

Sommario

Sommario	1
NEWS.....	2
Congedo di paternità e congedo parentale: come applicare le novità della riforma	2
Comunicazione di lavoro agile, termini differiti	6
Lavoro irregolare: la maxi-sanzione assorbe la mancata comunicazione.....	7
Contributo per l'acquisto di occhiali o lenti a contatto. C'è l'ok del Garante	8
SANILOG, contributi prima rata in scadenza.....	9
Fondi di solidarietà e Fondi territoriali: come adeguarsi alle novità	10
Alluvione Marche, modalità semplificate per FIS, CIG e Fondi Bilaterali.....	13
Reddito di Cittadinanza non cumulabile con i contributi affitto	14
Riduzione percentuale dei premi e contributi INAIL per l'anno 2023	17
Inail, rilascio applicativo portale ASA.....	18
Lavoratori spettacolo a termine: calcolo delle indennità di malattia e maternità	20
Appalti multiservizi nella logistica, sussiste la responsabilità in solido.....	21
Giornalisti autonomi: bonus in arrivo e nuove domande (solo) con SPID	23
GUIDA PRATICA.....	26
Bonus 150 euro per i lavoratori dipendenti: attenzione alle differenze	26
ADEMPIMENTI E SCADENZE	30
01 novembre 2022.....	30

NEWS

Congedo di paternità e congedo parentale: come applicare le novità della riforma

È stata pubblicata nella tarda serata del 27 ottobre 2022 l'attesa circolare dell'INPS sulle **novità in materia di congedo** introdotte dal Decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, in vigore dal 13 agosto 2022.

La [circolare n. 122 del 27 ottobre 2022](#) è un vademecum corposo e articolato, ricco di esempi e tabelle riassuntive delle modifiche alle disposizioni in materia di [congedo di paternità obbligatorio](#), congedo parentale e indennità di maternità delle lavoratrici autonome.

L'Istituto ricorda preliminarmente che:

- l'articolo 2 del decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105 ha modificato in più punti il decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 riformando la disciplina in materia di congedo di maternità e di paternità (articoli 2, 18, 27-bis, 28, 29, 30 e 31-bis), di congedo parentale e di riposi, permessi e congedi (articoli 32, 34, 36, 38, 42 e 46), di congedi per la malattia del figlio (articolo 52), di lavoro notturno (articolo 53), di divieto di licenziamento (articolo 54) e di diritto al rientro e conservazione del posto (articolo 56) nonché le disposizioni sui periodi indennizzabili di maternità delle lavoratrici autonome e delle libere professioniste (articoli 68 e 70) e sul diritto al congedo parentale dei lavoratori autonomi (articolo 69);
- l'articolo 3 del suddetto Dlgs ha riformato la legge 5 febbraio 1992, n. 104 e l'articolo 4 ha modificato la legge 22 maggio 2017, n. 81, in materia di congedo parentale dei lavoratori iscritti alla Gestione separata (articolo 8, commi 4 e 7-bis) e in materia di lavoro agile (articolo 18, commi 3-bis e 3-ter).
- gli articoli 5 e 6 hanno novellato rispettivamente, l'articolo 8 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in materia di trasformazione del rapporto di lavoro, e l'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, in materia di congedi per eventi e cause particolari.

Di seguito una sintesi delle istruzioni fornite a datori di lavoro e lavoratori. L'INPS ha annunciato la pubblicazione di altri messaggi contenenti le istruzioni per la compilazione delle denunce contributive.

Congedo di paternità obbligatorio per i lavoratori dipendenti

Viene riconosciuto stabilmente il diritto dei padri lavoratori dipendenti, privati e pubblici, di fruire di 10 giorni lavorativi di congedo di paternità obbligatorio a partire dai 2 mesi prima della data presunta del parto ed entro i 5 mesi successivi alla data del parto.

Nel caso di parto plurimo al padre lavoratore dipendente spettano 20 giorni di congedo di paternità obbligatorio, a prescindere dal numero di figli nati.

I periodi di congedo di paternità obbligatorio sono coperti da contribuzione figurativa.

Rientrano nella categoria dei beneficiari, con le specificità della relativa disciplina, anche i lavoratori domestici e i lavoratori agricoli a tempo determinato.

Il congedo di paternità obbligatorio spetta anche ai genitori adottivi o affidatari. In particolare:

- per l'adozione nazionale, i periodi di astensione dal lavoro possono essere fruiti dopo l'ingresso in famiglia del minore ed entro i 5 mesi successivi);
- per l'adozione internazionale, i periodi possono essere fruiti dal padre anche prima dell'ingresso in Italia del minore, durante la permanenza (certificata) all'estero del lavoratore padre, richiesta per l'incontro con il minore;
- per l'affidamento o il collocamento temporaneo del minore, l'astensione deve avvenire entro i 5 mesi successivi l'affidamento o il collocamento.

Il congedo di paternità obbligatorio è fruibile anche nel caso di morte perinatale di minore, anche se adottato o affidato.

NOTA BENE: La fruizione del congedo può essere frazionata a giorni ma non a ore.

Il congedo di paternità obbligatorio:

- è **compatibile con il congedo di paternità alternativo** (articolo 28 del T.U.) riconosciuto in caso di morte o grave infermità della madre o di abbandono del minore da parte della madre oppure in caso di affidamento esclusivo del minore al padre, purché la sua fruizione non avvenga nelle stesse giornate. In caso di sovrapposizione dei periodi, prevale la fruizione del congedo di paternità alternativo;
- **può essere fruito negli stessi giorni in cui la madre sta fruendo del congedo di maternità.**

Il periodo di congedo di paternità obbligatorio è indennizzato al 100% della retribuzione media globale giornaliera, salvo le particolarità previste per alcune tipologie di lavoro (lavoratori domestici, lavoratori part-time, lavoratori intermittenti, lavoratori dello spettacolo a tempo determinato, lavoratori agricoli a tempo determinato).

L'indennità è **anticipata dal datore di lavoro e conguagliata con l'Istituto**, salvo l'ipotesi di erogazione diretta dell'INPS. Nel primo caso, **la comunicazione dei giorni in cui si intende fruire del congedo di paternità obbligatorio deve essere fatta dal lavoratore** al proprio datore di lavoro in forma scritta oppure, ove presente, mediante sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze e con un anticipo non minore di 5 giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto, salvo che la contrattazione collettiva non preveda condizioni di migliore favore.

ATTENZIONE: In caso di erogazione diretta dell'INPS, va invece presentata domanda telematica all'Istituto non appena sarà rilasciata l'apposita domanda telematica.

Se la fruizione del congedo è nei 2 mesi antecedenti la data presunta del parto, il lavoratore deve comunicare al datore di lavoro la data presunta del parto.

Congedo parentale per i dipendenti del settore privato

La riforma **eleva da 6 mesi a 9 mesi totali il limite massimo dei periodi di congedo parentale indennizzati** dei lavoratori dipendenti e dai 6 anni di vita del figlio (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) agli attuali 12 anni l'arco temporale in cui è possibile fruire dello stesso.

Gli ulteriori periodi di congedo parentale del genitore con un reddito individuale inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria sono fruibili entro i 12 anni di vita del figlio o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento.

A ogni genitore è riconosciuto, inoltre, il diritto a 3 mesi di congedo indennizzato non trasferibili all'altro genitore.

Infine, ai genitori è riconosciuto il diritto, in alternativa tra loro, a un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di 3 mesi.

L'indennità è calcolata sulla retribuzione media globale giornaliera pari a quella del congedo di maternità, comprensiva, quindi, del rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e degli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati.

Restano immutati i limiti massimi individuali e di entrambi i genitori (articolo 32 del T.U.).

