

Sommario

Sommario	1
NEWS.....	2
Fondo Nuove Competenze: spunta un nuovo adempimento per il datore di lavoro.....	2
Assegno unico e universale, cosa cambia con il decreto "Semplificazioni"	4
Rapporto pari opportunità: proroga del termine.....	6
Alluvione regione Marche, domande Cig	7
Settore sportivo: versamento dei contributi sospesi 2022.....	8
Spettacolo, aumento per contributo malattia e maternità.....	10
Calciatrici professioniste: tutela INAIL e premi assicurativi.....	10
Fis, pubblicato il decreto in Gazzetta.....	12
Decreto Trasparenza sotto la lente del Ministero del lavoro: le istruzioni.....	14
Rientro dopo la maternità: lavoratrici con doppio bonus contributivo.....	19
Inail, nuovo servizio online per la denuncia DNL Temp.....	21
Delocalizzazione: novità in arrivo con il decreto Aiuti ter.....	22
Inail, rivalutati gli importi 2022 per danno biologico	24
GUIDA PRATICA.....	26
Bonus a autonomi e professionisti: la road map.....	26
ADEMPIMENTI E SCADENZE	30
01 ottobre 2022.....	30

NEWS

Fondo Nuove Competenze: spunta un nuovo adempimento per il datore di lavoro

Cambiano in corso d'opera le regole per l'erogazione dei contributi spettanti ai datori di lavoro che hanno avuto **accesso alle risorse del Fondo Nuove Competenze** sulla base dell'**Avviso del 4 novembre 2020**. A renderlo noto è l'ANPAL che, con il [decreto del Commissario straordinario n. 275 del 26 settembre 2022](#), pone in capo ai datori di lavoro **nuovi (e rilevanti) adempimenti** e stabilisce le linee guida per la futura attività di verifica.

Fondo Nuove Competenze 2022: le novità in arrivo

Il Fondo Nuove Competenze è una misura che piace alle aziende. Il suo successo è confermato dai dati ANPAL a testimonianza del grande bisogno avvertito dalle aziende di adeguare le competenze dei lavoratori ai mutati assetti organizzativi e produttivi.

La misura, istituita nel 2020 (articolo 88 del decreto Rilancio, decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni, con la legge di conversione 17 luglio 2020, n. 77), è stata rifinanziata, nell'ambito degli interventi previsti dal PNRR e del Piano Nazionale Nuove Competenze, per un ulteriore miliardo per il 2022.

Inoltre il legislatore ha **ampliato il novero dei datori di lavoro che possono accedere alle risorse** del Fondo includendovi coloro che hanno sottoscritto accordi di sviluppo per progetti di investimento strategico, dai quali emerga un fabbisogno di adeguamento strutturale delle competenze dei lavoratori, ovvero siano ricorsi al Fondo per il sostegno alla transizione industriale (articolo 24 del decreto Energia, decreto-legge 1 marzo 2022, n. 17 convertito con modificazioni dalla L. 27 aprile 2022, n. 34, che modifica l'articolo 11-ter del decreto fiscale, decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146 convertito con modificazioni dalla L. 17 dicembre 2021, n. 215).

Attualmente è **in corso di registrazione il decreto 22 settembre 2022** del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, attuativo dell'art. 11-ter del decreto fiscale, che detta le regole per il [Fondo Nuove Competenze 2022](#).

In particolare, l'articolo 2 di tale decreto individua gli oneri finanziabili dalle risorse del Fondo Nuove Competenze, riferiti alla retribuzione oraria e ai contributi previdenziali e assistenziali

delle ore destinate alla formazione. Secondo quanto anticipato dal Ministero del lavoro (comunicato stampa 14 settembre 2022), il Fondo coprirà i costi del 100% dei contributi assistenziali e previdenziali (al netto degli eventuali sgravi contributivi fruibili nel mese di approvazione dell'istanza di accesso al Fondo) e del 60% della retribuzione oraria delle ore destinate alla formazione.

Si ricorda infatti che a carico del Fondo sono posti gli oneri relativi a ore di formazione, comprensivi dei relativi contributi previdenziali e assistenziali, nell'ambito di specifiche intese di rimodulazione dell'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa ovvero per favorire percorsi di ricollocazione dei lavoratori, con le quali parte dell'orario di lavoro viene finalizzato a percorsi formativi.

Fondo Nuove Competenze 2021: nuovi adempimenti

Alla luce di quanto sopra e con l'intento di uniformare le regole da applicare, l'ANPAL, con il decreto del Commissario straordinario n. 275 del 23 settembre 2022, ha stabilito che le stesse modalità di liquidazione degli importi si applichino anche con riferimento alle istanze presentate nell'ambito dell'Avviso approvato con decreto ANPAL n. 461 del 4 novembre 2020, adottando pertanto analoga definizione del costo retributivo e contributivo oggetto del finanziamento del Fondo.

Conseguentemente si dispone che, anche **con riferimento alle istanze presentate a seguito del citato Avviso del 4 novembre 2020**, le procedure di verifica attuate dall'ANPAL tengano conto delle **nuove regole di quantificazione effettiva del costo del personale in apprendimento** ai fini della liquidazione dell'importo definitivamente spettante ai datori di lavoro.

Cambiano, pertanto, le **modalità di calcolo del costo del lavoro e le modalità di verifica dei rendiconti** anche per i datori di lavoro che hanno presentato [domanda di accesso al Fondo Nuove Competenze nell'ambito dell'Avviso del 2020](#).

Considerando che, alla data di emanazione dello stesso decreto, non risulta siano stati effettuati pagamenti a titolo di saldo, il decreto del Commissario straordinario n. 275 del 23 settembre 2022 dispone che i contributi spettanti ai datori di lavoro che abbiano già avuto accesso al Fondo Nuove Competenze saranno liquidati nel rispetto delle seguenti regole:

a) la retribuzione oraria è calcolata a partire dalla retribuzione teorica mensile comunicata dal datore di lavoro all'INPS riferita al mese di approvazione dell'istanza di accesso al Fondo, moltiplicata per 12 mensilità e suddivisa per 1.720 ore considerate un tempo lavorativo annuo standard (nota EGESIF_14-0017);

b) gli oneri relativi ai contributi previdenziali e assistenziali, delle ore destinate alla formazione, al netto degli eventuali sgravi contributivi fruiti nel mese di approvazione dell'istanza di accesso al Fondo, sono calcolati come quota oraria contributiva ottenuta applicando l'aliquota contributiva alla retribuzione oraria di cui alla lettera a).

Sulla scorta delle predette regole, secondo le specifiche modalità operative riportate in allegato al decreto n. 275 del 2022 e consultando le banche dati dell'INPS, ANPAL verificherà i rendiconti presentati dai datori di lavoro e, in caso di discordanza con gli importi rendicontati dal datore di lavoro, considererà ammissibile l'importo minore, verificando per ogni lavoratore la componente retributiva e contributiva.

Sul **sistema informativo** per la gestione del Fondo Nuove Competenze i **datori di lavoro dovranno compilare una [specifico dichiarazione](#)** (secondo il modello che si allega) nella quale dovranno dichiarare, in particolare, che il **costo del lavoro rendicontato è calcolato al netto di agevolazioni, sgravi contributivi e altre sovvenzioni pubbliche** riferibili agli stessi lavoratori nel mese di approvazione dell'istanza.

I datori di lavoro che hanno già presentato domanda di saldo possono, se necessario anche in relazione alla dichiarazione, adeguare gli allegati alla richiesta di saldo (4 e 5) e i dati quantitativi e chiedere, via PEC all'indirizzo integrazionifondonuovecompetenze@pec.anpal.gov.it, la riattivazione della funzionalità che consente di ripresentare la richiesta di saldo.

L'ANPAL infine ha reso noto che la funzionalità per la compilazione della dichiarazione e per l'adeguamento degli allegati 4 e 5 e dei dati quantitativi sarà disponibile dal prossimo 5 ottobre.

Assegno unico e universale, cosa cambia con il decreto "Semplificazioni"

Arrivano, con il [messaggio Inps n. 3518 del 27 settembre 2022](#), tutte le specifiche relative alle **modifiche apportate dalla conversione in legge del decreto "Semplificazioni"** (D.L. n. 73/2022) in tema di [assegno unico e universale per i figli a carico](#) istituito dal D.Lgs. n. 230/2021.

