

# Sommario

<b>Sommario</b> .....	<b>1</b>
<b>NEWS</b> .....	<b>2</b>
Smart working e pensioni: proroghe e novità nel decreto Aiuti-bis.....	2
Inps, aumenta l'interesse per omesso o ritardato versamento dei contributi.....	4
Imprese di cabotaggio e crocieristiche, esonero contributivo Inps.....	5
Nuovi congedi e permessi anche per pubblici dipendenti: come chiederli .....	7
Società sportive, autoliquidazione Inail e versamento premi sospesi.....	10
Inail, aggiornati minimali e i massimali di rendita.....	11
Artigiani, riduzione dei premi assicurativi INAIL per il 2022.....	14
<b>GUIDA PRATICA</b> .....	<b>15</b>
Esonero contributivo per chi assume lavoratori di aziende in crisi: come si ottiene .....	15
<b>ADEMPIMENTI E SCADENZE</b> .....	<b>21</b>
16 settembre 2022 .....	21
20 settembre 2022 .....	21
26 settembre 2022 .....	22
30 settembre 2022 .....	22

## NEWS

### Smart working e pensioni: proroghe e novità nel decreto Aiuti-bis

Il disegno di legge n. 2685 di [conversione in legge del decreto Aiuti-bis](#), decreto-legge 9 agosto 2022, n. 115, recante misure urgenti in materia di energia, emergenza idrica, politiche sociali e industriali, ha incassato, ieri 13 settembre 2022, il **primo sì dall'Aula del Senato**.

Il testo del provvedimento, approvato con modifiche, passa ora all'esame della Camera.

Di seguito si fornisce il riepilogo delle principali novità in materia di lavoro e pensioni.

#### Limite di impignorabilità delle pensioni

Nella legge di conversione del decreto Aiuti-bis confluisce una nuova disposizione che **modifica il limite di impignorabilità delle pensioni** previsto dal settimo comma dell'articolo 545 del codice di procedura civile (regio decreto 28 ottobre 1940, n. 1443).

Si prevede ora che le somme da chiunque dovute a titolo di pensione, di indennità che tengono luogo di pensione o di altri assegni di quiescenza **non possano essere pignorate per un ammontare corrispondente al doppio della misura massima mensile dell'assegno sociale, con un minimo di 1.000,00 euro**.

#### Diritto alla smart working per specifiche categorie di lavoratori

Il disegno di legge n. 2685 decreta poi l'ulteriore **proroga al 31 dicembre 2022 del diritto allo smart working**:

- per i **lavoratori fragili** di cui all'articolo 26, comma 2-bis, del Cura Italia (decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27) ossia per i lavoratori dipendenti con disabilità grave, ovvero in possesso di certificazione attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita. Tali lavoratori avranno diritto a prestare l'attività lavorativa in modalità agile, anche con l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto (articolo

10, comma 1-ter, del decreto-legge 24 marzo 2022, n. 24, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 maggio 2022, n. 52);

- per i **genitori lavoratori con almeno un figlio minore di anni 14**, anche in assenza degli accordi individuali con il datore di lavoro, ma a condizione che il lavoro agile sia compatibile con le caratteristiche della prestazione e che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito o altro genitore non lavoratore (articolo 90, comma 1, prima parte del decreto Rilancio, decreto-legge 19 maggio 2020, convertito con modificazioni dalla L. 17 luglio 2020, n. 77, articolo 10, comma 2, del decreto-legge 24 marzo 2022, n. 24, Allegato B, punto 2);
- per i **lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio**, che potranno lavorare in modalità agile in assenza degli accordi individuali (articolo 90, comma 1, seconda parte del decreto Rilancio, articolo 10, comma 2 e Allegato B, punto 2 del decreto-legge 24 marzo 2022, n. 24).

## Smart working con strumenti informatici del dipendente

Fino al 31 dicembre 2022 inoltre lo smart working **potrà essere svolto utilizzando anche strumenti informatici del dipendente**, se non forniti dal datore di lavoro (articolo 90, comma 2, del decreto Rilancio, articolo 10, comma 2 e Allegato B, punto 2, decreto-legge 24 marzo 2022, n. 24).

## Smart working: accordo individuale e comunicazioni

Con un colpo di coda del tutto inaspettato, stante la nuova disciplina entrata in vigore lo scorso 1° settembre, si prevede la proroga al 31 dicembre 2022 del **vecchio regime semplificato dello smart working**.