Al genitore solo sono riconosciuti 11 mesi di congedo parentale (in luogo dei 10 mesi precedenti), di cui 9 mesi indennizzabili al 30% della retribuzione, i restanti 2 mesi non indennizzabili, salvo il caso in cui il “genitore solo” abbia un reddito inferiore alla soglia prevista nell’articolo 34, comma 3, del D.lgs. n. 151/2001.

Sussiste lo status di “genitore solo” in caso di morte o grave infermità dell’altro genitore, di abbandono o mancato riconoscimento del minore da parte dell’altro genitore nonché in tutti i casi di affidamento esclusivo del minore a un solo genitore, compreso l’affidamento esclusivo disposto ai sensi dell’articolo 337-quater del c.c.

Congedo parentale per iscritti alla Gestione separata e lavoratori autonomi

Anche per i **lavoratori e le lavoratrici iscritti/iscritte alla Gestione separata è stato allungato il periodo di fruizione del congedo parentale**, da 3 anni fino ai 12 anni di vita o dall’ingresso in famiglia del minore in caso di adozione/affidamento preadottivo.

A ciascun genitore è, inoltre, riconosciuto il diritto a 3 mesi di congedo parentale indennizzato, non trasferibili all’altro genitore, e a entrambi i genitori il diritto a ulteriori 3 mesi indennizzati, in alternativa tra loro, per un periodo complessivo di coppia di massimo 9 mesi.

Il congedo parentale fruito entro i 12 anni di vita o dall’ingresso in famiglia del minore è indennizzato solo se risulta effettivamente accreditata almeno una mensilità di contribuzione con aliquota piena nei 12 mesi precedenti l’inizio di ogni periodo indennizzabile di congedo parentale richiesto.

NOVITA': Viene riconosciuto, dal 13 agosto 2022, il diritto al **congedo parentale anche per i padri lavoratori autonomi**. A ciascuno dei genitori spetta il diritto a 3 mesi di congedo parentale da fruire entro l’anno di vita o dall’ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento del minore. Per la madre, la fruizione del congedo parentale decorre dalla fine del periodo indennizzabile di maternità mentre per il padre dalla nascita o dall’ingresso in famiglia del minore. L’indennità di congedo parentale (pari al 30% della retribuzione convenzionale) è subordinata all’effettiva astensione dall’attività lavorativa.

La fruizione del congedo parentale del padre lavoratore autonomo è compatibile sia con la contemporanea fruizione dei periodi indennizzabili di maternità della madre (anche se lavoratrice dipendente o iscritta alla Gestione separata) sia con la contemporanea fruizione del congedo parentale (anche per lo stesso figlio) da parte della madre.

Per la domanda di congedo parentale che può essere fruito, occorre presentare domanda all'INPS attraverso i consueti canali (sito web, Contact center integrato o Patronati) non appena sarà rilasciata l'apposita domanda telematica.

Maternità anticipata per le lavoratrici autonome

Un'altra importante novità della riforma è rappresentata dall'**indennizzabilità**, dal 13 agosto 2022, anche dei periodi antecedenti i 2 mesi prima del parto, in caso di **gravidanza a rischio delle lavoratrici autonome**, purché sussista la regolarità contributiva del periodo stesso.

La lavoratrice autonoma è tenuta a inviare all'Istituto l'accertamento medico della ASL che individua il periodo indennizzabile.

ATTENZIONE: Se il periodo indennizzabile tutelato dall'accertamento medico della ASL ricade, parzialmente o totalmente, nel periodo indennizzabile di maternità (2 mesi prima e 3 mesi dopo il parto), la nuova tutela è assorbita nella tutela ordinaria (comma 1 dell'articolo 68 del T.U.)

Durante i "periodi antecedenti di maternità" non è necessaria l'astensione dall'attività lavorativa.

L'indennità è calcolata ed erogata con le stesse modalità previste per i periodi di tutela della maternità delle lavoratrici autonome.

Comunicazione di lavoro agile, termini differiti

E' **posticipato** dal 1° novembre 2022 al **prossimo 1° dicembre il termine entro cui** i soggetti obbligati e abilitati devono **effettuare le comunicazioni di lavoro agile** di cui all'art. 41 bis del D.L. n. 73/2022, convertito in L. n. 122/2022, al fine di consentire agli stessi di ottemperare a quanto previsto dal D.M. n. 149/2022.

Lo rende noto il Ministero del lavoro con comunicato del 25 ottobre 2022.

Il quadro normativo

Il decreto "semplificazioni" ha, infatti, **reso strutturale la procedura semplificata di comunicazione di lavoro agile**, modificando l'art. 23, comma 1, della L. n. 81/2017; **il Ministero del Lavoro ha poi pubblicato il D.M. n. 149/2022** fornendo le regole di compilazione della comunicazione dell'accordo per lo svolgimento dello smart working e il modello che deve essere trasmesso con modalità telematiche, indicate nell'allegato 2 del medesimo decreto, chiarendo

che la procedura semplificata si riferisce **esclusivamente ai periodi di smart working che terminano il 31 dicembre**, ferma restando quindi la procedura ordinaria per periodi di lavoro agile che vanno oltre il 31 dicembre o attivati tramite accordi sindacali.

Come si trasmettono le comunicazioni

L'accesso alle funzionalità per la **trasmissione delle comunicazioni** relative agli accordi per lo svolgimento dello smart working è consentito dal portale <https://www.lavoro.gov.it> a coloro che:

- sono in possesso delle **credenziali SPID**,
- sono in possesso di una **CIE**,

scegliendo uno tra i seguenti profili:

- **referente aziendale**, che può inviare comunicazioni solo per un'azienda indicata utilizzando le regole del portale dei servizi digitali del Ministero del Lavoro,
- **soggetto abilitato**, che può inviare comunicazioni per diverse aziende.

In presenza di un gran numero di periodi di lavoro agile da comunicare è disponibile la **modalità massiva REST**, che presuppone da parte dell'azienda o del soggetto abilitato l'invio di una richiesta di contatto tramite un form online disponibile nell'URP online del Ministero del Lavoro.

Proprio per l'invio in modalità massiva, il differimento al prossimo 1° dicembre entro cui effettuare l'adempimento (che, si ricorda, riguarda solo le comunicazioni degli accordi di smart working e non la sottoscrizione degli stessi) si è reso necessario perché tra i sistemi informatici del Ministero e quelli dei datori di lavoro si realizzi il "dialogo" necessario.

Lavoro irregolare: la maxi-sanzione assorbe la mancata comunicazione

Con la nota 18 ottobre 2022, n. 2089, non ancora pubblicata sul sito dell'**INL**, l'Agenzia unica per le ispezioni del lavoro, ha fornito chiarimenti circa l'applicazione della sanzione in materia di **collocamento ordinario**, di cui all'articolo 21, comma 1, legge n. 29 aprile 1949, n. 264, come sostituito dall'art. 6, comma 3, del decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, in caso di irrogazione contestuale di **maxi-sanzione**.

Accertamento dei lavoratori in nero e applicabilità o meno delle sanzioni

Con riferimento all'art. 3, comma 3-quinquies del decreto legge 12/2022, l'INL chiarisce che in caso di irrogazione contestuale della maxi-sanzione non troverà applicazione la sanzione per omessa comunicazione telematica di cessazione di rapporto di lavoro (da realizzarsi entro cinque giorni dall'evento).

La predetta sanzione potrà considerarsi assorbita soltanto nell'ipotesi in cui il [rapporto di lavoro](#) sia stato svolto fin dall'inizio completamente in "nero".

ATTENZIONE: Con riferimento ai rapporti di lavoro iniziati in modo irregolare e successivamente regolarizzati sino alla loro conclusione, l'omessa **comunicazione obbligatoria di cessazione** del rapporto di lavoro sarà oggetto di sanzione.