Vediamo di che si tratta.

| Nuclei familiari orfanili

Il [decreto "Semplificazioni"](#), convertito con modificazioni dalla L. n. 122/2022, allarga la platea

dei **destinatari** dell'assegno, disponendo che lo stesso **spetta anche agli orfani maggiorenni** che:

- siano titolari di **pensione ai superstiti**;
- abbiano una **disabilità grave**.

Maggiorazione per i figli disabili

Inoltre, per l'annualità 2022, ovvero **dal 1° marzo 2022 al 28 febbraio 2023**, i **figli maggiorenni disabili** sono equiparati, ai fini del diritto all'assegno, ai figli minorenni **senza limiti di età**; per quanto riguarda invece **l'importo spettante a titolo di maggiorazione per disabilità**, i **figli maggiorenni disabili** con grado medio di disabilità con età inferiore ai **ventuno anni** sono **equiparati a quelli minorenni disabili**.

Per tali soggetti, quindi, **l'assegno inizialmente previsto nella misura massima di ottantacinque euro** (con ISEE fino a 15.000 euro), **più ottanta euro** a prescindere dall'ISEE a titolo di maggiorazione per disabilità, **è ora equiparato a quello dei minorenni**.

Per i **figli disabili di età pari o superiore a ventuno anni**, l'importo dell'assegno (in origine pari a massimo ottantacinque euro) è **equiparato a quello dei minorenni**.

I **figli disabili** beneficeranno quindi di un **assegno pari a un massimo di 175 euro** (con ISEE fino a 15.000 euro) **cui vanno aggiunti**, anche per i figli fino a ventuno anni, **fino a 105 euro mensili a titolo di maggiorazione** in caso di non autosufficienza.

L'**originaria distinzione** tra figli disabili minorenni, figli disabili di età compresa tra 18-20 anni e figli disabili di età pari o superiore a 21 anni **tornerà ad applicarsi dal prossimo 1° marzo 2023**.

Maggiorazione transitoria per figli disabili

Maggiorato per l'annualità 2022 (periodo 1° marzo 2022 - 28 febbraio 2023) **l'importo della maggiorazione transitoria** spettante in presenza di un **ISEE non superiore a 25.000 euro per coloro che hanno percepito nel 2021 assegni per il nucleo familiare**; la nuova maggiorazione è pari a **centoventi euro mensili** in caso di nucleo familiare con almeno un figlio a carico con disabilità.

La **quota della maggiorazione transitoria** cui applicare l'incremento **spetta se la differenza tra la sommatoria delle componenti familiare e fiscale** sottratta all'ammontare dell'assegno unico **ha valore positivo**.

Adeguamento degli assegni erogati

Le **disposizioni** illustrate hanno effetto con riferimento alle mensilità spettanti da **marzo 2022 a febbraio 2023**; ne deriva che, **per le domande presentate entro il 30 giugno 2022**, l'INPS provvederà ai **conguagli** delle rate già erogate dal mese di marzo 2022.

Per le domande presentate invece **dal 1° luglio 2022** gli importi in pagamento sono già aggiornati

Rapporto pari opportunità: proroga del termine

Il Ministero del Lavoro ha parzialmente accolto le richieste del **Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro** relativamente alla richiesta di proroga del termine per la trasmissione del rapporto biennale sulla [situazione del personale maschile e femminile](#) impiegato presso le aziende pubbliche e private che occupano più di cinquanta dipendenti.

In particolare, la Presidente Marina Calderone aveva evidenziato le difficoltà operative segnalate dai Consulenti del Lavoro nell'accesso al servizio telematico sul portale "*Servizi Lavoro*" e aveva chiesto il differimento dei termini almeno al **31 ottobre 2022** (il termine per l'anno 2022 è fissato al 30 settembre).

La Presidente sottolineava che la proroga era necessaria per evitare «*di penalizzare i professionisti su cui grava l'onere di ottemperare in presenza di oggettive inefficienze tecniche dell'applicativo*».

Il CNO, ha sollecitato, inoltre, la necessità di ripristinare il servizio di comunicazione emergenziale per i lavoratori in smart-working attraverso il file excel, in seguito alla proroga disposta fino al 31 dicembre 2022 dal Decreto Aiuti Bis.

Alla luce di quanto esposto, il [Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali](#) ha prorogato:

- alla data del 14 ottobre 2022 il termine entro cui presentare il rapporto biennale;
- alla data del 31 dicembre 2022 la procedura emergenziale semplificata di comunicazione telematica dello smart working per i lavoratori del settore privato.

Si rammenta che le aziende dovranno redigere il **rapporto biennale** indicando:

- il numero di lavoratori impiegati di sesso femminile e maschile;
- il numero di lavoratori assunti nel corso dell'anno distinti per sesso;
- le differenze retributive e lo specifico inquadramento dei lavoratori;

- il numero di ore lavorative, le promozioni, il numero di lavoratori collocati in CIG ed il numero di assunzioni o cessazioni intervenute.
- le informazioni concernenti i programmi ed i processi di reclutamento, le procedure di qualificazione professionale e formazione manageriale, gli strumenti messi in atto per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- i criteri adottati per le progressioni di carriera.

Alluvione regione Marche, domande Cig

Fornite dall'Inps, con [messaggio n. 3498 del 26 settembre](#), istruzioni sulle modalità di **presentazione delle domande Cig** per le **aziende marchigiane** danneggiate **dall'alluvione del 15 e 16 settembre scorsi**.

Istruzioni operative, causale EONE

Le aziende interessate devono presentare **domanda di accesso alla [cassa integrazione salariale ordinaria](#)** utilizzando la **causale “Incendi - crolli – alluvioni”** che, disciplinata dall'articolo 8 del D.M. n. 95442/ 2016, rientra tra quelle definite con la sigla **EONE**, vale a dire Eventi Oggettivamente Non Evitabili.

I datori di lavoro interessati, adempimenti

Per le domande presentate con causali EONE sono previsti i seguenti adempimenti:

- i datori di lavoro **non sono tenuti al pagamento del contributo addizionale** di cui all'articolo 5 del D.lgs. n. 148/2015;
- le **domande** devono essere presentate **entro la fine del mese successivo a quello di riferimento**, come disposto dall'art. 15, comma 2, del medesimo decreto legislativo;
- **l'obbligo dell'informativa sindacale non è preventivo, essendo sufficiente indicare** il periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa e il numero dei lavoratori interessati **anche dopo l'inizio della sospensione o riduzione stessa**; le imprese del settore **edile e lapideo**, peraltro, non sono tenute ad effettuarla se non per le richieste riferite oltre le tredici settimane consecutive;
- data l'eccezionalità dell'evento meteorologico nel territorio delle province di Ancona e Pesaro, e in considerazione dello stato di emergenza dichiarato con la Delibera del Consiglio dei Ministri del 16 settembre 2022, **le aziende che hanno sospeso o ridotto l'attività lavorativa** in tale ambito territoriale **non devono dimostrare gli effetti dell'evento sull'attività produttiva**.

Aziende che non hanno ripreso l'attività lavorativa

Per i datori di lavoro che non abbiano potuto riprendere l'attività lavorativa neanche al cessare dell'alluvione per **impraticabilità dei locali**, la domanda di cassa integrazione salariale ordinaria è presentata con la diversa causale "**Impraticabilità locali anche per ordine di Pubblica Autorità**", anch'essa riferibile alla sigla EONE.

Per tale tipologia di richiesta Cig, i datori di lavoro possono **allegare il verbale delle Autorità competenti** che accerti detta impraticabilità **o autocertificarne il possesso** nella relazione tecnica allegata alla domanda.

La mancanza di qualsiasi elemento istruttorio non fornito dal datore di lavoro, peraltro, **non determina la reiezione** dell'istanza **ma l'attivazione del supplemento istruttorio** previsto dall'articolo 11, comma 2, del D.M. n. 95442/2016.

La ripresa dell'attività lavorativa

Riguardo il requisito della **ripresa dell'attività lavorativa**, **i datori di lavoro possono indicare una data basata su ragionevoli previsioni**; se tale data non possa essere rispettata per motivate ragioni, **l'azienda può chiedere una proroga** del trattamento in corso senza pregiudizio della domanda già presentata.