Più nel dettaglio, prorogando al 31 dicembre 2022 il termine scaduto lo scorso 31 agosto (articolo 10, comma 2-bis, del decreto-legge 24 marzo 2022, n. 24), il disegno di legge di conversione in legge del decreto Aiuti-bis restituisce nuova operatività alle disposizioni dell'articolo 90, commi 3 e 4, del decreto Rilancio che prevedono per i datori di lavoro privati:

- l'**obbligo 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;

- la possibilità 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, assolvendo, all'informativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (articolo 22 della legge n. 81 del 2017) in via telematica, anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito istituzionale dell'INAIL.

**N.B.** Si ricorda che dal 1° settembre 2022 è in vigore un nuovo regime semplificato per lo smart working disciplinato dal riformato articolo 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, attuato dal decreto ministeriale n. 149 del 22 agosto 2022.

La nuova disciplina prevede, per gli accordi individuali stipulati o modificati a decorrere dal 1° settembre 2022, oltre all'obbligo di stipulare (e non trasmettere al Ministero del lavoro) l'accordo individuale tra datore di lavoro e lavoratore, conservandolo per 5 anni dalla sottoscrizione, l'obbligo di comunicare in via telematica al Ministero del lavoro i nominativi dei lavoratori nonché la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile utilizzando il modello ufficiale reso noto dallo stesso Ministero con il citato decreto.

## Inps, aumenta l'interesse per omesso o ritardato versamento dei contributi

L'Inps rende noto, con la [circolare del 12 settembre 2022, n. 100](#), l'aumento del tasso di interesse di dilazione e di differimento e delle somme aggiuntive per **omesso o ritardato versamento dei contributi** previdenziali ed assistenziali, conseguente all'innalzamento da parte della Banca Centrale Europea, con la decisione di politica monetaria dell'8 settembre 2022, di 75 punti base del tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema pari, dal 14 settembre 2022, all'1,25%.

### Interesse di dilazione e di differimento

L'[interesse di dilazione](#) per la **regolarizzazione rateale** dei debiti per contributi e sanzioni civili, a norma dell'art. 2, comma 11, del D.L. n. 338/89, è **quindi pari al 7,25% annuo** (tasso dell'1,25% maggiorato di 6 punti), con riferimento alle **rateazioni presentate a decorrere dal 14 settembre 2022**.

Peraltro, i **piani di ammortamento già concessi** in base al precedente tasso **non subiscono modificazioni**.

Sempre dal 14 settembre 2022, l'interesse previsto per **differimento del termine di versamento dei contributi** deve essere calcolato al tasso del **7,25% annuo**, da applicare a partire **dalla contribuzione relativa al mese di agosto 2022**.

## Sanzioni civili

Per il **mancato o ritardato pagamento** di contributi di cui alla lettera a), comma 8, dell'articolo 116, L. n. 388/2000, **la sanzione civile è pari al 6,75%** (tasso dell'1,25% maggiorato di 5,5 punti); **la medesima misura del 6,75%** trova applicazione anche qualora la denuncia della situazione debitoria sia effettuata **spontaneamente e comunque entro dodici mesi dal termine stabilito per il pagamento** dei contributi o premi, **e se il versamento degli stessi sia effettuato entro trenta giorni dalla denuncia stessa**.

In caso di **evasione** è confermata la sanzione civile annua pari al **30%**, **nel limite del 60% dei contributi non corrisposti** nei termini di legge.

Ammonta sempre al **6,75%** annuo l'interesse dovuto per **mancato versamento derivante da oggettive incertezze connesse a contrastanti orientamenti giurisprudenziali** sulla ricorrenza dell'obbligo contributivo, successivamente riconosciuto in sede giudiziale o amministrativa.

## Procedure concorsuali

In caso di **procedure concorsuali**, la misura delle sanzioni è pari al **tasso Eurosystema aumentato di due punti**, a condizione dell'avvenuto integrale pagamento dei contributi e delle spese.

Poiché il limite massimo della riduzione non può peraltro essere inferiore all'interesse legale e, qualora il tasso Eurosystema scenda al di sotto di tale percentuale, la riduzione massima è pari al tasso legale e la minima è pari all'interesse legale maggiorato di due punti; dal 14 settembre 2022 la riduzione delle sanzioni opererà sulla base della misura definita alla medesima data.

## Imprese di cabotaggio e crocieristiche, esonero contributivo Inps

Con il [messaggio 12 settembre 2022, n. 3353](#), l'Istituto previdenziale comunica le istruzioni in merito alla fruizione dell'**esonero contributivo** in favore delle imprese armatoriali ammesse al **beneficio** dal Ministero delle Infrastrutture e della mobilità sostenibili, di cui all'articolo 88 del decreto legge 14 agosto 2020, n. 104.