Contributo per l'acquisto di occhiali o lenti a contatto. C'è l'ok del Garante

È arrivato il parere positivo del Garante della privacy – [provvedimento del 6 ottobre 2022](#) - allo schema di decreto del Ministro della Salute, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, concernente l'erogazione del contributo c.d. **bonus vista**, di cui all'art. 1, comma 439, L. n. 178/2020.

Bonus vista (o bonus occhiali). Chi ne ha diritto

Ammessi a richiedere il bonus vista (o bonus occhiali) sono i **nuclei familiari con Isee non superiore a 10mila euro**, che acquistano – o hanno acquistato - occhiali da vista o lenti a contatto correttive nel **periodo dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2023**.

Bonus occhiali, voucher o rimborso

Il contributo è pari a 50 euro e verrà erogato una sola volta.

Si presenta sotto forma di voucher, ai richiedenti, o di rimborso, per coloro che hanno già effettuato l'acquisto degli occhiali o delle lenti a contatto.

Bonus occhiali. Procedura di richiesta

Per ottenere i 50 euro è necessario **registrarsi** – utilizzando Spid, Cie o Cns - **sull'applicazione**

web dedicata, che sarà resa disponibile sul sito del ministero della Salute.

Effettuate le verifiche dei requisiti reddituali, se il beneficio sarà riconosciuto

- il **voucher sarà disponibile** direttamente **nell'applicazione**,
- il **rimborso sarà accreditato sulle coordinate Iban**, fornite al momento della registrazione con la copia della fattura o della documentazione.

Anche i fornitori di occhiali da vista e lenti a contatto correttive dovranno accreditarsi sull'applicazione web tramite un'apposita autenticazione.

La modalità del rimborso prevede la comunicazione all'Agenzia delle Entrate dei dati relativi ai rimborsi erogati.

Garante privacy: chiesta una sola condizione

Nel parere fornito, il Garante ha posto come unica condizione quella di specificare, nel decreto, che le modalità e i termini della comunicazione dei rimborsi siano stabiliti con provvedimento del Direttore dell'Agenzia delle Entrate, sentita l'Autorità garante per la protezione dei dati personali.

SANILOG, contributi prima rata in scadenza

Con la [circolare del 13 ottobre 2022, n. 6](#), il Fondo di assistenza sanitaria integrativa a favore dei dipendenti delle aziende che applicano il **CCNL logistica, trasporto merci e spedizione (SANILOG)** ha rammentato che le aziende dovranno versare la prima rata semestrale di **contribuzione** entro e non oltre il 16 novembre 2022.

La contribuzione è dovuta per ogni singolo dipendente (non in prova a tempo indeterminato compreso l'apprendista) che sia in forza alla data del 31 ottobre 2022.

NOTA BENE: La prima rata semestrale (1° gennaio 2023 – 30 giugno 2023) è pari a 75 euro e dovrà essere versata tramite **modello F24**.

Come conoscere l'importo del versamento

Al fine di conoscere l'effettivo elenco della forza lavoro nonché l'importo totale del versamento, ogni azienda dovrà accedere alla propria area riservata e verificare la distinta di contribuzione relativa al primo semestre 2023, nonché eventualmente registrare nuove **assunzioni** o cessazioni.

La copertura SANILOG sarà sospesa dal 1° gennaio 2023 in caso di ritardato versamento del contributo.

Nel caso di cessazione dell'attività lavorativa del dipendente, la copertura avrà validità fino alla fine del semestre pagato, in tal caso datore di lavoro potrà trattenere la quota di contributi versati per i mesi successivi alla cessazione.

ATTENZIONE: laddove ci siano eventuali difformità contributive con riferimento al versamento dei 15 euro pro-capite, (integrazione semestrale prevista dal rinnovo contrattuale dal 1° gennaio 2022) i contributi versati relativi al **primo semestre 2023** saranno prioritariamente utilizzati come **compensazione** di quanto anticipato dal Fondo.

Fondi di solidarietà e Fondi territoriali: come adeguarsi alle novità

Arrivano, a pochi mesi dalla scadenza, nuove istruzioni da parte del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali per l'**adeguamento dei Fondi di solidarietà e dei Fondi territoriali inter-settoriali** alle novità della riforma in materia di [ammortizzatori sociali](#) di cui alla legge di Bilancio 2022.

A fornirle è la [circolare n. 20 del 21 ottobre 2022](#). Approfondiamone il contenuto.

Adeguamento dei Fondi di solidarietà: cosa prevede la legge di Bilancio 2022

Dal 1° gennaio 2022 è cambiata la **soglia dimensionale per l'istituzione obbligatoria dei Fondi di solidarietà**, ora prevista per tutti i datori di lavoro esclusi dall'ambito di applicazione della sola cassa integrazione guadagni ordinaria e che **occupano almeno un dipendente**.

I Fondi di solidarietà di cui agli articoli 26, 27 e 40 del D.lgs. n. 148/2015, già costituiti alla data del 1° gennaio 2022 e che prevedano una soglia dimensionale di accesso diversa da quella prescritta dalla legge, sono tenuti ad adeguare la disciplina entro il 31 dicembre 2022.

Inoltre, l'articolo 30 comma 1 bis del D.lgs. n. 148 del 2015 prevede che, per i periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, i Fondi di solidarietà bilaterali e territoriali (articoli 26, 27 e 40) assicurino, per le causali previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie e straordinarie, la prestazione di un assegno di

integrazione salariale di importo almeno pari a quello definito ai sensi dell'articolo 3, comma 5-bis (massimale unico, pari, per il 2022, all'importo lordo di 1.222,51 euro), di durata in misura almeno pari ai trattamenti di integrazione salariale, a seconda della soglia dimensionale dell'impresa e della causale invocata, e comunque nel rispetto delle durate massime complessive previste dall'articolo 4, comma 1, del D.lgs. n. 148/2015 (24 mesi in un quinquennio mobile).

Il mancato adeguamento comporta, dal 1° gennaio 2023, l'assorbimento dei datori di lavoro nell'alveo del Fondo di integrazione salariale con il trasferimento, ai soli fini dell'erogazione dei trattamenti di integrazione salariale, dei contributi già versati o comunque dovuti dai medesimi datori di lavoro.

Al riguardo il Ministero del Lavoro ha già emanato la circolare n. 1 del 3 gennaio 2022, a cui hanno fatto seguito le circolari n. 18 del 1° febbraio 2022 e n. 76 del 30 giugno 2022 e il messaggio n. 2936 del 22 luglio 2022 dell'INPS.

Il Ministero del lavoro ora torna sull'argomento con la circolare n. 20 del 21 ottobre 2022, con cui fornisce un "riepilogo sistematico degli obblighi di adeguamento posti dalla riforma e delle conseguenti indicazioni operative".

ATTENZIONE: Prima di esaminarne i contenuti della circolare in commento è opportuno rilevare, in premessa, che il Ministero del lavoro fa presente che:

1. l'obbligo di adeguamento riguarda i fondi già costituiti "al 31 dicembre 2021";
2. la data del 31 dicembre 2022 prevista l'adeguamento si applica anche ai fondi di solidarietà più recentemente costituiti, ossia il Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali e il Fondo bilaterale di solidarietà per il sostegno del reddito del personale del settore dei servizi ambientali.

Adeguamento dei Fondi di solidarietà: nuova soglia dimensionale

Per l'[adeguamento dei Fondi di solidarietà](#) con soglia dimensionale di accesso al Fondo **diversa da quella prevista per legge** è possibile stipulare accordi e contratti collettivi da parte delle organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

La sottoscrizione del predetto accordo collettivo di adeguamento della disciplina del Fondo di settore alla nuova soglia dimensionale di accesso dovrà avvenire entro il 31 dicembre 2022 e andrà trasmesso al Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Direzione Generale Ammortizzatori Sociali - Divisione IV.