Settore sportivo: versamento dei contributi sospesi 2022

La sospensione dei termini relativi agli adempimenti e ai versamenti dei **contributi previdenziali e assistenziali** per gli **organismi sportivi** è stata prorogata fino al 30 novembre 2022, ai sensi dell'art. 39 comma 1-bis del decreto legge 17 maggio 2022, n. 50, introdotto dalla legge di conversione 15 luglio 2022, n. 91.

I predetti **versamenti sospesi** dovranno essere effettuati, senza l'applicazione di **sanzioni e interessi**, entro la data del **16 dicembre 2022** (in un'unica soluzione).

La sospensione è rivolta agli **organismi sportivi** (le federazioni sportive nazionali, le discipline sportive associate, gli enti di promozione sportiva, le associazioni e le società sportive professionistiche e dilettantistiche) che hanno il domicilio fiscale, la sede legale o la sede operativa nel territorio dello Stato e operano nell'ambito di competizioni sportive in corso di svolgimento.

Con la [circolare 26 settembre 2022, n. 105](#), l'Istituto Previdenziale fornisce le istruzioni operative riguardanti gli adempimenti e i versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali relativi ai citati organismi sportivi.

Come recuperare i contributi sospesi

Per il periodo dal 1° gennaio 2022 al 30 novembre 2022, le rate sospese dei **piani di ammortamento** già emessi dovranno essere versati in un'unica soluzione, entro la data del 16 dicembre 2022.

Non saranno rimborsati i contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'**assicurazione obbligatoria** già versati.

Istruzioni

Rimane operativo il [codice di autorizzazione "7M"](#) comunicato dall'Istituto con la circolare Inps 30 maggio 2022, n. 64.

Per la compilazione del flusso UniEmens - **periodi di paga** delle mensilità da dicembre 2021 a **ottobre 2022** - i datori di lavoro dovranno inserire nell'elemento <DenunciaAziendale>, <AltrePartiteACredito>, <CausaleACredito> il codice "**N979**", avente il significato di "*Sospensione contributiva federazioni sportive nazionali, enti di promozione sportiva e le associazioni e società sportive professionistiche e dilettantistiche*".

I datori di lavoro che hanno già inviato il flusso di competenza (luglio e agosto 2022) senza aver effettuato il relativo versamento, dovranno inoltrare - ove intendano fruire della **sospensione** - entro e non oltre 30 giorni dalla data di pubblicazione della circolare in commento, un flusso di variazione della sola **denuncia aziendale**, con l'esposizione del predetto codice e il relativo importo.

Committenti obbligati al versamento dei contributi alla Gestione separata

I soggetti destinatari della citata sospensione, che hanno instaurato rapporti di **collaborazione coordinata e continuativa** e fattispecie similari, e che nel periodo di competenza da dicembre 2021 a ottobre 2022 hanno erogato compensi sui quali è dovuto il contributo obbligatorio alla **Gestione separata**, dovranno riportare nell'elemento <CodCalamita> di <Collaboratore> il valore **38**, avente il nuovo significato di "*Sospensione contributiva per federazioni sportive nazionali, enti di promozione sportiva, associazioni e società sportive professionistiche e dilettantistiche nell'ambito di competizioni sportive DPCM 24 ottobre 2020*".

Spettacolo, aumento per contributo malattia e maternità

Con il [messaggio 23 settembre 2022, n. 3473](#), l'Istituto Previdenziale comunica l'innalzamento del **massimale giornaliero** della contribuzione di malattia e di maternità per gli assicurati al **Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo** (FPLS) che siano titolari di un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, di contratto di **lavoro autonomo** ovvero a prestazione.

Ai sensi dell'articolo 6, comma 15, decreto legge 30 dicembre 1987, n. 536, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1988, n. 48, i contributi per le prestazioni dell'**indennità di malattia** e di **maternità** sono calcolati su un importo massimo della **retribuzione giornaliera**.

La legge 15 luglio 2022, n. 106, all'articolo 10, comma 1, ha disposto l'innalzamento del massimale contributivo giornaliero da 100,00 euro a 120,00 euro a decorrere dal 1° luglio 2022.

Dal periodo di competenza di ottobre 2022, i datori di lavoro e i **committenti** dovranno assolvere gli adempimenti contributivi adeguandosi al nuovo valore, pari a 120,00 euro.

Nei casi di restituzioni dovute a **differenze contributive**, per i periodi di competenza da luglio a settembre 2022, i datori di lavoro/committenti dovranno utilizzare il codice causale "E775", avente il significato di "*Restituzione indennità malattia indebita*" e/o il codice "E776" avente il significato di "*Restituzione indennità maternità indebita*".

Le operazioni di restituzione potranno essere effettuate tramite le denunce relative ai mesi di ottobre, novembre e dicembre 2022.

Calciatrici professioniste: tutela INAIL e premi assicurativi

Con la [circolare n. 36 del 21 settembre 2022](#) l'INAIL ricorda che, dal 1° luglio 2022, l'**assicurazione obbligatoria** è estesa alle **calciatrici professioniste tesserate a società partecipanti al campionato di serie A femminile**, illustrando gli adempimenti connessi.

| Calciatrici di serie A: professioniste dal 1° luglio 2022

L'INAIL segnala quanto previsto dalla legge 23 marzo 1981, n. 91, che rimette la qualificazione

di una disciplina sportiva come professionistica alle federazioni sportive nazionali e alle Discipline Sportive Associate, secondo le norme emanate dalle stesse e in osservanza delle direttive stabilite dal CONI.

In linea con tali disposizioni, il Consiglio Federale della Federazione Italiana Giuoco Calcio (F.I.G.C.) ha introdotto il “professionismo sportivo” nel calcio femminile per il campionato di serie A, a decorrere dalla stagione sportiva 2022/2023, adeguando le Norme Organizzative Interne (N.O.I.F.) (delibere 25 giugno 2020, 9 novembre 2020 e 26 aprile 2022).

Le novità sono operative dal **1° luglio 2022**.

Calciatrici professioniste e rapporto di lavoro

Per essere considerate “professioniste” le calciatrici devono **esercitare l'attività sportiva a titolo oneroso in via continuativa** e essere tesserate per società associate nelle Leghe e/o per società partecipanti al Campionato di Serie A femminile.

Il [rapporto di lavoro da “professionista”](#) si instaura con l'assunzione diretta e la stipulazione di un contratto tra la calciatrice e la società, di durata non superiore alle cinque stagioni sportive per le calciatrici maggiorenni e alle tre stagioni sportive per le calciatrici minorenni.

Calciatrici professioniste e tutela assicurativa INAIL

Tanto premesso, l'INAIL fa presente che, dal 1° luglio 2022 e a partire **dalla stagione sportiva 2022/2023**, le calciatrici tesserate per le società sportive partecipanti al Campionato di Serie A femminile devono essere **assicurate obbligatoriamente contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali**.

Relativamente ai premi assicurativi, da versare a carico delle società sportive, l'Istituto, rinviando alla circolare 3 luglio 2002, n. 48 che detta istruzioni su inquadramento tariffario e classificazione, fa presente che:

- 1) le società sportive sono inquadrate nella **gestione Industria** e alle stesse si applica la classificazione alla **voce di tariffa 0590**, già istituita nell'ambito della tariffa Industria 2000 e prevista anche nella tariffa Industria in vigore dal 1° gennaio 2019 con il medesimo tasso medio nazionale del 79 per mille;
- 2) la retribuzione da prendere come base per il calcolo del premio di assicurazione è, secondo le regole generali, rappresentata dalla retribuzione effettiva, nel rispetto del minimale e del

massimale di rendita, stabiliti, dal 1° luglio 2022, nelle misure di 17.780,70 euro e di 33.021,30 euro (decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 9 giugno 2022, n. 106 e circolare INAIL 2 settembre 2022, n.33);

3) le società di calcio titolari di PAT per le quali è già presente per il 2022 la voce 0590 della gestione Industria non devono effettuare alcun adempimento perché il premio assicurativo dovuto per le calciatrici professioniste per il 2022 sarà versato con la regolazione dovuta per la autoliquidazione 2022/2023;

4) alle nuove società di calcio femminile che hanno presentato denuncia di iscrizione l'INAIL ha attribuito il codice ditta, istituendo la PAT e la voce di tariffa 0590. Tali società devono versare il premio anticipato per l'anno in corso entro la scadenza indicata nel certificato di assicurazione emesso dalla Sede INAIL competente in base alla sede legale del soggetto assicurante.