L'agevolazione è rivolta alle unità o navi iscritte nei registri nazionali che esercitano attività di

cabotaggio, di rifornimento dei prodotti petroliferi necessari alla propulsione ed ai consumi di bordo delle navi, nonché adibite a deposito ed assistenza alle piattaforme petrolifere nazionali.

Per il periodo dal 1° agosto 2020 e fino al 31 dicembre 2021, l'esonero è stato esteso alle **imprese armatoriali** che hanno sede legale ovvero aventi stabile organizzazione nel territorio italiano che utilizzano navi iscritte nei registri degli Stati dell'Unione europea o dello Spazio economico europeo.

Con apposito decreto interministeriale 29 dicembre 2021, n. 536, il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti ha previsto le modalità attuative delle disposizioni di cui all'articolo 88, comma 1, del decreto legge 14 agosto 2020, n. 104. Le **risorse finanziarie** sono così suddivise:

- 28 milioni di euro per l'anno 2020;
- 84 milioni di euro per l'anno 2021;
- 7 milioni di euro per l'anno 2022.

La **decontribuzione** è pari alla totalità dei **contributi** dovuti per i marittimi imbarcati sulle navi ad esclusione del contributo di finanziamento pari allo 0,30% del Fondo di solidarietà "Solimare". E' ricompreso nell'esonero anche il contributo addizionale **NASpl** dell'1,40%, dovuto per i contratti a termine e il contributo dello 0,50%, dovuto in caso di rinnovo degli stessi.

## A quali lavoratori si applica?

La **misura agevolativa** è rivolta ai **marittimi** italiani e comunitari imbarcati su navi battenti bandiera italiana e quelli imbarcati su navi iscritte nei registri degli Stati dell'Unione europea o dello Spazio economico europeo ad esclusione dei marittimi extracomunitari.

Ai sensi del vigente regolamento comunitario, ai marittimi imbarcati a bordo di una nave iscritta nei registri di un qualsiasi Stato membro si applicherà la normativa di sicurezza sociale dello Stato di cui la nave batte bandiera, la c.d. "*legge della bandiera*".

L'Inps precisa che la predetta fattispecie non trova applicazione qualora ci sia una doppia condizione (cumulativa):

- di impresa con sede in Italia;
- di marittimi che abbiano la residenza in Italia.

In tal caso, l'armatore verrà considerato a tutti gli effetti soggetto passivo dell'obbligazione contributiva nello Stato italiano, dunque non avrà rilevanza la bandiera battente sulla nave.

## Incumulabilità

L'esonero non è cumulabile con altri benefici contributivi già fruiti dalle **imprese** nel periodo da agosto 2020 a dicembre 2021.

## Compilazione flusso Uniemens

Per la fruizione dell'esonero contributivo è stato attribuito il codice di autorizzazione c.a. "2W", avente il significato di "Impresa ammessa alla fruizione dell'esonero contributivo di cui all'art. 88, D.L. n. 104/2020".

Le **quote di sgravio** spettanti dalle imprese per i periodi tra agosto 2020 e dicembre 2020 e tra gennaio 2021 e dicembre 2021 verranno espresse nel flusso Uniemens inserendo i nuovi codici causali "L233"; "L234"; "L235"; "L236".

## Nuovi congedi e permessi anche per pubblici dipendenti: come chiederli

Dal 13 agosto 2022 sono in vigore le novità in materia di [congedi e permessi per genitori e caregiver familiari](#). A dettarle è il decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, attuativo della Direttiva (UE) 2019/1158, che si applica a tutti i dipendenti, ivi compresi quelli pubblici "salvo che non sia diversamente specificato".

La Direzione centrale identità professionale, pianificazione e organizzazione dell'Ispettorato nazionale del lavoro, con [nota del 6 settembre, n. 9550](#) fornisce le indicazioni operative per la fruizione delle nuove tutele e dei diritti di cui al decreto in parola, "nelle more di eventuali chiarimenti condivisi con il Ministero del lavoro".

## Congedo di paternità obbligatorio

Il padre lavoratore, anche adottivo o affidatario, ha diritto di fruire del [congedo di paternità obbligatorio](#) per un **periodo di 10 giorni lavorativi (20 giorni, in caso di parto plurimo)** nell'arco temporale compreso dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto fino ai 5 mesi successivi alla nascita.

Il congedo **non è frazionabile ad ore**, può essere utilizzato anche in modo non continuativo, è fruibile anche in caso di morte perinatale del figlio e durante il congedo di maternità della madre lavoratrice.

Al lavoratore è riconosciuta una indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione.

Infine, il congedo di paternità obbligatorio si aggiunge al **congedo di paternità alternativo** (art. 28 T.U.), spettante al padre in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre, in alternativa al congedo di maternità.