Con l'acquisizione dell'accordo si avvia l'iter istruttorio atto a verificare anche la sostenibilità finanziaria del Fondo di solidarietà nel medio periodo (8 anni) in ragione dell'ampliamento della platea dei soggetti rientranti nell'ambito di applicazione del Fondo.

NOTA BENE: In caso di non sostenibilità finanziaria, l'accordo dovrà contenere anche una eventuale rimodulazione della contribuzione di finanziamento del Fondo.

Al termine dell'iter istruttorio, verrà emesso un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze per la modifica degli atti istitutivi dei Fondi.

Analogamente si dovrà operare per i Fondi territoriali intersettoriali delle Province autonome di Trento e di Bolzano-Alto Adige che prevedano una soglia dimensionale di accesso al Fondo diversa da quella prescritta dalla legge, per i quali la modifica degli atti istitutivi avverrà con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e d'intesa con il Presidente della Provincia Autonoma.

Adeguamento dei Fondi di solidarietà: assegno di integrazione salariale

La stipula di accordi e contratti collettivi, anche intersettoriali, da parte delle organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative è la strada da seguire anche per l'adeguamento dei Fondi già costituiti e che prevedano una prestazione di assegno ordinario (*i.e.* assegno di integrazione salariale) che non risponde ai nuovi requisiti relativamente a causali, importo e durata di cui all'[assegno di integrazione salariale](#).

Le parti sociali, una volta verificata la difformità della disciplina del Fondo di settore o del Fondo territoriale, con riferimento all'assegno ordinario (*i.e.* assegno di integrazione salariale) dovranno sottoscrivere, entro il 31 dicembre 2022, un accordo collettivo di adeguamento, da trasmettere al Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Direzione Generale Ammortizzatori Sociali - Divisione IV.

Il Ministero del lavoro evidenzia che la modifica della disciplina non dovrà incidere sulla sostenibilità finanziaria del Fondo nel medio periodo ovvero, in caso contrario, eventualmente prevedere la rimodulazione della contribuzione di finanziamento.

Le parti sociali dovranno verificare poi che la prestazione erogata dal Fondo sia rispondente ai requisiti previsti per legge. Con particolare riferimento alla durata della prestazione, le parti sociali dovranno verificare che la prestazione sia in concreto garantita anche tenendo conto dei

tetti aziendali stabiliti da alcuni decreti istitutivi dei fondi a garanzia del loro equilibrio finanziario e, se necessario, adeguare l'assegno di integrazione salariale alle nuove durate anche tenendo conto dei tetti aziendali qualora si andasse ad inficiare la durata massima della prestazione autorizzabile.

NOTA BENE: Il Ministero del lavoro chiarisce che non è sufficiente la conformità formale del decreto istitutivo del fondo ai nuovi requisiti di legge in materia di durata, ma va garantita la prestazione per la durata stabilita dalla legge e dal decreto di disciplina del Fondo. Se i tetti aziendali non lo consentono, si dovrà adeguare la disciplina del Fondo entro il 31 dicembre 2022, vuoi eliminando o rimodulando la previsione di tali limiti vuoi aumentando l'aliquota di contribuzione ordinaria se, rimodulando tali limiti, non è garantita la sostenibilità finanziaria del Fondo.

Acquisito l'accordo di adeguamento sarà avviato l'iter istruttorio con la verifica anche della sostenibilità finanziaria dei medesimi Fondi nel medio periodo (8 anni). Al termine, la modifica degli atti istitutivi dei Fondi di solidarietà bilaterali avverrà con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, d'intesa con i Presidenti delle Province Autonome nel caso dei Fondi territoriali.

Alluvione Marche, modalità semplificate per FIS, CIG e Fondi Bilaterali

Con il [messaggio 21 ottobre 2022, n. 3811](#), l'Istituto Previdenziale estende i contenuti e gli elementi di semplificazione forniti dal messaggio 26 settembre 2022, n. 3498, anche alle domande di accesso all'**assegno di integrazione salariale**, riconosciuto dal Fondo di integrazione salariale (FIS) e dai **Fondi di solidarietà bilaterali**, per eventi oggettivamente non evitabili, di cui all'articolo 26 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148.

La procedura di semplificazione delle domande è rivolta ai datori di lavoro colpiti dall'[evento alluvionale avvenuto nella Regione Marche](#), nelle giornate del 15 e 16 settembre 2022.

L'Inps rammenta i criteri relativi alla presentazione delle istanze con causali riconducibili ad **eventi oggettivamente non evitabili** (c.d. EONE), pertanto:

- non è rilevante il requisito dell'anzianità minima di effettivo lavoro che i prestatori di lavoro devono possedere, in riferimento all'**unità produttiva** interessata, alla data di presentazione della domanda di accesso all'assegno di integrazione salariale;
- la presentazione delle **istanze** dovrà avvenire entro la fine del mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento;

- i datori di lavoro non sono obbligati al versamento del **contributo addizionale**, previsto per il FIS e per i Fondi di solidarietà bilaterali.

NOTA BENE: L'**informativa sindacale** non è obbligatoriamente preventiva.

Sarà sufficiente indicare alle RSA o RSU, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale:

- la durata del periodo di **sospensione** o **riduzione** dell'attività lavorativa;
- il numero dei lavoratori interessati.

L'informativa potrà essere trasmessa anche successivamente dal datore di lavoro, in riscontro alla richiesta di integrazione **istruttoria** formulata dalla Struttura INPS territorialmente competente.

ATTENZIONE: Nella prima richiesta di trattamento, il datore indica una data di ripresa tenendo in considerazione il termine delle operazioni di messa in sicurezza dei locali, di verifica del funzionamento e dello stato di agibilità degli arredi, dei macchinari e degli impianti, dell'attività di pulizia e smaltimento delle acque e dei fanghi, nonché della valutazione di eventuali rischi addizionali.

Nel caso in cui la predetta data non venga rispettata a causa di motivate ragioni, il datore potrà richiedere una proroga del trattamento, senza pregiudizio della domanda già presentata.

Reddito di Cittadinanza non cumulabile con i contributi affitto

I contributi economici per gli affitti erogati dai Comuni a valere sulle risorse del Fondo nazionale a sostegno delle locazioni non sono cumulabili con la **quota B del [Reddito di Cittadinanza](#)**.

L'INPS, con il [messaggio n. 3782 del 19 ottobre 2022](#), fornisce indicazioni sulle modalità di invio dei dati sui beneficiari dei contributi per l'annualità 2022.

La trasmissione dei dati va effettuata all'INPS, ente liquidatore del Reddito di Cittadinanza, a cui spetta operare le dovute compensazioni

Reddito di Cittadinanza, quota B e contributi comunali di locazione

Il RdC è il risultato della somma di una componente a integrazione del reddito familiare (quota A) e di un contributo (eventuale) per l'affitto o per il mutuo (quota B).

La Quota B, nell'ipotesi di abitazione in locazione, è pari al canone annuo di locazione fino a un massimo di 3.360 euro annui (280 euro mensili).

In base a quanto previsto dal decreto 19 luglio 2021 del Ministro delle Infrastrutture e della mobilità sostenibili (articolo 1, comma 6) per l'annualità 2021, **i contributi per l'affitto erogati dai Comuni** con le risorse del Fondo nazionale per il sostegno all'accesso alle abitazioni in locazione (legge 9 dicembre 1998, n. 431) **non sono cumulabili con la quota destinata all'affitto del reddito di cittadinanza**.