Calciatrici professioniste: infortuni e malattie professionali

L'assicurazione INAIL copre gli eventi infortunistici occorsi e le malattie professionali denunciate dal 1° luglio 2022 per le calciatrici professioniste tesserate assunte dalle società sportive partecipanti al Campionato di Serie A femminile.

Sono indennizzati:

- **gli infortuni avvenuti per causa violenta in occasione di lavoro**, con il solo limite del rischio elettivo e inclusi gli infortuni in itinere alle condizioni previste dall'articolo 2, comma 3, del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124;
- le **malattie professionali contratte nell'esercizio** e a causa dell'attività lavorativa.

L'obbligo di presentare la comunicazione di infortunio, la denuncia/comunicazione di infortunio e la denuncia di malattia professionale è a carico del soggetto assicurante.

Fis, pubblicato il decreto in Gazzetta

E' stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale di ieri 20 settembre 2022 il [decreto del 21 luglio 2022](#) con cui il Ministero del lavoro dispone l'**adeguamento della disciplina del Fis** alle disposizioni della **legge di bilancio 2021**.

Fis, ambito di applicazione

Rientrano nella disciplina del [Fondo di integrazione salariale](#) i **datori di lavoro** che occupano almeno un dipendente **appartenente a settori**, tipologie e classi dimensionali **non rientranti**

nell'ambito di applicazione dell'art. 10 del D.lgs. n. 148/2015, e che non aderiscono ai fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26, 27 e 40 del medesimo decreto legislativo.

Fis, destinatari

Destinatari delle prestazioni Fis sono i **lavoratori subordinati, non dirigenti**, che abbiano **un'anzianità, presso l'unità produttiva** al momento della presentazione della domanda, **di trenta giorni** (detta condizione non è peraltro necessaria per le domande presentate per eventi oggettivamente non evitabili).

Per i periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti **dal 1° gennaio 2022**, sono destinatari anche i **lavoratori a domicilio e gli apprendisti**, il cui periodo di apprendistato è prorogato in misura pari all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruita.

Fis, l'assegno di integrazione salariale

Il Fondo in parola eroga un [assegno di integrazione salariale](#) in relazione alle causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa previste dalla normativa vigente.

Ai **datori di lavoro che occupano mediamente fino a 15 dipendenti** nel semestre precedente, l'integrazione salariale è riconosciuta **per le causali ordinarie e straordinarie**; a quelli **che occupano mediamente più di 15 dipendenti**, alle **imprese del trasporto aereo** e ai **partiti e movimenti politici**, a prescindere dal numero dei dipendenti, **l'accesso all'assegno di integrazione salariale è riconosciuto per le causali ordinarie**.

Ai beneficiari dell'assegno di integrazione salariale **spetta altresì l'assegno per il nucleo familiare** e, a partire dal 1° marzo 2022, anche ai nuclei familiari senza figli a carico, in ragione dell'istituzione dell'assegno unico e universale per i figli a carico di cui al D.lgs. n. 230/2021.

Per i periodi decorrenti **dal 1° gennaio 2022** l'assegno di integrazione salariale è riconosciuto per le seguenti durate massime:

- datori di lavoro che nel semestre precedente abbiano occupato mediamente meno di cinque dipendenti, **tredici settimane in un biennio mobile**;
- datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente più di cinque dipendenti, **ventisei settimane in un biennio mobile**.

Assegno di integrazione salariale, presentazione della domanda

La **domanda** di assegno di integrazione salariale **deve essere presentata alla struttura INPS**

territorialmente competente non prima di trenta giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa programmata e non oltre quindici giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, fatte salve le domande per eventi oggettivamente non evitabili, per le quali il termine è la fine del mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento.

Assegno di integrazione salariale, modalità di erogazione

L'erogazione dell'assegno è effettuata **dal datore di lavoro** alla fine di ogni periodo di paga, **con successivo rimborso** o conguaglio dell'Inps **da richiedere**, a pena di decadenza, **entro sei mesi dalla fine del periodo di paga** in corso alla scadenza del termine di durata della concessione ovvero, se posteriore, dalla comunicazione del provvedimento di autorizzazione.

Decreto Trasparenza sotto la lente del Ministero del lavoro: le istruzioni

Effettività e concretezza dell'obbligo informativo: sono le linee guida che devono ispirare l'azione del datore di lavoro nell'assolvimento degli **obblighi informativi** introdotti dal decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104 e operativi dallo scorso 13 agosto.

A evidenziarlo è il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali che, facendo seguito alla circolare dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 4 del 10 agosto 2022, alla quale si raccorda, **fornisce le prime indicazioni interpretative sul cd. [decreto Trasparenza](#)**.

Il decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104, di attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019 e relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea, introduce nuovi obblighi di informazione a carico del datore di lavoro e a favore dei lavoratori.

La [circolare n. 19 del 20 settembre 2022](#) del Ministero del lavoro si sofferma su alcuni aspetti, le questioni più rilevanti, alla luce anche delle richieste di chiarimento pervenute.

Decreto Trasparenza: principi ispiratori della riforma

Il Ministero del lavoro, in via introduttiva, si sofferma sulla ratio dei nuovi obblighi, un passaggio fondamentale per la corretta interpretazione delle norme e per una coerente applicazione delle stesse.

L'obiettivo del legislatore è di innalzare i livelli di tutela dei lavoratori prevedendo una dettagliata serie di informazioni che devono essere rese al lavoratore al momento dell'instaurazione del rapporto al fine di informarlo su diritti e doveri che ne conseguono in relazione agli aspetti principali del contratto nonché di fornire prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro.

Tali disposizioni devono, comunque, essere modulate in maniera proporzionata e sostenibile per i datori di lavoro, tenuto a fornire al lavoratore le informazioni di base riferite ai singoli istituti di cui al riformato articolo 1 del D.lgs. n. 152/1997, rinviando per le informazioni di maggior dettaglio al contratto collettivo o ai documenti aziendali, che devono essere consegnati o messi a disposizione del lavoratore secondo le prassi aziendali.

Il Dicastero evidenzia, al riguardo, che l'obbligo informativo non è assolto con l'astratto richiamo delle norme di legge alla base della disciplina degli istituti oggetto dell'informativa, ma comunicando "come tali istituti, nel concreto, si atteggiavano, nei limiti consentiti dalla legge, nel rapporto tra le parti, anche attraverso il richiamo della contrattazione collettiva applicabile al contratto di lavoro".

Decreto Trasparenza: obblighi informativi

Congedi (articolo 1, comma 1, lett. l), d.lgs. n. 152/1997)

In tema di "congedi" Il Ministero del lavoro chiarisce che il datore di lavoro, in ossequio alla ratio ispiratrice indicata, deve fornire al lavoratore, oltre ai generali ed essenziali richiami alla disciplina legale applicabile, da formularsi con chiarezza e semplicità, le indicazioni della disciplina contenuta nel contratto collettivo soggettivamente applicabile al rapporto.

Le nuove disposizioni si applicano ai congedi retribuiti (non vi è obbligo di comunicazione per gli altri) e a tutte le astensioni espressamente qualificate dal legislatore come "congedo".

Retribuzione (articolo 1, comma 1, lett. n), d.lgs. n. 152/1997)

Il datore deve indicare **tutte le componenti della retribuzione** di cui sia oggettivamente possibile la determinazione al momento dell'assunzione, secondo la disciplina di legge e di contratto collettivo.

Pertanto non andrà sicuramente indicato l'importo degli elementi variabili della retribuzione (ad esempio, il premio di risultato), come non andranno indicate le eventuali misure di welfare aziendale o, ancora, il buono pasto.

Orario di lavoro programmato (articolo 1, comma 1, lett. o), D.lgs. n. 152/1997)

Con riferimento all'orario di lavoro, il Ministero del lavoro chiarisce che le informazioni da fornire al lavoratore devono riguardare, più che la generale disciplina legale, **i riferimenti al contratto collettivo nazionale e agli eventuali accordi aziendali che regolano il tema dell'orario nel luogo di lavoro** e devono illustrare la concreta articolazione dell'orario di lavoro applicata al dipendente, le condizioni dei cambiamenti di turno, le modalità e i limiti di espletamento del lavoro straordinario nonché la relativa retribuzione.