La sua fruizione è compatibile con la fruizione del congedo di paternità alternativo purché non si svolga negli stessi giorni.

Il padre lavoratore che fruisce del congedo di paternità obbligatorio e del congedo di paternità alternativo non può essere licenziato per la durata del congedo e fino al compimento di un anno di età del bambino.

L'INL fa presente che per fruire degli istituti in parola, il padre lavoratore deve comunicare i giorni in cui intende fruire del congedo “con un anticipo non minore di 5 giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto”.

Tale comunicazione, non soggetta ad autorizzazione, va temporaneamente inoltrata con e-mail al Dirigente di sede/ Responsabile del Processo in attesa che le PA predispongano gli adeguamenti informatici ai moduli applicativi “Anagrafica dei dipendenti” (già “Dotazione Organica”), “Timbrature” e “Richieste” per consentire la gestione informatizzata delle comunicazioni e dei corrispondenti giustificativi. Tutte le richieste già presentate a mezzo e-mail dovranno poi essere inserite a sistema per il corretto calcolo dei giustificativi di assenza e presenza.

## Congedo parentale per genitori lavoratori dipendenti

Ai genitori lavoratori dipendenti spetta, **fino ai 12 anni di vita del figlio o dall'ingresso in famiglia** in caso di adozione o affidamento:

- un periodo indennizzabile di 3 mesi ciascuno e non trasferibili all'altro genitore;
- in alternativa tra loro, un ulteriore periodo indennizzabile di 3 mesi.

In totale, il **periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori è di 9 mesi** con i seguenti massimali:

**Avente diritto**

**Massimali di indennizzabilità**

**Madre**

Massimo 6 mesi di congedo parentale per ogni figlio entro i primi 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento



<b>Padre</b>	Massimo 6 mesi (elevabili a 7 mesi nel caso in cui si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlio entro i primi 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento
<b>Entrambi i genitori</b>	Complessivamente 10 mesi di congedo parentale (elevabili a 11 mesi nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlio entro i primi 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento.
<b>Genitore solo</b>	11 mesi continuativi o frazionati di congedo parentale, di cui 9 mesi indennizzabili al 30% della retribuzione

Per i periodi di congedo parentale ulteriori ai 9 mesi indennizzabili, fino ai 12 anni di vita del figlio o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento, spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

Ai **genitori di minori con handicap grave** che hanno diritto, entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale (art. 33 T.U.) è dovuta un'indennità pari al 30% della retribuzione, per tutto il periodo di prolungamento.

L'INL fa presente che continua ad applicarsi la previsione di maggior favore contenuta nell'art. 28, c. 3 del CCNL 2019-2021, che riconosce, nell'ambito del congedo parentale previsto per ciascun figlio dall'art. 32, comma 1, del D.lgs. n. 151 del 2001, l'intera retribuzione alle lavoratrici madri o in alternativa ai lavoratori padri, per i primi 30 giorni di congedo, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente.

Per fruire dei congedi in parola si deve **utilizzare il modulo "Richieste" del sistema informatico di gestione delle presenze**, almeno 5 giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione utilizzando specifici codici e previo inserimento nel modulo "Anagrafica dei Dipendenti" (già "Dotazione Organica"), dei dati relativi ai figli nella sezione "Nucleo Familiare".

In casi particolari la domanda può essere presentata nelle 48 ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

## Congedo straordinario per assistenza di disabili gravi

La riforma di cui al decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105 estende alla parte di un' **unione civile convivente e al convivente di fatto** (articolo 1, comma 36, della legge 20 maggio 2016, n. 76) della persona disabile in situazione di gravità la priorità, al pari del coniuge, ai fini della concessione del congedo straordinario di cui all'articolo 42, comma 5, del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

Il congedo può essere fruito entro 30 giorni dalla richiesta e il diritto spetta anche nel caso in cui la convivenza sia postuma rispetto alla domanda, purché sia garantita per tutta la fruizione del congedo.

L'INL fa presente che per la fruizione del congedo straordinario devono essere inseriti su “Anagrafica dei dipendenti” i dati relativi al provvedimento di concessione del diritto al lavoratore ed, in particolare, le date di inizio e termine del periodo di congedo.

## Permessi per disabili gravi e part time

Da ultimo due importanti novità.

Dal 13 agosto 2022 si supera il principio del “referente unico dell’assistenza” e viene data la **possibilità a più soggetti aventi diritto di richiedere l’autorizzazione a fruire dei permessi ex art. 33, comma 3, legge n. 104/1992**, alternativamente tra loro, per l’assistenza alla stessa persona disabile grave.