Per consentire di operare la compensazione sulla citata prestazione, i Comuni che hanno erogato i contributi sono tenuti a comunicare all'INPS la lista dei beneficiari.

A tal fine, il Sistema informativo unitario dei servizi sociali - SIUSS (art. 24 del decreto legislativo 15 settembre 2017, n. 147) è stato implementato con la nuova categoria di prestazione sociale "A1.05.01 – Contributi economici per affitti erogati dai Comuni a valere sulle risorse del Fondo nazionale a sostegno delle locazioni (L.431/98) non cumulabili con la quota b del Reddito di Cittadinanza", per consentire ai Comuni l'invio dei dati e all'INPS di effettuare le compensazioni in modalità automatizzata (messaggio n. 1244 del 18 marzo 2022).

NOVITÀ: Il Ministro delle Infrastrutture e della mobilità sostenibili ha emanato il decreto 13 luglio 2022 con il riparto delle risorse del Fondo nazionale per il sostegno all'accesso alle abitazioni in locazione per l'annualità 2022. L'articolo 1, comma 6, del decreto affida all'INPS il compito di indicare le modalità di invio dei dati sui beneficiari dei contributi affitto da parte dei Comuni per il 2022.

L'INPS è intervenuto con il messaggio n. 3782 del 19 ottobre 2022.

Reddito di Cittadinanza e comunicazione dei beneficiari dei contributi affitto

Per le annualità 2021 e 2022, i Comuni sono tenuti a trasmettere i dati sui contributi affitto a valere sulle risorse del Fondo nazionale a sostegno delle locazioni (L.431/98) e sui relativi beneficiari sul SIUSS, nella categoria A1.05.01.

NOTA BENE: L'INPS evidenzia che i dati sui contributi affitto che confluiscono nella categoria

A1.05.01. vanno tassativamente trasmessi con carattere della prestazione “periodica” e non occasionale anche se erogati in unica soluzione.

I Comuni sono tenuti ad indicare:

- la data inizio dell'erogazione ossia l'inizio del periodo di spettanza del contributo (inizio periodo di competenza);
- la data fine dell'erogazione ossia la fine del periodo di spettanza del contributo (fine periodo di competenza);
- il numero di mesi per i quali il beneficiario ha ricevuto la prestazione (mesi di competenza);
- l'importo mensile erogato (l'importo erogato in unica soluzione va suddiviso per i mesi di competenza);
- la data di effettiva erogazione del contributo (cassa).

Per le annualità precedenti e/o con risorse diverse, cumulabili o no con il RdC, i dati vanno invece trasmessi nella categoria A1.05 - Contributi economici per alloggio: categoria di sussidi economici a integrazione del reddito individuale o familiare - già prevista dal DM 206/2014 - per sostenere le spese per l'alloggio, per l'affitto e per le utenze.

ATTENZIONE: I dati trasmessi secondo modalità diverse sono inutilizzabili ai fini delle compensazioni dovute.

I Comuni che hanno trasmesso i dati dei contributi affitto via PEC allegando le liste di beneficiari ovvero, sul SIUSS, nella categoria A1.05.01, come prestazioni occasionali, ovvero quelli relativi alle annualità antecedenti al 2021 e al 2022 devono annullare le precedenti trasmissioni e ritrasmettere i dati nel formato corretto.

Reddito di Cittadinanza: contributi per la morosità incolpevole

Le modalità prima illustrate devono essere osservate anche per i contributi erogati dai Comuni per la morosità incolpevole e per i quali sussiste l'onere di recupero sull'eventuale quota B destinata alla locazione del Rdc (decreto del Ministro delle Infrastrutture e della mobilità sostenibili 30 luglio 2021).

L'INPS ricorda che a chiarirlo è un apposito parere del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali.

Riduzione percentuale dei premi e contributi INAIL per l'anno 2023

Con [decreto del 20 settembre 2022](#), il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha previsto la **riduzione** percentuale dell'importo dei **premi e contributi dovuti all'INAIL per l'anno 2023**, ai sensi dell'articolo 1, comma 128, legge 27 dicembre 2013, n. 147.

Riduzione

A seguito della delibera del 2 agosto 2022, n. 176, adottata dal Consiglio di Amministrazione dell'INAIL, il Ministero del Lavoro comunica che la [riduzione degli importi](#), per l'anno 2023, è **fissata al 15,17%**, ovvero inferiore rispetto a quella dell'anno in corso (pari al 15,27%).

Tale percentuale trova applicazione per i seguenti premi:

- **premi speciali** determinati ai sensi dell'articolo 42 del D.P.R. del 30 giugno 1965, n. 1124, (scuole, pescatori, frantoi, facchini nonché barrocciai/vetturini/ippotrasportatori, allievi iscritti ai corsi ordinamentali di istruzione e formazione professionale);
- premi speciali per l'assicurazione contro le malattie e le lesioni causate dall'azione dei raggi X e delle sostanze radioattive di cui alla legge 20 febbraio 1958, n. 93;
- ai contributi assicurativi della **gestione agricoltura** di cui al titolo II del citato D.P.R. n. 1124/1965, riscossi in forma unificata dall'Inps, nelle more della loro revisione tariffaria.

La riduzione non è prevista per i premi che - dal 1° gennaio 2023 - saranno oggetto di aggiornamento delle relative tariffe.

Con successiva circolare, l'Inail fornirà le istruzioni operative per l'applicazione della riduzione.

Indici di gravità medi

Con la citata delibera del Consiglio di Amministrazione sono stati aggiornati anche gli indici di gravità medi relativi al triennio 2023/2025, come segue.

Gestione Industria Commercio e Servizi IGM

Tariffa Speciale Facchini e Barrocciai	4,92
Tariffa Speciale Insegnanti e Studenti	0,02
Tariffa Speciale Piccola Pesca	5,20
Tariffa Speciale Frantoi	7,37

Gestione Medici Radiologi IGM

Tariffa medici radiologi	0,12
Tariffa sostanze radioattive	10,05

Gestione Agricoltura IGM

Dipendenti	7,41
Autonomi	10,45

Premi Speciali Unitari IGM

Allievi lefp	0,05
--------------	------

Inail, rilascio applicativo portale ASA

Con la [circolare n. 39 del 18 ottobre 2022](#) l'Inail rende noto il **rilascio, a partire dal prossimo 21 ottobre, del portale ASA** (Albo Soggetti Abilitati), rivolto ai soggetti abilitati alla [verifica delle attrezzature di lavoro](#) secondo quanto previsto dal D.lgs. n. 81/2008.

Vediamo di che si tratta.

Le verifiche periodiche

L'articolo 71 del D.lgs. n. 81/2008 dispone, infatti, che **le attrezzature di lavoro elencate nell'allegato VII** al medesimo decreto **siano sottoposte a verifiche periodiche** (che vanno da un anno a dieci anni a seconda del macchinario) che ne accertino lo stato di conservazione e di efficienza **ai fini della sicurezza sul lavoro**.

Le verifiche sono effettuate **dall'Inail stesso, dalle Asl, dalle Arpa, ovvero da soggetti abilitati pubblici o privati**.

All'Istituto è poi demandata la gestione della **banca dati informatizzata**, alimentata con cadenza trimestrale da coloro che effettuano le ispezioni con dati, informazioni e documentazione relativi alle stesse.

Il portale ASA

Il rilascio del **portale ASA** avviene dopo dieci anni dalla messa in esercizio da parte dell'Inail del **Portale Soggetti Abilitati**, applicativo esterno che consente agli stessi di trasmettere telematicamente il registro informatizzato delle verifiche effettuate.