In caso di variazioni dell'orario di lavoro, l'informativa è necessaria solo in presenza di modifiche che incidono sull'orario di lavoro in via strutturale o per un arco temporale significativo, fermo restando il rispetto della legge e del contratto collettivo soggettivamente applicabile al rapporto di lavoro.

Previdenza e assistenza (articolo 1, comma 1, lett. r), d.lgs. n. 152/1997)

Con riguardo alla “forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso” il Ministero del lavoro chiarisce che il datore di lavoro dovrà fornire le informazioni anche “alla luce della specificità della contrattazione collettiva applicabile al rapporto, rappresentando al lavoratore, ad esempio, la possibilità di aderire a fondi di previdenza integrativa aziendali o settoriali.”

Utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati

Il Ministero del lavoro enuclea **due distinte ipotesi rilevanti ai fini dell'assolvimento degli obblighi informativi per il datore di lavoro** che utilizza sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati:

- a) finalizzati a realizzare un procedimento decisionale in grado di incidere sul rapporto di lavoro;
- b) incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori.

Con riferimento al punto a), il Ministero ritiene che “per sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati si intendano quegli strumenti che, attraverso l'attività di raccolta dati ed elaborazione degli stessi effettuata tramite algoritmo, intelligenza artificiale, ecc., siano in grado di generare decisioni automatizzate”.

Si tratta delle ipotesi in cui la disciplina della vita lavorativa del dipendente, o suoi particolari aspetti rilevanti, sono interamente rimessi all'attività decisionale di sistemi automatizzati come

per esempio in caso di:

1. assunzione o conferimento dell'incarico tramite l'utilizzo di chatbots durante il colloquio, la profilazione automatizzata dei candidati, lo screening dei curricula, l'utilizzo di software per il riconoscimento emotivo e test psicoattitudinali, ecc.;
2. gestione o cessazione del rapporto di lavoro con assegnazione o revoca automatizzata di compiti, mansioni o turni, definizione dell'orario di lavoro, analisi di produttività, determinazione della retribuzione, promozioni, etc., attraverso analisi statistiche, strumenti di data analytics o machine learning, rete neurali, deep-learning, ecc.

Non sussiste invece l'obbligo dell'informativa in caso di sistemi automatizzati deputati alla rilevazione delle presenze in ingresso e in uscita, cui non consegua un'attività interamente automatizzata finalizzata ad una decisione datoriale.

Con riferimento invece alla ipotesi b), il datore di lavoro ha l'obbligo di informare il lavoratore dell'utilizzo di tali sistemi automatizzati, quali ad esempio: tablet, dispositivi digitali e wearables, gps e geolocalizzatori, sistemi per il riconoscimento facciale, sistemi di rating e ranking, etc.

Decreto Trasparenza: prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro

Durata massima del periodo di prova (articolo 7, d.lgs. n. 104/2022)

La durata massima del **periodo di prova viene stabilita in 6 mesi**, termine che può essere ridotto dai contratti collettivi (articolo 51 del d.lgs. n. 81/2015).

Il periodo di prova è inoltre prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza ladove, evidenzia il Ministero del lavoro, l'indicazione di tali assenze, non ha carattere tassativo e pertanto vi rientrano tutti i casi di assenza previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva, fra cui anche i congedi e i permessi di cui alla legge n. 104/1992.

Per le pubbliche amministrazioni si continua ad applicare l'articolo 17 del d.P.R. n. 487/1994.

Cumulo di impieghi (articolo 8, d.lgs. n. 104/2022)

Il datore di lavoro non può impedire al lavoratore di svolgere in parallelo un altro rapporto di lavoro, a patto che quest'ultimo si svolga in orario al di fuori della programmazione dell'attività lavorativa concordata e non può, per tale motivo, riservargli un trattamento meno favorevole.

Fanno eccezione i casi (tassativi) in cui:

- a) vi sia un «pregiudizio per la salute e sicurezza, ivi compreso il rispetto della normativa in materia di durata dei riposi»;
- b) sia necessario «garantire l'integrità del servizio pubblico»;
- c) «la diversa e ulteriore attività sia in conflitto di interessi con la principale, pur non violando il dovere di fedeltà di cui all'articolo 2105 del codice civile».

Il Ministero evidenzia che la sussistenza di tali condizioni deve essere verificata in modo oggettivo: le stesse devono, quindi, essere concretamente sussistenti e dimostrabili e non rimesse a mere valutazioni soggettive del datore di lavoro.

Transizione a forme di lavoro più prevedibili, sicure e stabili (articolo 10, d.lgs. n. 104/2022)

Con riferimento al diritto per il lavoratore che abbia maturato un'anzianità di lavoro presso lo stesso datore di lavoro e che abbia superato l'eventuale periodo di prova, di poter accedere, ove possibile, ad un rapporto di lavoro più stabile e sicuro, la riforma mira a consentire ai lavoratori già occupati presso un datore di lavoro con forme contrattuali non particolarmente stabili, di transitare - previa espressa richiesta - verso contratti di lavoro che garantiscano maggiore durata e stabilità, a condizione che siano effettivamente disponibili presso il medesimo datore di lavoro.

Formazione obbligatoria (articolo 11, d.lgs. n. 104/2022)

Infine, si dispone che la **formazione obbligatoria debba essere gratuita**, vada considerata come orario di lavoro e svolta in orario di lavoro.

Sul punto il Ministero del lavoro chiarisce che la disposizione non si applica alla formazione professionale e alla formazione per ottenere o mantenere una qualifica professionale, salvo che il datore di lavoro non sia tenuto a fornirla per legge o in base al contratto individuale o collettivo.

Rientro dopo la maternità: lavoratrici con doppio bonus contributivo

Doppio bonus previdenziale per le lavoratrici madri dipendenti del **settore privato che rientrano nel posto di lavoro dopo la fruizione del [congedo di maternità](#)**. Per il 2022 potranno cumulare la riduzione contributiva del 50% e, sulla quota di contribuzione residua a carico della lavoratrice, l'ulteriore riduzione di 0,8 punti percentuali incrementata di 1,2 punti percentuali per i periodi di paga dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022.

È quanto ha chiarito l'INPS con la circolare n. 102 del 19 settembre 2022, che fornisce le istruzioni per l'applicazione dell'articolo 1, comma 137, della [legge di Bilancio 2022](#) (legge 30 dicembre 2021, n. 234) in materia di esonero contributivo a carico delle lavoratrici madri dipendenti private a decorrere dalla data del rientro nel posto di lavoro dopo la fruizione del congedo di maternità.

Rientro dal congedo di maternità: esonero contributivo 2022

La legge di Bilancio 2022 ha introdotto una misura di natura sperimentale, per l'anno 2022, a beneficio dei lavoratori. La misura, infatti, **riduce la contribuzione a carico della lavoratrice e non comporta alcun vantaggio in capo al datore di lavoro**. E, considerando la sua natura di agevolazione fruita da persone fisiche e non da imprese, la stessa non rientra nella nozione di aiuto di Stato e non è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.

L'agevolazione non è un incentivo all'assunzione e, conseguentemente, non è soggetta all'applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione stabiliti, da ultimo, dall'articolo 31 del D.lgs. n. 150/2015.

Rientro dal congedo di maternità: a chi spetta l'esonero contributivo

L'esonero contributivo può essere riconosciuto:

- 1) in relazione a tutti i **rapporti di lavoro subordinato** del settore privato, sia instaurati che instaurandi, a condizione che il **rientro nel posto di lavoro avvenga entro il 31 dicembre 2022**,
- 2) a tutte le lavoratrici madri dipendenti, a tempo indeterminato o determinato, anche se part-time, apprendiste, **lavoratrici domestiche o con rapporto di lavoro intermittente** ovvero instaurato in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro o a scopo di somministrazione,

3) alle lavoratrici dipendenti di datori di lavoro privati, anche se **agricoli** e non imprenditori,

4) in caso di rientro nel posto di lavoro a seguito della fruizione del congedo di maternità.

L'esonero contributivo non si applica nei confronti delle lavoratrici dipendenti della pubblica Amministrazione (articolo 1, comma 2, del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165).