Infine viene riconosciuta la **priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per patologie oncologiche** o gravi patologie cronico-degenerative in-gradescenti riguardanti, oltre che il coniuge, anche la **parte di un’unione civile o il convivente di fatto**.

## Società sportive, autoliquidazione Inail e versamento premi sospesi

Arrivano dall’Inail, con l’[istruzione operativa del 6 settembre 2022](#), tutti i chiarimenti in merito all’**autoliquidazione 2021/2022** e al **versamento dei premi sospesi**, secondo quanto stabilito dall’art. 1, commi 923 e 924, della legge n. 234/2021 a favore delle **società sportive**.

### Sospensione dei versamenti, destinatari

**Destinatari** della sospensione dei versamenti e degli adempimenti obbligatori Inail sono, a **condizione che operino nell’ambito di competizioni sportive in corso di svolgimento**, i seguenti soggetti:

- le [federazioni sportive nazionali](#);
- le **discipline sportive associate**;
- gli **enti di promozione sportiva**;

- le associazioni e società sportive professionistiche e dilettantistiche.

La [sospensione degli adempimenti](#) in oggetto, come accennato, è stata inizialmente prevista dalla legge di bilancio 2022 dal 1° gennaio al 30 aprile e prorogata dapprima al 31 luglio dal D.L. n. 17/2022 e, da ultimo, al 30 novembre 2022 dal D.L. n. 50/2022.

## I termini di versamento dei premi

I versamenti sono effettuati, **senza applicazione di sanzioni e interessi, in unica soluzione entro il 16 dicembre 2022**, senza che peraltro sia consentito il rimborso di quanto eventualmente già versato.

I soggetti in possesso dei requisiti per usufruire della sospensione in oggetto beneficiano anche della **sospensione degli eventuali versamenti delle rate mensili**, inclusa la prima, **derivanti da provvedimenti di concessione delle rateazioni**; anche queste ultime, quindi, dovranno essere versate entro il prossimo **16 dicembre**.

La sospensione, peraltro, **non si applica ai versamenti delle rate relative alla dilazione prevista dall'articolo 97, comma 1, secondo periodo, del D.L. n. 104/2022**, nonché a quella prevista dall'articolo 1, commi 26 e 37, della L. n. 178/2020.

## Le modalità di versamento dei premi sospesi e dell'autoliquidazione

I **versamenti sospesi sono effettuati** utilizzando il **modello F24** indicando nel campo "numero di riferimento" il **codice 999256** per il **versamento in un'unica soluzione** da effettuarsi **entro il 16 dicembre 2022**.

Per consentire invece, sempre a coloro che si sono avvalsi della sospensione degli adempimenti, di presentare **la dichiarazione delle retribuzioni per l'autoliquidazione 2021/2022** e la **domanda di riduzione del tasso medio per prevenzione**, sono disponibili **dal 1° al 30 settembre 2022** i servizi Alpi online e Riduzione per prevenzione.

Dal **1° ottobre 2022** tali adempimenti **possono comunque essere effettuati inoltrando, tramite PEC**, alla sede competente **la dichiarazione delle retribuzioni 2021** e **la domanda di riduzione del tasso medio per prevenzione**.

## Inail, aggiornati minimali e i massimali di rendita

Comunicati dall'Inail, con la [circolare n. 33 del 2 settembre 2022](#), i nuovi importi del **minimale**

(euro 17.780,70) e del massimale (euro 33.021,30) di rendita in vigore dallo scorso 1° luglio, e i limiti di retribuzione imponibile per il calcolo dei premi dovuti all'Istituto.

## La rivalutazione delle prestazioni Inail, come si determina?

I [minimali e i massimali di rendita](#) sono determinati annualmente con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e, per l'anno in corso, detta rivalutazione è stata operata con D.M. n. 106/2022.

Sulla base di tali importi, acquisito il parere del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sono altresì aggiornati i limiti di retribuzione imponibile per il calcolo dei [premi assicurativi](#).