Il nuovo applicativo, nella sua prima versione, consentirà:

- **l'iscrizione agli albi regionali** gestiti da Inail in **modalità telematica**;
- **il monitoraggio in tempo reale** dell'iter **della pratica di iscrizione**;
- **la gestione dell'anagrafica dei soggetti abilitati** alle verifiche;
- **la gestione dell'anagrafica dei tecnici abilitati**;
- **l'inserimento delle verifiche trimestrali** effettuate dai soggetti abilitati;
- **la consultazione delle verifiche**, con il monitoraggio e il controllo delle stesse.

Con i prossimi rilasci, il portale ASA verrà arricchito di nuove funzionalità che permetteranno:

- la gestione delle deleghe ai soggetti abilitati per tracciarne l'accettazione, il rifiuto e l'effettivo svolgimento nella tempistica prevista;
- l'invio di comunicazioni all'utenza tramite Pec;
- il collegamento alla banca dati delle attrezzature e degli impianti per il controllo e il consolidamento delle informazioni trasmesse;
- la gestione dei pagamenti spettanti all'Inail per la formazione e manutenzione della banca dati delle verifiche periodiche, attraverso la piattaforma PagoPA.

Come si accede al portale

I soggetti abilitati, nella persona del legale rappresentante o suo delegato, **il personale del Ministero del lavoro, le Asl e le Arpa**, nella persona del legale rappresentante o suo delegato **devono accedere al sito Inail attraverso** le ordinarie modalità **SPID/CNS/CIE**.

Nell'area "Supporto" è a disposizione il servizio "Inail risponde" nonché le Faq e il manuale di utilizzo dell'applicativo.

È inoltre possibile rivolgersi al Contact center Inail al numero 066001, dal lunedì al venerdì dalle ore 9.00 alle ore 18.00, del gestore telefonico di ciascun utente.

Lavoratori spettacolo a termine: calcolo delle indennità di malattia e maternità

Con il [messaggio n. 3767 del 17 ottobre 2022](#) l'INPS fornisce chiarimenti in merito alle **prestazioni economiche di malattia e di maternità per i lavoratori dello spettacolo a termine**.

NOVITA': In particolare, l'articolo 10, comma 1, della legge 15 luglio 2022, n. 106, **eleva a 120 euro**, a decorrere dal 1° luglio 2022, **l'importo massimo della retribuzione giornaliera da utilizzare per il calcolo** dei contributi e delle prestazioni per le indennità economiche di malattia e maternità per i lavoratori dello spettacolo con contratto di lavoro a tempo determinato.

Alla luce delle novità in vigore l'Istituto spiega come calcolare le relative indennità economiche.

Lavoratori dello spettacolo: come calcolare le indennità di malattia

Con riferimento alla **tutela previdenziale della malattia**, l'INPS ricorda che la circolare n. 132/2021 ha chiarito che, per gli assicurati al FPLS con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato (*n.d.r.* per quanto qui di interesse), l'indennità economica di malattia va calcolata sul **massimale giornaliero di retribuzione** (art. 6, comma 15, del decreto-legge 30 dicembre 1987, n. 536, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1988, n. 48), massima rilevante anche ai fini della determinazione della contribuzione dovuta.

Tale massimale è, per gli eventi di malattia verificatisi a decorrere dal 1° luglio 2022, **pari a 120 euro**.

Il requisito minimo contributivo richiesto per il riconoscimento del diritto all'**indennità di malattia** resta invece pari ad almeno 40 contributi giornalieri dovuti o versati, presso il Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo, dal 1° gennaio dell'anno precedente l'insorgenza dell'evento morboso fino alla data di inizio dell'evento (art. 66, comma 1, del decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 luglio 2021, n. 106).

Lavoratori dello spettacolo: come calcolare le indennità di maternità

Per la prestazione economica di **maternità** restano invece valide le indicazioni fornite dall'INPS nella circolare n. 182/2021, fatta salva la novità di cui in premessa in base alla quale, dal 1° luglio 2022, per tutti i lavoratori dello spettacolo con contratto di lavoro a tempo determinato (articolo 2, comma 1, lettere a) e b), del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 182) il **massimale giornaliero di retribuzione** su cui calcolare i contributi e le prestazioni per le indennità economiche di maternità è **pari a 120 euro**.

Vediamo nel dettaglio come l'INPS vuole che si calcolino i periodi antecedenti e successivi all'entrata in vigore delle novità di cui all'articolo 10, comma 1, della legge 15 luglio 2022, n. 106 per le domande di indennità dei lavoratori dello spettacolo con rapporto di lavoro a tempo determinato.

Casi	Massimale di retribuzione giornaliera da applicare
Domande di indennità per periodi di maternità o paternità ricadenti, interamente o parzialmente, nel periodo dal 1° luglio 2022	Si applica il nuovo importo pari a 120 euro
Domande di indennità per periodi di maternità o paternità interamente antecedenti al 1° luglio 2022	Si applica il precedente importo pari a 100 euro
Domande di indennità per periodi di congedo parentale interamente ricadenti nel periodo prima del 1° luglio 2022	Si applica il precedente importo pari a 100 euro
Domande di indennità per periodi di congedo parentale interamente ricadenti nel periodo dal 1° luglio 2022	Si applica il nuovo importo pari a 120 euro
Domande di indennità per periodi di congedo parentale ricadenti in parte nel periodo antecedente il 1° luglio 2022 e in parte dopo il 1° luglio 2022	Ciascun periodo è liquidato secondo l'importo massimo della retribuzione giornaliera vigente al momento della fruizione

Appalti multiservizi nella logistica, sussiste la responsabilità in solido

In risposta ad un quesito posto da Filt Cgil e Fit Cisl, il Ministero del lavoro, con [Interpello n. 1 di ieri 17 ottobre](#), interviene a chiarire il **regime di responsabilità** in caso di **appalti multiservizi nel settore della logistica**.

Il quesito

L'istanza di interpello delle organizzazioni sindacali era volta a conoscere il parere del Ministero in merito all'[applicazione del regime di solidarietà](#) (art. 29, comma 2, D.lgs. n. 276/2003) in caso di **appalto di prestazione di più servizi** di cui all'art. 1677-bis del codice civile.

L'appalto multiservizi nella logistica

Dal combinato disposto dell'art. 29, comma 2, del D.lgs. n. 276/2003, che stabilisce che in caso di appalto di opere o di servizi [il committente è obbligato in solido con l'appaltatore](#) e con gli eventuali subappaltatori, per due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori le retribuzioni, i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti, e dell'art.1677-bis c.c., secondo il quale se l'appalto ha per oggetto la prestazione di due o più servizi di logistica si applicano le norme relative al contratto di trasporto in quanto compatibili, **il Ministero riconosce che la ratio comune delle due norme è il riconoscimento e la tutela di una tipologia contrattuale largamente diffusa quale è il contratto di appalto per prestazione di più servizi di logistica.**

Detta fattispecie si sostanzia in un'ipotesi di **contratto di appalto di servizi**, quindi, **cui si applicano le norme relative al contratto di trasporto in quanto compatibili**, caratterizzato dalla predeterminazione e la sistematicità dei servizi, con la pattuizione di un corrispettivo unitario e dall'assunzione dei rischi da parte del trasportatore.

Il parere del Ministero

L'applicazione delle specifiche disposizioni in materia di contratto di trasporto è certo sottoposta a **un vaglio di compatibilità**, poiché il contratto di servizi rientra comunque nel genus dei contratti di appalto, **che però non esclude il regime di solidarietà nella fattispecie in esame**, perché ne deriverebbe una **irragionevole riduzione di tutela per il lavoratore che invece l'art. 29 citato ha voluto ampliare** prevedendo la responsabilità solidale del committente in solido con l'appaltatore e gli eventuali subappaltatori per i crediti retributivi e contributivi.