Rientro dal congedo di maternità: nozione ampia

L'INPS, con la [circolare n. 102 del 2022](#), applicando una interpretazione estensiva della norma di cui alla legge di Bilancio 2022 e andando oltre il dettato della stessa, nell'ottica di garantire la massima tutela alla lavoratrici madri, chiarisce che **l'esonero contributivo in questione è riconosciuto anche se la lavoratrice rientra dal periodo di interdizione post partum** (articolo 17 del Testo unico sulla maternità) o fruisce dell'astensione facoltativa al termine del periodo di congedo obbligatorio.

La misura trova applicazione dalla data di rientro effettivo al lavoro della lavoratrice, che dovrà in ogni caso avvenire entro il 31 dicembre 2022.

Rientro dal congedo di maternità: importo della riduzione contributiva

L'esonero contributivo è riconosciuto nella **misura del 50% della contribuzione previdenziale** a carico della lavoratrice **per una durata massima di 12 mensilità**, che decorrono dal mese di competenza in cui si è verificato il rientro della lavoratrice nel posto di lavoro, al termine della fruizione del congedo (obbligatorio o parentale) di maternità.

Sulla quota di contribuzione residua a carico della lavoratrice, potrà essere operata:

- **l'ulteriore riduzione di 0,8 punti percentuali** prevista dall'articolo 1, comma 121, della legge di Bilancio 2022,
- e, **per i periodi di paga dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022, l'incremento di riduzione di 1,2 punti percentuali** di cui all'articolo 20, comma 1, del Decreto Aiuti-bis (decreto-legge 9 agosto 2022, n. 115).

Rientro dal congedo di maternità: procedura di richiesta e fruizione

I **datori di lavoro privati devono richiedere l'esonero per conto della lavoratrice interessata inoltrando all'INPS la domanda per l'attribuzione del codice di autorizzazione "OU"**, che assume il nuovo significato di "Esonero contributivo articolo unico, comma 137, legge n. 234/2021".

La domanda va presentata tramite la funzionalità “Contatti” del “Cassetto previdenziale” alla voce “Assunzioni agevolate e sgravi”, campo “Esonero art.1 c. 137 L.234/2021” prima della trasmissione della denuncia contributiva relativa al primo periodo retributivo in cui si intende esporre l’esonero medesimo.

I **datori di lavoro agricolo** sono tenuti a trasmettere l’istanza “Esonero art.1 c. 137 L.234/2021” tramite la funzione “Comunicazione bidirezionale” del “Cassetto previdenziale aziende agricole”. Nel campo “Annotazioni” gli stessi dovranno inserire il codice fiscale, il cognome e il nome della lavoratrice per la quale si chiede l’applicazione dell’esonero nonché la data di rientro della lavoratrice in servizio dopo la fruizione del congedo di maternità.

L’attribuzione del codice di autorizzazione alla posizione contributiva avviene a decorrere dal mese di rientro della lavoratrice madre e per la durata di 12 mesi solo a seguito di verifica della spettanza dell’esonero.

L’INPS fornirà con successivo messaggio le istruzioni per i rapporti di lavoro domestico.

Definite infine le modalità e le tempistiche di esposizione dei dati relativi alla fruizione all’esonero nel flusso Uniemens.

Inail, nuovo servizio online per la denuncia **DNL Temp**

Ai sensi dell’articolo 15 delle [modalità di applicazione delle tariffe 2019](#), di cui al decreto interministeriale 27 febbraio 2019, il datore di lavoro, che svolge lavori temporanei in più sedi di lavoro, dovrà presentare la denuncia di ogni singolo cantiere tramite i servizi online dell’INAIL.

A causa di alcuni **problemi tecnici** era stata disposta la chiusura temporanea del predetto servizio online.

Con l’[istruzione operativa 16 settembre 2022, n. 8493](#), l’Istituto assicurativo comunica che ha provveduto alla ridefinizione del servizio **Denuncia Nuovo Lavoro Temporaneo (DNL Temp)**, disponibile **a partire dal 20 settembre 2022**.

Le aziende e gli intermediari – previa autenticazione con SPID, CNS, o CIE – dovranno collegarsi al portale INAIL e cliccare su “**Denunce – DNL Temp**”, ove sarà possibile selezionare le seguenti funzioni:

- *denunce*, per compilare ed inviare una denuncia di nuovo **lavoro temporaneo** o di proroga dei lavori o di sospensione dei lavori per una denuncia già acquisita;
- *denunce in lavorazione*, per accedere alla lista delle denunce di nuovo lavoro temporaneo in bozza e non ancora inviate;
- *denunce inviate*, per accedere alla lista delle denunce inoltrate.

Scelta la PAT e la tipologia di denuncia, l'utente procederà alla compilazione del modulo pre-scelto indicando:

- la località, la durata dei lavori, la descrizione dei lavori, i macchinari utilizzati, il personale soggetto all'obbligo assicurativo.

Inseriti i dati richiesti, il soggetto potrà inoltrare la denuncia cliccando sul pulsante " *Trasmetti*", a seguito della conferma.

Delocalizzazione: novità in arrivo con il decreto Aiuti ter

Il **decreto Aiuti ter**, che sta per entrare in vigore a seguito della prossima pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, rafforza le **tutele per i lavoratori in caso di delocalizzazione o cessione di attività di imprese non in crisi**, appesantendo le sanzioni per i datori di lavoro che violano le disposizioni di legge.

Il decreto legge, approvato dal [Consiglio dei Ministri del 16 settembre 2022](#), introduce **nuove misure urgenti in materia di politica energetica nazionale**, produttività delle imprese, politiche sociali e per la realizzazione del PNRR.

Analizziamo di seguito le novità in arrivo sulla base della bozza di decreto disponibile, in attesa di maggiori dettagli dalla Gazzetta Ufficiale.

Delocalizzazioni: cosa prevede la legge di Bilancio 2022

I commi da 224 a 238 della legge di Bilancio 2022 (legge 30 dicembre 2021, n. 234), a salvaguardia dell'occupazione, introducono dei **vincoli procedurali a carico dei datori di lavoro che abbiano occupato**, con contratto di lavoro subordinato inclusi gli apprendisti e i dirigenti, nell'anno precedente, mediamente **almeno 250 dipendenti**, per i **licenziamenti di numero non inferiore a 50 intimati per la chiusura, nel territorio nazionale, di una sede** o struttura autonoma con cessazione definitiva della relativa attività.

Tali vincoli non si applicano ai datori di lavoro che si trovino in condizioni di squilibrio patrimoniale o economico-finanziario, che ne rendano probabile la crisi o l'insolvenza e ai quali è concesso di accedere alla procedura di composizione negoziata.

I datori di lavoro che intendano procedere alla chiusura di una struttura autonoma ed ai licenziamenti:

- devono dare comunicazione per iscritto almeno 90 giorni prima dell'avvio della procedura di licenziamento collettivo. La comunicazione, che deve indicare le ragioni economiche, finanziarie, tecniche o organizzative della chiusura, il numero e i profili professionali del personale occupato ed il termine entro cui è prevista la chiusura, deve essere effettuata alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria nonché alle sedi territoriali delle associazioni sindacali di categoria comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e, contestualmente, alle regioni interessate, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Ministero dello sviluppo economico, all'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL). I licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo e i licenziamenti collettivi intimati in mancanza della comunicazione o prima dello scadere del termine di 90 giorni sono nulli;
- devono presentare, nei 60 giorni successivi alla comunicazione, alle regioni interessate, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Ministero dello sviluppo economico e all'ANPAL, un piano della durata non superiore a 12 mesi. Il piano deve indicare, in particolare, le azioni tese alla salvaguardia dei livelli occupazionali e gli interventi per la gestione dei possibili esuberanti;
- entro 30 giorni dalla sua presentazione, il piano deve essere discusso con le rappresentanze sindacali aziendali o la rappresentanza sindacale unitaria, alla presenza delle regioni interessate, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, del Ministero dello sviluppo economico e dell'ANPAL. In caso di accordo sindacale si procede alla sottoscrizione del piano e il datore di lavoro è tenuto a comunicare mensilmente lo stato di attuazione del piano, dando evidenza del rispetto dei tempi e delle modalità di attuazione, nonché dei risultati delle azioni intraprese.

Prima della conclusione dell'esame del piano e della sua eventuale sottoscrizione, il datore di lavoro non può avviare la procedura di licenziamento collettivo né intimare licenziamenti per giustificato motivo oggettivo.