## I nuovi limiti di retribuzione imponibile da luglio 2022

Lavoratori con retribuzione convenzionale annuale pari al minimale di rendita:

Retribuzione convenzionale	Giornaliera euro 59,27
	Mensile euro 1.481,73

Familiari partecipanti all'impresa familiare

Retribuzione convenzionale	Giornaliera euro 59,27
	Mensile euro 1.487,74

Lavoratori di società ex compagnie e gruppi portuali

Retribuzione convenzionale giornaliera per 12 giorni mensili	euro 1.325,64
--	---------------

Lavoratori dell'area dirigenziale senza contratto part-time

Retribuzione convenzionale	Giornaliera euro 110,07
	Mensile euro 2.751,78

Lavoratori dell'area dirigenziale con contratto part-time

Retribuzione convenzionale Oraria euro 13,76

Retribuzione di ragguglio

Retribuzione convenzionale Giornaliera euro 59,27  
Mensile euro 1.481,73

**Retribuzione effettiva annua lavoratori parasubordinati e sportivi professionisti dipendenti**Lavoratori parasubordinati

Minimo e massimo mensile euro 1.481,73  
euro 2.751,78

Sportivi professionisti dipendenti

Minimo e massimo annuale euro 17.780,70  
euro 33.021,30

**Alunni e studenti delle scuole o istituti di istruzione di ogni ordine e grado privati, addetti a esperienze tecnico-scientifiche o esercitazioni pratiche o di lavoro**

Per tali soggetti, dal 1° luglio 2022 la misura del premio annuale aumenta proporzionalmente a euro 2,84 e, quindi, poiché il periodo assicurativo inizia il 1° novembre e termina il 31 ottobre dell'anno successivo, l'importo dovuto per la regolazione dell'anno scolastico 2021/2022 è pari a euro 2,81.

## | Allievi leFP

L'importo del premio speciale annuale per l'anno 2022-2023, a carico delle istituzioni formative e degli istituti scolastici paritari accreditati dalle Regioni, è il seguente:

Retribuzione minima giornaliera euro 59,27

Premio speciale unitario annuale euro 64,01.

## Artigiani, riduzione dei premi assicurativi INAIL per il 2022

Con [decreto del 14 luglio 2022](#), il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze ha fissato la misura percentuale per la **riduzione dei premi assicurativi INAIL** in favore delle **imprese artigiane** che non hanno avuto infortuni nel biennio 2020/2021.

Ai sensi dell'articolo 1, comma 780 e comma 781, lett. b), legge 27 dicembre 2006, n. 296, il Ministero del Lavoro ha stabilito che la percentuale di riduzione è pari al 5,68% dell'importo del premio assicurativo dovuto per l'anno 2022.

## | Requisiti

Il beneficio è rivolto alle imprese artigiane che rispettano le seguenti condizioni di ammissione:

- essere in regola con tutti gli **obblighi in materia di tutela della salute** e della **sicurezza** dei lavoratori sui luoghi di lavoro previsti dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni;
- **non aver registrato infortuni** sul lavoro precedentemente alla domanda di presentazione, ovvero nel biennio 2020/2021;
- aver adottato piani pluriennali di prevenzione per l'eliminazione delle fonti di rischio nonché **migliorare le condizioni di sicurezza** e di igiene nei luoghi di lavoro.

# GUIDA PRATICA

## Esonero contributivo per chi assume lavoratori di aziende in crisi: come si ottiene

Le aziende che stabilizzano **lavoratori subordinati provenienti da imprese in crisi** possono contare sull'esonero triennale totale dei contributi datoriali. A prevederlo è la legge di Bilancio 2022 e a ricordarlo è l'INPS con l'attesa circolare n. 99 del 7 settembre 2022.

La fruizione dello sgravio è subordinata alla presentazione di una domanda di ammissione, oggetto di valutazione da parte dell'Istituto e alla successiva esposizione dei dati nel flusso Uniemens.

Una procedura articolata che qui riepilogheremo senza però dimenticare un previo inquadramento dell'esonero in parola.

### Esonero contributivo per chi assume lavoratori di aziende in crisi

L'agevolazione consiste in uno **sgravio del 100% della contribuzione** (sgravabile) dovuta dal datore di lavoro, per la durata di **36 mesi** a partire dalla data di assunzione o di trasferimento del lavoratore proveniente da una impresa la cui crisi aziendale sia stata gestita con il coinvolgimento dei componenti della struttura per la **crisi d'impresa** di cui all'articolo 1, comma 852, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

A differenza di quanto previsto per l'esonero per l'occupazione giovanile disciplinato dall'articolo 1, comma 10, della legge di Bilancio 2021 e alla cui disciplina generale rinvia l'articolo 1, comma 119, della legge di Bilancio 2022, la misura non può essere concessa per un periodo massimo di 48 mesi ai datori di lavoro privati che effettuino assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata in una regione del Mezzogiorno.

È fatta salva l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Di seguito le principali caratteristiche dell'agevolazione.