Né, prosegue il Ministero, **può ritenersi applicabile l'art. 83-bis del D.L. n. 112/2008** (che circoscrive il regime di solidarietà nel settore del trasporto in favore del committente che abbia verificato la regolarità retributiva, previdenziale e assicurativa del vettore in via preliminare), **in quanto tale disposizione non potrebbe comunque superare l'indispensabile giudizio di compatibilità** richiesto dall'art. 1677-bis c.c.

Alla luce di quanto sopra rappresentato, il Ministero conclude affermando che anche in caso di appalti di più servizi di logistica relativi alle attività di ricezione, trasformazione, deposito, custodia, spedizione, trasferimento e distribuzione di beni, trovi applicazione la tutela di cui all'art. 29, comma 2, del D.lgs. n. 276/2003.

Giornalisti autonomi: bonus in arrivo e nuove domande (solo) con SPID

Con comunicato stampa del 12 ottobre 2022 l'INPGI ha reso noto di aver liquidato la prima tranche dei **bonus pari a 200 euro (o 350 euro per chi ha diritto alla maggiorazione)** ai **giornalisti che svolgono attività autonoma**.

Dalle ore 12 del 26 settembre alle ore 12 del 3 ottobre 2022 le domande pervenute all'INPGI sono circa 4.600, accolte a seguito delle verifiche effettuate dall'Istituto e liquidate per un ammontare complessivo di oltre 1,4 milioni di euro.

Le 500 richieste di bonus pervenute invece dalle ore 12 del 3 ottobre alle ore 12 del 10 ottobre 2022 saranno erogate durante la settimana del 17 ottobre 2022.

Le domande possono essere presentate fino alle ore 20 del 30 novembre 2022 ma, dal 19 novembre 2022, l'accesso alla propria area riservata è consentito solo con SPID.

I bonus sono erogati secondo l'ordine cronologico di presentazione delle domande e nei limiti complessivi di spesa.

Giornalisti autonomi: bonus e risorse

A sostegno al potere d'acquisto dei [lavoratori autonomi e dei professionisti danneggiati dagli effetti della crisi energetica](#), il decreto Aiuti (articolo 33, decreto-legge 17 maggio 2022, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2022, n. 91) dispone che venga loro erogata una indennità una tantum pari a 200 euro laddove non abbiano già fruito della altre indennità (articoli 31 e 32) riconosciute dal decreto Aiuti e a condizione che abbiano percepito, nel periodo d'imposta 2021, un reddito non superiore a 35.000 euro.

Con il decreto Aiuti ter (articolo 20, decreto-legge 23 settembre 2022, n. 144) tale [indennità è stata maggiorata di 150 euro](#) a favore di coloro che, nel periodo d'imposta 2021, abbiano percepito un reddito complessivo non superiore a 20.000 euro.

Le disposizioni attuative sono contenute nel decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze, 19 agosto 2022.

La dotazione finanziaria complessiva è pari a 600 milioni di euro per l'anno 2022, di cui 95,6 milioni di euro sono destinati ai professionisti iscritti alle Casse.

Giornalisti autonomi: a chi spetta il bonus

L'INPGI eroga l'indennità una tantum ai **giornalisti, liberi professionisti o titolari di una collaborazione coordinata e continuativa** che, oltre ai requisiti reddituali di cui si dirà più avanti, alla data del 18 maggio 2022:

- risultano già iscritti all'INPGI, con partita IVA attiva e attività lavorativa avviata entro la stessa data;
- abbiano effettuato almeno un versamento, totale o parziale, della contribuzione dovuta con competenza dall'anno 2020. Tale requisito non si applica al contribuente per il quale non risultano scadenze ordinarie di pagamento da effettuare entro il 18 maggio 2022.

NOTA BENE: L'INPGI sottolinea che possono fare domanda anche coloro che si sono iscritti nel periodo 1° gennaio – 17 maggio 2022.

Giornalisti autonomi: reddito 2021 e misura del bonus

I giornalisti iscritti che, nell'anno di imposta 2021, hanno percepito un reddito complessivo:

- non superiore a 35.000 euro, ma superiore a 20.000 euro hanno diritto a un bonus di 200 euro;
- non superiore a 20.000 euro hanno diritto a un bonus di 350 euro.

L'INPGI ha fatto presente che la soglia reddituale è calcolata al netto dei contributi previdenziali ed assistenziali, escludendo dal computo i trattamenti di fine rapporto, il reddito della casa di abitazione e le competenze arretrate assoggettate a tassazione separata.

NOTA BENE: Per godere del bonus maggiorato il richiedente è tenuto a evidenziare il non superamento della soglia reddituale dei 20.000 euro annui nell'anno di imposta 2021.

Giornalisti autonomi: domanda

I giornalisti iscritti all'INPGI, che svolgono attività autonoma e che possiedono i requisiti illustrati, devono presentare domanda di accesso al bonus sulla propria area riservata.

ATTENZIONE: L'INPGI, con comunicato del 3 ottobre 2022, ha reso noto che dal 17 ottobre 2022 l'accesso all'area web riservata agli iscritti è disponibile utilizzando anche le credenziali SPID.

STEP 1: Fino al 18 novembre 2022 è possibile accedere anche utilizzando le attuali credenziali rilasciate dall'Istituto (Codice iscritto, ossia il numero di posizione attribuito al giornalista all'atto dell'iscrizione all'Istituto e Password).

STEP 2: Dal 19 novembre 2022, l'autenticazione sarà consentita solo mediante l'utilizzo delle credenziali SPID.

Da ultimo si ricorda che se il giornalista è iscritto anche all'INPS la domanda di bonus va presentata esclusivamente all'INPS.

GUIDA PRATICA

Bonus 150 euro per i lavoratori dipendenti: attenzione alle differenze

Nuovi adempimenti in vista per i datori di lavoro. Nella retribuzione erogata nella competenza del mese di novembre 2022 dovranno pagare, ai propri dipendenti, una somma a titolo di indennità una tantum di importo pari a 150 euro.

Rispetto al bonus 200 euro concesso dal decreto Aiuti, questa seconda tranche di contributo presenta delle rilevanti differenze a cui i datori di lavoro dovranno fare particolare attenzione all'atto della sua erogazione in busta paga.

Vediamo quali sono e come prepararsi al nuovo adempimento.

Lavoratori dipendenti: regole generali per il bonus 150 euro

Il decreto Aiuti ter (decreto-legge 23 settembre 2022, n. 144, in vigore dal 24 settembre 2022), all'articolo 18, riconosce ai lavoratori dipendenti, con esclusione di quelli con rapporto di lavoro domestico, una indennità di importo pari a 150 euro.

L'INPS ha dettato le regole da seguire, anche per la compensazione del credito sul flusso UniE-mens, con la circolare n. 116 del 17 ottobre 2022 e ha fornito un fac-simile di dichiarazione con il messaggio n. 3806 del 20 ottobre 2022.

Lavoratori dipendenti: bonus 150 euro e bonus 200 euro a confronto

Come anticipato in premessa, i datori di lavoro, nell'erogare la nuova indennità, dovranno tenere conto delle peculiarità sostanziali della disciplina di cui al decreto Aiuti-ter, disciplina diretta ad una platea di beneficiari molto più ristretta rispetto a quella di coloro che hanno ricevuto l'indennità una tantum di importo pari a 200 euro (articolo 31 del decreto Aiuti, decreto-legge 17 maggio 2022, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2022, n. 91).

Per una immediata evidenza delle differenze, si fornisce una tabella che riassume e mette a confronto le **caratteristiche dei due bonus**.

