicato in regioni del Mezzogiorno

NO, se svolge la prestazione lavorativa presso un utilizzatore ubicato in altre regioni

Le **imprese armatoriali** possono beneficiare della Decontribuzione Sud per i lavoratori marittimi (categoria gente di mare ai sensi dell'articolo 115 del codice della navigazione, tenuti a svolgere la propria attività lavorativa a bordo delle navi) imbarcati su **navi iscritte nei compartimenti marittimi ricadenti nelle regioni svantaggiate** secondo i criteri del comma 6-bis dell'articolo 1 del decreto-legge 29 giugno 1984, n. 277, inserito dalla legge di conversione 4 agosto 1984, n. 430.

Decontribuzione Sud 2022: misura

La **riduzione contributiva** concessa per il periodo luglio 2022-dicembre 2022 resta confermata nella **misura del 30%**.

L'agevolazione contributiva si applica sulla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL nonché delle contribuzioni:

- al "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile";
- ai Fondi di solidarietà e al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento e al Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige (articoli 26, 27, 28, 29 e 40 del D.lgs. 14 settembre 2015, n. 148);
- al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale;
- per il finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua;
- non previdenziali e quelle solidaristiche.

Decontribuzione Sud 2022: fruizione in Uniemens

Per fruire dell'agevolazione i datori di lavoro interessati, dall'Uniemens di competenza del mese di luglio 2022, sono tenuti a valorizzare i seguenti elementi:

Per i lavoratori agevolati

Elemento <Imponibile>

Per il beneficio spettante, all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, nell'elemento <InfoAggcausaliContrib>

Nell'elemento <CodiceCausale> il valore "DESU" ("Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo

Elemento <Contributo> della sezione <DenunciaIndividuale> nel quale va indicata la contribuzione piena calcolata sull'imponibile previdenziale del mese

indeterminato Articolo 1, commi da 161 a 168, della legge 30 dicembre 2020, n. 178")

Nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> il valore "N"

Nell'elemento <AnnoMeseRif> l'AnnoMese di riferimento del conguaglio (1)

Nell'elemento <ImportoAnnoMeseRif> l'importo conguagliato relativo alla specifica competenza

(1) La valorizzazione di tale elemento, con riferimento al mese di luglio 2022, nel caso in cui i datori di lavoro non riescano ad adeguare i propri sistemi informativi, potrà essere effettuata come arretrato esclusivamente nei flussi Uniemens di competenza dei mesi di agosto, settembre e ottobre 2022.

I datori di lavoro che hanno sospeso o cessato l'attività possono fruire dell'esonero avvalendosi della procedura delle regolarizzazioni (Uniemens/Vig).

Decontribuzione Sud 2022: cumulabilità

La Decontribuzione Sud è infine cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento nei limiti della contribuzione datoriale dovuta e, in caso di cumulo, si applica in via residuale.

ADEMPIMENTI E SCADENZE

16 agosto 2022

Prepensionamento Soggetti: Versamento della provvista mensile del trattamento di prepensionamento dei lavoratori a cui manchino non più di 7 anni per andare in pensione

22 agosto 2022

Inps. Versamento contributi lavoro dipendente Soggetti: Versamento dei contributi INPS relativi alle retribuzioni dei dipendenti corrisposte nel mese precedente

Inps. Versamento contributo TFR al Fondo Tesoreria Soggetti: Versamento del contributo al Fondo di Tesoreria Inps corrispondente alla quota mensile, integrale o parziale, di TFR maturata nel mese precedente e non destinata alle forme pensionistiche complementari.

Versamento del contributo alla gestione separata INPS Soggetti: I committenti che hanno corrisposto nel mese precedente compensi inerenti ai venditori porta a porta ed ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa per i quali sussiste l'obbligo contributivo versano entro la data odierna il contributo previdenziale alla gestione separata INPS relativo ai compensi soggetti a tale contribuzione corrisposti nel mese precedente.

Denuncia e versamento contributi Casagit Soggetti: Versamento dei contributi relativi al mese precedente e presentazione della documentazione relativa alla denuncia mensile delle retribuzioni dei dipendenti predisposta in formato elettronico.

Inpgi - Denuncia e versamento contributi lavoro dipendente Soggetti: Versamento dei contributi previdenziali e assistenziali relativi al mese precedente e contestuale presentazione all'Inpgi della denuncia contributiva mensile.

INPGI - Gestione separata - Collaborazioni coordinate e continuative - Denuncia e versamento dei contributi Soggetti: Denuncia e versamento dei compensi corrisposti ai collaboratori coordinati e continuativi che svolgono attività lavorativa di natura giornalistica nonché a versare i contributi assicurativi, anche per la quota a carico del giornalista.

Comunicazioni obbligatorie lavoro somministrato Soggetti: Comunicazione dell'assunzione, proroga, trasformazione e cessazione dei lavoratori assunti nel corso del mese precedente.

Versamento rata premio anticipato Inail III rata Soggetti: Versamento della III rata di premio anticipato e premio da regolazione. Per la determinazione degli interessi di rateazione, il premio deve essere calcolato al netto di: - addizionale dell'1% ex ANMIL; - eventuali contributi associativi; - eventuali importi a

credito relativi agli anni precedenti. L'importo così determinato, diviso per quattro, dovrà essere moltiplicato per il coefficiente di rateazione.

Versamento seconda rata contributi fissi INPS artigiani e commercianti Soggetti: I lavoratori iscritti alla Gestione INPS artigiani ed esercenti attività commerciali versano i contributi fissi relativi al trimestre solare precedente mediante Mod. F24.

Versamento in acconto e a saldo dei contributi INPS artigiani e commercianti sul reddito eccedente il minimale con la maggiorazione dello 0,40% Soggetti: I lavoratori iscritti alla Gestione INPS artigiani ed commercianti che esercitano attività economiche che hanno conseguito, nell'anno precedente, un reddito eccedente il minimale, versano il saldo 2021 e il primo dei due acconti del contributo INPS a percentuale per il 2022 artigiani e commercianti con la maggiorazione dello 0,40 per cento a titolo di interesse corrispettivo.

Versamento contributi Enasarco Soggetti: Versamento dei contributi relativi alle provvigioni liquidate agli agenti e rappresentanti nel trimestre di riferimento.

Comunicazioni obbligatorie marittimi Soggetti: Obbligo di comunicare assunzioni e cessazioni del mese precedente dei marittimi imbarcati o sbarcati

Comunicazioni obbligatorie P.A. Soggetti: Consegna di copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro ovvero consegna della copia del contratto individuale di lavoro per le instaurazioni avvenute nel mese precedente

25 agosto 2022

ENPAIA - Denuncia e versamento contributi Soggetti: Denuncia delle retribuzioni effettive corrisposte nel mese precedente e contestuale versamento dei relativi contributi previdenziali per gli impiegati agricoli ecc..