Il mancato rispetto di tale procedura comporta la nullità dei licenziamenti e l'obbligo di versamento del contributo di licenziamento in favore dell'INPS. In particolare, in caso di mancata sottoscrizione dell'accordo sindacale, il datore di lavoro deve pagare il ticket licenziamento (articolo 2, comma 35, della legge 28 giugno 2012, n. 92), aumentato del 50%.

Delocalizzazioni: le novità in arrivo con il decreto Aiuti ter

Il [decreto Aiuti ter](#) novella in più punti la disciplina in materia di delocalizzazioni dettata dalla legge di Bilancio 2022. In particolare, il legislatore:

- 1) **prolunga da 30 a 90 giorni il periodo temporale concesso per la discussione del piano;**
- 2) prevede che, in caso di mancata sottoscrizione del piano da parte delle organizzazioni sindacali, il datore di lavoro sia tenuto a pagare il **contributo di licenziamento** (articolo 2, comma 35, della legge 28 giugno 2012, n. 92) **innalzato del 500 per cento**. Il datore di lavoro dà evidenza della mancata presentazione del piano ovvero del mancato raggiungimento dell'accordo sindacale nella dichiarazione di carattere non finanziario di cui al decreto legislativo 30 dicembre 2016, n. 254;
- 3) sopprime il comma 236 che stabilisce che, in caso di mancata sottoscrizione dell'accordo sindacale, qualora il datore di lavoro, decorsi i 90 giorni, avvii la procedura di licenziamento collettivo, non trova applicazione l'articolo 4, commi 5 e 6, della legge n. 223 del 1991 in materia di esame congiunto tra le parti.

Viene, infine, introdotto il comma 237-bis. Il comma fa salve le previsioni di maggior favore per i lavoratori sancite dai contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. Inoltre prevede che, se all'esito della procedura di delocalizzazioni, il datore di lavoro cessa definitivamente l'attività produttiva o una parte significativa della stessa, con contestuale riduzione di personale superiore al 50% di quello impiegato mediamente nell'ultimo anno, a livello nazionale o locale, lo stesso è tenuto alla restituzione delle sovvenzioni, dei contributi, sussidi ed ausili finanziari o vantaggi economici, a carico della finanza pubblica, percepiti nei precedenti 10 anni, in proporzione alla percentuale di riduzione del personale. Fino alla completa restituzione delle somme non potranno essere concessi ulteriori sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili.

Tale disposizione si applica anche alle procedure avviate antecedentemente e non concluse.

Inail, rivalutati gli importi 2022 per danno biologico

Rivalutati gli importi per gli indennizzi del danno biologico causato da **infortunio sul lavoro** o malattia professionale, per l'anno 2022: lo rende noto l'Inail con la [circolare 15 settembre 2022, n. 35](#).

Gli importi delle **prestazioni economiche** a titolo di indennizzo per **danno biologico** erogati dall'Istituto assicurativo sono rivalutati con decorrenza dal 1° luglio di ciascun anno con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, su proposta del Presidente dell'Inail, sulla base della variazione dell'indice **Istat** dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati.

Sulla base della delibera del Consiglio di amministrazione dell'INAIL del 10 maggio 2022, n. 86, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con decreto ministeriale, 2 agosto 2022, n. 143, ha disposto la **rivalutazione** annuale degli importi a titolo di indennizzo nella misura pari a 1,9%.

Applicazione

La rivalutazione degli importi degli indennizzi del danno biologico si applicano sui ratei di rendita maturati e gli indennizzi in capitale liquidati dal 1° luglio 2022. In particolare:

- per i **ratei di rendita** maturati a decorrere dal 1° luglio 2022, l'incremento si applica agli importi relativi alla quota che ristora il danno biologico in aggiunta agli incrementi relativi alle precedenti rivalutazioni. Gli importi verranno erogati con il rateo di rendita del mese di novembre 2022;
- per gli **indennizzi in capitale**, l'incremento dovuto a titolo di rivalutazione si applica agli importi erogati a seguito di provvedimenti emanati a decorrere dal 1° luglio 2022, tenuto conto che, il valore capitale corrisposto è riferito alla tabella del danno biologico in relazione alla data dell'evento lesivo.

Nei casi di **revisione** e di **aggravamento**, la rivalutazione si applica solo ai maggiori importi eventualmente liquidati a far data dal 1° luglio 2022.

Nell'eventualità che ci siano **accertamenti provvisori dei postumi**, effettuati a decorrere dal 1° luglio 2022, la rivalutazione sarà corrisposta a seguito di accertamento definitivo degli stessi.

Gli importi rivalutati saranno liquidati d'ufficio, con le consuete modalità di pagamento e con l'invio agli interessati di apposito provvedimento di liquidazione della Sede di competenza.

GUIDA PRATICA

Bonus a autonomi e professionisti: la road map

Fino al prossimo 30 novembre 2022 i **lavoratori autonomi e professionisti** potranno chiedere gli aiuti economici riconosciuti dal Governo ad una vasta platea di soggetti per fronteggiare gli effetti economici della crisi energetica.

INPS e Casse di previdenza hanno attivato tempestivamente le procedure informatiche per la trasmissione delle richieste a seguito della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale (n. 224 del 24 settembre 2022) del decreto interministeriale del 19 agosto 2022, che ha completato l'assetto regolatorio delle nuove indennità. Assetto regolatorio composto:

- dalle disposizioni del decreto Aiuti (articolo 33, decreto-legge 17 maggio 2022, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2022, n. 91) e del decreto Aiuti ter (articolo 20, decreto-legge 23 settembre 2022, n. 144);
- dal citato decreto 19 agosto 2022, del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze;
- dalle istruzioni fornite dalle singole Casse di previdenza e dall'INPS con la circolare n. 103 del 26 settembre 2022.

Ne emerge un quadro di regole e requisiti comuni per le diverse categorie di beneficiari, pur nella specificità delle procedure adottate dai singoli enti.

Ma facciamo un passo indietro e torniamo ai bonus.

| Autonomi e professionisti: quali bonus spettano

Ai lavoratori autonomi e professionisti sono riconosciuti:

- un **bonus di 200 euro** per coloro che abbiano percepito un **reddito complessivo compreso tra 20.001 e 35.000 euro nel periodo d'imposta 2021**;
- un **bonus di 350 euro** per coloro che abbiano percepito un reddito complessivo **non superiore a 20.000 nel periodo d'imposta 2021**.

Ai fini del computo della soglia reddituale, occorre considerare il reddito personale assoggettabile ad IRPEF al netto dei contributi previdenziali ed assistenziali, escludendo i trattamenti di fine rapporto comunque denominati, il reddito della casa di abitazione e le competenze arretrate sottoposte a tassazione separata.

L'INPS ha fatto presente che, con riguardo ai contributi previdenziali effettivamente versati, non devono essere computate le somme riconosciute a titolo di esonero contributivo e che il reddito complessivo è rilevabile nel modello "Redditi Persone fisiche 2022" come sommatoria di redditi contenuta nel quadro RN, rigo RN1 colonna 1, al netto dei contributi previdenziali obbligatori e del reddito fondiario dell'abitazione principale (rigo RN 2).

N.B. Si consiglia di prestare particolare attenzione al **calcolo della soglia reddituale** in quanto l'INPS e le Casse di previdenza procederanno ad una prima verifica sommaria della sussistenza dei requisiti, ivi compresi quelli reddituali, sulla base dei dati auto-dichiarati dal lavoratore o professionista, avviando successive verifiche anche per il tramite dell'Agenzia delle Entrate. Se, all'esito delle verifiche postume, risultasse l'insussistenza dei requisiti si procederà a recuperare le somme indebitamente fruite.

Autonomi e professionisti: categorie destinatarie dei bonus

I bonus spettano ai:

- lavoratori autonomi e dei professionisti **iscritti alle gestioni previdenziali autonome dell'INPS;**
- ai professionisti iscritti agli **enti gestori di forme obbligatorie di previdenza ed assistenza** di cui al decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 509 e al decreto legislativo 10 febbraio 1996, n. 103.