**Esonero contributivo per chi assume lavoratori di aziende in crisi** **Caratteristiche**

<b>Eventi agevolabili</b>	<p>Nuove assunzioni, trasformazioni a tempo indeterminato e trasferimenti effettuati dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022</p> <p>Esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali datoriali, nel limite massimo di importo pari a:</p>
<b>Misura</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 6.000 euro annui;</li><li>• 500 euro mensili;</li><li>• 16,12 euro giornalieri.</li></ul>
<b>Durata</b>	<p>Il massimale è proporzionalmente ridotto per i part time.</p> <p>Per un periodo massimo di 36 mesi a partire dalla data dell'evento incentivato.</p> <p>Datori di lavoro privati, imprenditori e no (nella platea dei beneficiari rientrano pertanto anche gli studi professionali).</p>
<b>Datori di lavoro beneficiari</b>	<p>Sono escluse le PA.</p> <p>Il perimetro di applicazione soggettiva è definito dalle circolari INPS n. 40/2018 e n. 57/2020.</p> <p>Rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato (ivi compresi quelli instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro e le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato), fatta eccezione per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato di personale con qualifica dirigenziale, per i rapporti di apprendistato di qualsiasi tipologia e per i contratti di lavoro domestico.</p> <p>Non sono incentivabili, inoltre, l'assunzione con contratto di lavoro intermittente o a chiamata (articoli da 13 a 18 del D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81) anche se a tempo indeterminato nonché le prestazioni di lavoro occasionali.</p> <p>Lavoratori provenienti da aziende la cui crisi aziendale sia stata gestita con il coinvolgimento dei componenti della struttura per la crisi d'impresa di cui all'articolo 1, comma 852, della legge n. 296/2006, a prescindere dalla loro età anagrafica. Più nel dettaglio:</p>
<b>Lavoratori agevolabili</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• lavoratore dipendente con contratto di lavoro subordinato dell'impresa in crisi;</li></ul>



- lavoratore licenziato per riduzione di personale nei 6 mesi precedenti dall'impresa in crisi;
- lavoratore impiegato in rami di azienda oggetto di trasferimento da parte dell'impresa in crisi.

Contribuzione datoriale con esclusione delle seguenti contribuzioni:

### **Contribuzione sgravabile**

- i premi e i contributi dovuti all'INAIL;
- il contributo, ove dovuto, al "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile";
- il contributo, ove dovuto, ai Fondi di solidarietà;
- il contributo per il finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua;
- le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà.

### **Condizioni di spettanza**

Condizioni generali previste dall'articolo 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 e principi generali in materia di incentivi all'assunzione di cui all'articolo 31 del D.lgs. n. 150/2015.

L'esonero contributivo non è cumulabile:

### **Compatibilità con altri incentivi**

- con l'incentivo previsto in favore dei datori di lavoro privati che assumano con contratto a tempo pieno e indeterminato soggetti percettori di NASpl;
- con altre misure di tipo economico o contributivo.

### **Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato**

Non è soggetta all'applicazione della disciplina in materia di aiuti di Stato.

## **Domanda di ammissione e autorizzazione dell'INPS**

Il primo step della procedura prevede che il datore di lavoro presenti un'**istanza** all'INPS. La richiesta di esonero va trasmessa utilizzando esclusivamente il **modulo online "ES119"** che l'Istituto renderà disponibile nell'applicazione "Portale delle Agevolazioni" sul sito inps.it. Nel modulo il datore di lavoro dovrà indicare:

- il **codice della comunicazione obbligatoria** relativa al rapporto instaurato oggetto di trasferimento;
- il **codice fiscale** relativo all'**azienda di provenienza**;
- l'**importo della retribuzione mensile media**, comprensiva dei ratei di tredicesima e di quattordicesima mensilità;
- l'eventuale percentuale di part-time nel caso di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale;
- la **misura dell'aliquota contributiva datoriale** oggetto dello sgravio.

NOTA BENE: In caso di trasferimento di lavoratori occorrerà indicare, come valori della retribuzione, della percentuale di part-time e dell'aliquota contributiva datoriale oggetto dello sgravio, i valori medi relativi a tutti i lavoratori trasferiti.

Ricevute le richieste, l'INPS avvia le verifiche che riguarderanno in particolare l'esistenza del rapporto di lavoro o del trasferimento, la copertura finanziaria (secondo il limite massimo di spesa di 2,5 milioni di euro per l'anno 2022, 5 milioni di euro per l'anno 2023, 5 milioni di euro per l'anno 2024 e 2,5 milioni di euro per l'anno 2025) nonché la sussistenza dei requisiti legittimanti per i lavoratori.

L'Istituto, infine, **calcolerà l'importo dell'incentivo spettante in base all'aliquota contributiva datoriale indicata.**

È opportuno far presente che **l'attività di controllo sarà costante** e si svolgerà anche successivamente all'autorizzazione al godimento dell'agevolazione.