Bonus 150 euro

Bonus 200 euro

Lavoratori destinatari (e no)	Tutti i lavoratori dipendenti, ivi compresi i lavoratori somministrati, i lavoratori stagionali, i lavoratori a tempo determinato, i lavoratori intermittenti e i lavoratori iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo (FPLS) purché in forza nel mese di novembre 2022.	Tutti i lavoratori dipendenti, ivi compresi i lavoratori somministrati, i lavoratori stagionali, i lavoratori a tempo determinato (esclusi gli operai agricoli), i lavoratori intermittenti e i lavoratori iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo (FPLS) purché in forza nel mese di luglio 2022.
	Sono esclusi gli operai agricoli a tempo determinato e i lavoratori domestici	Sono esclusi gli operai agricoli a tempo determinato e i lavoratori domestici
	Lavoratori dipendenti che rispettino il limite della retribuzione mensile di 1.538 euro , nella competenza del mese di novembre 2022, anche in presenza di copertura figurativa parziale.	Lavoratori dipendenti aventi diritto all'esonero di 0,80% sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore, di cui al comma 121 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2022 e che hanno beneficiato dell'esonero per almeno una mensilità nel primo quadrimestre dell'anno 2022.
Requisiti reddituali dei lavoratori beneficiari	Per "retribuzione mensile" si intende la retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Ai fini del calcolo del tetto della retribuzione (1.538 euro) vanno considerate anche le somme eventualmente escluse da imposizione contributiva in ragione del superamento del massimale annuo o che beneficiano della riduzione contributiva prevista per i premi di produttività, alle condizioni di cui all'articolo 55 del decreto-legge n. 50/2017.	Per "primo quadrimestre dell'anno 2022" si intende il periodo compreso da gennaio 2022 al 23 giugno 2022 (giorno precedente la pubblicazione della circolare INPS n. 73 del 2022)
Datori di lavoro eroganti	Datori di lavoro, pubblici e privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore (sono compresi pertanto gli studi professionali).	Datori di lavoro, pubblici e privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore (sono compresi pertanto gli studi professionali).
Altri requisiti dei lavoratori beneficiari	Il lavoratore dipendente non deve essere titolare dei trattamenti di cui all'articolo 19 del decreto Aiuti ter	Il lavoratore dipendente non deve essere titolare dei trattamenti di cui all'articolo 32 del decreto Aiuti.

Certificazione (preventiva) obbligatoria dei lavoratori

Il lavoratore deve presentare al proprio datore di lavoro una dichiarazione con la quale afferma di non essere titolare di uno o più trattamenti pensionistici a carico di qualsiasi forma previdenziale obbligatoria, di pensione o assegno sociale, di pensione o assegno per invalidi civili, ciechi e sordomuti, nonché di trattamenti di accompagnamento alla pensione ovvero di non appartenere a un nucleo familiare beneficiario del Reddito di cittadinanza (articolo 19, commi 1 e 16).

La dichiarazione è obbligatoria anche per i lavoratori del pubblico impiego.

Il fac-simile di dichiarazione ad uso opzionale è stato pubblicato con il messaggio n. 3806 del 20 ottobre 2022.

Retribuzione azzerata per eventi tutelati

L'indennità spetta anche se la retribuzione risulti azzerata in virtù di eventi tutelati (ad esempio, CIGO/CIGS, Assegno di integrazione salariale garantito dal FIS o dai Fondi di solidarietà e Cl-

Il lavoratore deve presentare al proprio datore di lavoro una dichiarazione con la quale afferma di non essere titolare di uno o più trattamenti pensionistici a carico di qualsiasi forma previdenziale obbligatoria, di pensione o assegno sociale, di pensione o assegno per invalidi civili, ciechi e sordomuti, nonché di trattamenti di accompagnamento alla pensione ovvero di non appartenere a un nucleo familiare beneficiario del Reddito di cittadinanza (articolo 32, commi 1 e 18).

La dichiarazione è obbligatoria solo per i lavoratori privati (articolo 36, comma 1, decreto legge 21 giugno 2022, n. 73).

Il fac-simile di dichiarazione ad uso opzionale è stato pubblicato con il messaggio n. 2559 del 24 giugno 2022.

ATTENZIONE: In caso di tardiva dichiarazione del lavoratore, i datori di lavoro che non hanno erogato l'indennità con la retribuzione di luglio 2022 possono provvedervi con regolarizzazione sulla competenza del mese di luglio 2022, da effettuarsi entro il 30 dicembre 2022 (messaggio n. 3805 del 20 ottobre 2022).

L'indennità spetta anche se la retribuzione risulti azzerata in virtù di "eventi tutelati" (ad esempio, la sospensione del rapporto di lavoro per CIGO/CIGS, FIS o Fondi di solidarietà, CISOA o in caso di fruizione di congedi).

SOA, percepiti in ragione della sospensione del rapporto di lavoro, o congedi parentali).

L'indennità non va riconosciuta se la retribuzione è azzerata a causa della sospensione del rapporto di lavoro per eventi, previsti dalla legge o dalla contrattazione, non coperti da contribuzione figurativa a carico dell'INPS (ad esempio, aspettativa non retribuita).

L'indennità non è cedibile, sequestrabile o pignorabile e non costituisce reddito ai fini fiscali e ai fini della corresponsione di prestazioni previdenziali ed assistenziali.

Sono “eventi tutelati” che legittimano la percezione del bonus anche l’aspettativa sindacale (legge 20 maggio 1970, n. 300), le sospensioni dall'esercizio delle professioni sanitarie in caso di inadempiamento dell'obbligo vaccinale (articolo 4, comma 4, del decreto-legge 1° aprile 2021, n. 44, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 maggio 2021, n. 76) nonché tutte le ipotesi di aspettativa o congedo, comunque denominate, previste dai CCNL di settore.

L'indennità non è cedibile, sequestrabile o pignorabile e non costituisce reddito ai fini fiscali e ai fini della corresponsione di prestazioni previdenziali ed assistenziali.

Regime dell'indennità

Lavoratori dipendenti: bonus 150 euro e flusso UniEmens

ATTENZIONE: L'indennità va erogata una sola volta (anche nel caso in cui i lavoratori siano titolari di più rapporti di lavoro), nel mese di novembre 2022, con la retribuzione di competenza del mese di novembre 2022 anche se pagata a dicembre 2022.

Le somme anticipate sono recuperate portandole in compensazione con i flussi Uniemens relativi allo stesso mese.

Norme e prassi

Inps, circolare n. 116 del 17 ottobre 2022

Inps, messaggio n. 3806 del 20 ottobre 2022

ADEMPIMENTI E SCADENZE

01 novembre 2022

2° tranche di arretrati (periodo 1° febbraio 2022-31 agosto 2022) Soggetti: Tessili - Pmi

2° tranche di arretrati (periodo 1° febbraio 2022-31 agosto 2022) Soggetti: Calzature - P.m.i.

2° tranche di arretrati (periodo 1° febbraio 2022-31 agosto 2022) Soggetti: Pelli e cuoio - Pmi

2° tranche di arretrati (periodo 1° febbraio 2022-31 agosto 2022) Soggetti: Penne spazzole
Pmi

2° tranche di arretrati (periodo 1° febbraio 2022-31 agosto 2022) Soggetti: Occhiali - P.m.i.

2° tranche di arretrati (periodo 1° febbraio 2022-31 agosto 2022) Soggetti: Giocattoli - PMI

Corresponsione tranche una tantum Soggetti: Agenzie di viaggio

Corresponsione tranche una tantum Soggetti: Agenzie di viaggio minori

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

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Attività ferroviarie

Corresponsione tranche una tantum Soggetti: Autoferrotranvieri

Corresponsione tranche una tantum Soggetti: Barbieri e Parrucchieri

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Commercio CIFA

Corresponsione arretrati maggio-giugno 2022 Soggetti: Enti sviluppo industriali

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Servizi ausiliari Anpit Cidec

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Turismo CIFA