I lavoratori autonomi e professionisti iscritti alle gestioni previdenziali dell'INPS nonché i lavoratori iscritti contemporaneamente a una delle gestioni previdenziali dell'INPS e a uno degli enti di previdenza privati devono presentare **domanda di bonus esclusivamente all'INPS.**

I professionisti iscritti agli enti di previdenza **privati e non iscritti all'INPS** devono presentare **domanda di bonus esclusivamente alle Casse di iscrizione.**

Di seguito si fornisce un prospetto riepilogativo.

Categorie di lavoratori	Domanda all'INPS	Domanda alle Casse di previdenza
Artigiani (compresi coadiuvanti e coadiutori)	SI	NO
Esercenti attività commerciali (compresi coadiuvanti e coadiutori)	SI	NO

Coltivatori diretti e coloni e mezzadri (compresi coadiuvanti e coadiutori)	SI	NO
Pescatori autonomi	SI	NO
Liberi professionisti iscritti alla Gestione separata INPS (*) ivi compresi i partecipanti agli studi associati o società semplici	SI	NO
Imprenditori agricoli professionali lavoratori iscritti alla gestione speciale per i coltivatori diretti e per i coloni e mezzadri (**)	SI	NO
Professionisti iscritti esclusivamente alle Casse di previdenza	NO	SI
Professionisti iscritti ad una delle gestioni autonome dell'INPS e alle Casse di previdenza	SI	NO

(*) Si tratta di professionisti che esercitano per professione abituale, ancorché non esclusiva, attività di lavoro autonomo, di cui al comma 1 dell'articolo 53 del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917.

(**) Esclusi gli imprenditori agricoli professionali iscritti alla gestione per i coltivatori diretti e per i coloni e mezzadri per l'attività di amministratore in società di capitali in quanto il reddito percepito non rientra tra i redditi prodotti dall'attività aziendale.

N.B. Non sono destinatari dell'indennità una tantum i lavoratori iscritti in qualità di titolari e i relativi **coadiuvanti e coadiutori** per i quali, per lo svolgimento dell'attività, **non è prevista l'apertura di partita IVA.**

Check list dei requisiti

Per beneficiare del bonus, oltre al requisito reddituale prima indicato, occorre essere in possesso dei seguenti requisiti:

- al 18 maggio 2022, data di entrata in vigore del decreto Aiuti, essere già iscritti alle gestioni previdenziali, con partita IVA attiva e attività lavorativa avviata entro la medesima data (coadiuvanti e coadiutori possono accedere al bonus solo se il titolare dell'impresa presso cui prestano attività lavorativa sia titolare di partita IVA attiva e con attività avviata alla data del 18 maggio 2022. Per i soci di società o i componenti degli studi associati, il requisito della titolarità della partita IVA attiva alla data del 18 maggio 2022 deve essere soddisfatto in capo alla società o allo studio associato);

- entro il 18 maggio 2022, **aver effettuato almeno un versamento contributivo**, totale o parziale, alla gestione di iscrizione per la quale è richiesta l'indennità con competenza a decorrere dall'anno 2020, fatta eccezione per i contribuenti che non hanno scadenze ordinarie di pagamento entro la stessa data;
- **non essere titolare di trattamenti pensionistici diretti** alla data del 18 maggio 2022 e non essere percettore delle prestazioni di cui agli articoli 31 e 32 del decreto Aiuti.

Come presentare domanda

La domanda di bonus va presentata, **entro la data del 30 novembre 2022**, ad un solo Ente (INPS o Casse di previdenza), da individuarsi secondo le regole precedentemente illustrate.

L'indennità è erogata in base all'ordine cronologico delle domande accolte e nel rispetto del limite di spesa (600 milioni di euro per l'anno 2022, di cui 95,6 milioni di euro destinati ai professionisti iscritti alle Casse di previdenza).

INPS e Casse di previdenza hanno reso disponibili le **procedure informatiche** per la trasmissione delle domande.

L'istanza può essere presentata ad un solo ente previdenziale.

Alla domanda, a pena di inammissibilità della domanda, **va allegata l'autocertificazione dei requisiti relativi alla situazione previdenziale, lavorativa e reddituale** nonchè le coordinate bancarie o postali per l'accreditamento dell'importo relativo al beneficio.

Attenzione. Per ulteriori dettagli e approfondimenti sulle modalità operative è consigliabile consultare le indicazioni specifiche dei singoli Enti.

Regime fiscale e incumulabilità dell'indennità

Infine, l'indennità non concorre alla formazione del reddito ai fini fiscali, può essere corrisposta una sola volta e non è cumulabile con le prestazioni di cui agli articoli 31 e 32 del decreto Aiuti.

Norme e prassi

Ministero del Lavoro e Ministero dell'Economia e delle Finanze, decreto del 19 agosto 2022,

Inps, circolare n. 103 del 26 settembre 2022

ADEMPIMENTI E SCADENZE

01 ottobre 2022

Decorrenza nuovi minimi retributivi - Aziende terziste nel mezzogiorno Soggetti: Abbigliamento - industria

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Cemento - Industria

Nuove aliquote regionali APE Soggetti: Edilizia - Industria

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Impianti Sportivi - assunti da dicembre 2015

Una Tantum Welfare (entro il mese di ottobre 2022 e a copertura del periodo 1 ° gennaio 2021 - 31 dicembre 2021) Soggetti: Autostrade Anas

Quota associativa sindacale straordinaria Soggetti: Cemento - Industria

Aumento indennità di reperibilità Soggetti: Elettrici efficientazione commercializzazione

Aumento indennità di reperibilità Soggetti: Elettrici - Imprese minori

Decorrenza nuovi minimi retributivi - aziende terziste nel mezzogiorno Soggetti: Fotoincisione tessile

Nuove aliquote regionali APE Soggetti: Edilizia - Cooperative

Fondo territoriale per la qualificazione del settore - Formazione e incremento delle competenze professionali dei lavoratori Soggetti: Edilizia - Cooperative

Fondo territoriale per la qualificazione del settore - Formazione e incremento delle competenze professionali dei lavoratori Soggetti: Edilizia - Industria

Fondo territoriale per la qualificazione del settore - Formazione e incremento delle competenze professionali dei lavoratori Soggetti: Edilizia - Artigianato

Aumento contribuzione Ente territoriale formazione e sicurezza Soggetti: Edilizia - Industria

Aumento contribuzione Ente territoriale formazione e sicurezza Soggetti: Edilizia - Cooperative

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Abbigliamento - artigianato

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Abrasivi pmi

Corresponsione tranche una tantum Soggetti: Agenzie di viaggio

Corresponsione tranche una tantum Soggetti: Agenzie di viaggio minori

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Agenzie immobiliari

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Agricoltura - cooperative impiegati

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Agricoltura - cooperative operai

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Calzature - Artigianato

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Cemento - Industria

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Ceramica - Artigianato

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Ceramica pmi

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Chimica - Artigianato

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Chimica - Pmi

Aumento contributo a carico azienda Fondo Previmoda Soggetti: Concerie - Industria

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Credito cooperativo

Aumento contributo a carico dipendente Fondo Cassa Mutua Nazionale BCC Soggetti: Credito cooperativo

Aumento contributo a carico dipendente Fondo Pensione Nazionale Soggetti: Credito cooperativo

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Dirigenti - Aziende agricole

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Editoria industria

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Gomma - P.M.I.

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Grafica editoria industria

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Impianti Sportivi

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Impianti Sportivi - assunti da dicembre 2015

Corresponsione tranche una tantum Soggetti: Lapidei - Artigianato

Corresponsione tranche una tantum Soggetti: Lapidei - pmi non Artigiani

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Lavanderie - Artigianato

Corresponsione tranche una tantum Soggetti: Legno e Arredamento - Artigianato

Corresponsione tranche una tantum Soggetti: Legno e Arredamento - pmi non artigiane

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Logistica

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Logistica - Autotrasporto merci

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Occhiali - artigianato

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Ombrelli Industria

Corresponsione tranche una tantum Soggetti: Panificazione Federpanificazione

Corresponsione tranche una tantum Soggetti: Panifici industria - Federpanificazione

Corresponsione tranche una tantum Soggetti: Panifici industria - Fiesa

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Pelli cuoio artigianato

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Pelli e cuoio - Industria

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Telecomunicazioni

Aumento elemento retributivo di settore Soggetti: Telecomunicazioni

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Tessili artigianato

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Tessili lavorazioni a mano

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Vetro pmi - settore a soffio

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Vetro pmi - meccanizzato

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Vetro pmi - trasformazione