Il datore di lavoro è **informato dell'esito positivo** dei controlli mediante **comunicazione in calce al modulo di istanza online.**

**Attenzione.** L'INPS, all'atto dell'elaborazione dell'istanza telematica, nei limiti del massimale di esonero autorizzabile pari a 6.000 euro annui nonché a capienza di risorse, autorizzerà un importo aggiuntivo rispetto a quello spettante pari al 5%, per tenere conto di possibili variazioni della retribuzione lorda nel corso del periodo di incentivo.

## **Conguaglio nel flusso Uniemens**

Il datore di lavoro autorizzato a fruire dell'esonero è tenuto ad **esporre i relativi dati nel flusso Uniemens** a partire dal flusso Uniemens di competenza del mese successivo a quello di comunicazione di accoglimento su Modulo Istanza On-Line all'interno del Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo).

Con particolare riferimento alla sezione <PosContributiva> del flusso Uniemens si rappresenta

quanto segue.

I datori di lavoro dovranno esporre i seguenti dati:

### **Dati da esporre**

#### **Lavoratori per i quali spetta l'esonero**

### **Modalità**

Valorizzazione dell'elemento <Imponibile> e dell'elemento <Contributo> della sezione <DenunciaIndividuale> con l'indicazione della contribuzione piena calcolata sull'imponibile previdenziale del mese.

Valorizzazione all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, elemento <InfoAggcausaliContrib> dei seguenti campi:

- elemento <CodiceCausale> con l'inserimento del valore "ESCA", avente il significato di "Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato articolo 1, comma 119, della legge 30 dicembre 2021, n. 234";
- elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> con l'inserimento del valore della data di assunzione a tempo indeterminato o della data di trasformazione nel formato AAAAMMGG (8 caratteri; ad esempio: 20220609).

### **Beneficio spettante**

#### **Mesi pregressi (dal mese di gennaio 2022 fino al mese di esposizione del corrente)**

Dovrà essere valorizzato l'elemento <AnnoMeseRif> esclusivamente nei flussi Uniemens di competenza dei tre mesi successivi al mese di settembre, di pubblicazione della circolare n. 99 del 2022.

La sezione "InfoAggcausaliContrib" va ripetuta per tutti i mesi di arretrato.

#### **Agenzie di somministrazione per i lavoratori assunti per essere impegnati presso l'impresa utilizzatrice (posizione contributiva contraddistinta dal C.S.C. 7.07.08 e dal C.A. 9A)**

Alla data di assunzione/trasformazione dovrà essere concatenato il numero di matricola dell'azienda presso cui è stato inviato il lavoratore, nel formato AAAAMMGGMMMMMMMMMM (18 caratteri; ad esempio: 202206091234567890) o, in mancanza, il codice fiscale.

Nell' elemento <AnnoMeseRif> dovrà essere indicato l'Anno-Mese di riferimento del conguaglio e nell'elemento <ImportoAnnoMeseRif> l'importo conguagliato per la specifica competenza.

I datori di lavoro che hanno sospeso o cessato l'attività e vogliono fruire dell'esonero spettante dovranno avvalersi della procedura di regolarizzazione (Uniemens/vig).

### **Normativa e Prassi**

Inps, circolare n. 99 del 7 settembre 2022

# ADEMPIMENTI E SCADENZE

## 16 settembre 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.

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

## 20 settembre 2022

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

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

## 26 settembre 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

## 30 settembre 2022

Libro Unico Lavoro, compilazione Soggetti: Compilazione del Libro Unico Lavoro con i dati riguardanti i lavoratori, per ciascun mese di riferimento, entro la fine del mese successivo.

Inps - Denuncia mensile retributiva e contributiva (UNIEMENS individuale) Soggetti: Comunicazione dei dati retributivi e contributivi, nonché delle informazioni necessarie per l'implementazione delle posizioni assicurative individuali e per l'erogazione delle prestazioni.

Comunicazione biennale pari opportunità - Biennio 2020-2021 Soggetti: Redazione e trasmissione del rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile nel biennio precedente.

INPGI - Gestione separata - Liberi professionisti - Comunicazione annuale reddituale Soggetti: I giornalisti liberi professionisti iscritti alla Gestione separata INPGI devono comunicare annualmente all'INPGI l'ammontare del reddito professionale di lavoro autonomo fiscalmente dichiarato nell'anno stesso.

Invio dei dati cassa integrazione - pagamento diretto INPS Soggetti: Invio dei dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale in caso di pagamento diretto da parte dell'INPS (dal mese di maggio 2022).

Cassa integrazione Soggetti: Termine per presentare domande CIGO per eventi oggettivamente non evitabili verificatisi (non Covid) nel mese precedente