

Marzo 2022

Circolare per la

in materia di lavoro
e previdenza



1. Le novità del mese

Febbraio in pillole	pag	2
---------------------	-----	---

2. L'informazione pratica per le piccole e medie imprese

La contribuzione 2022 artigiani e commercianti	pag	11
La disciplina dell'Assegno unico e universale	pag	14
La contribuzione 2022 per la Gestione separata	pag	16
Le procedure semplificate per le prestazioni del Fondo di integrazione salariale	pag	19
Le novità 2022 in materia di adempimenti contributivi	pag	21

3. Il punto sulla contrattazione collettiva

Le novità di febbraio in pillole	pag	23
L'attività di informazione e consultazione sindacale	pag	28
Il <i>focus</i> sui prossimi adempimenti: lo scadenziario di marzo 2022	pag	32

4. Le agevolazioni per le piccole e medie imprese

L'incentivo per l'assunzione di lavoratori in NASpl	pag	34
---	-----	----

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

FEBBRAIO IN PILLOLE

ANPAL - DOMANDE FONDO NUOVE COMPETENZE

Con il decreto ANPAL 1.2.2022 n. 27 sono state ammesse a istruttoria e valutazione le istanze al Fondo Nuove Competenze presentate dopo il 31.5.2021 - ore 15:21 - (c.d. "FNC 2021") ed entro il 30.6.2021 (c.d. "FNC 2022"), comprese le domande presentate prima del 31.5.2021 che erano state sospese.

Si dispone poi che la durata massima del periodo di sospensione di cui al paragrafo 4 dell'Avviso sia fissata in 90 giorni di calendario e che sia possibile domandare una proroga una sola volta, fino a 180 giorni di calendario dalla data di approvazione della domanda, dei termini di realizzazione dei percorsi di sviluppo delle competenze.

Inoltre, viene disposto un aumento di 20 giorni per la presentazione della richiesta di saldo.

Per la quantificazione del saldo, i datori di lavoro devono presentare integrazioni e/o chiarimenti alla richiesta di saldo entro 30 giorni di calendario dalla data di richiesta di integrazioni e/o chiarimenti.

INPGI - CONTRIBUZIONE 2022 PER I GIORNALISTI ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA

L'INPGI ha pubblicato le circolari che definiscono la contribuzione per l'anno 2022 dei giornalisti iscritti alla Gestione separata dell'Istituto e, in particolare, per chi svolge attività lavorativa nella forma della collaborazione coordinata e continuativa (circ. INPGI 3.2.2022 n. 2) o libero professionale (circ. INPGI 3.2.2022 n. 3).

In particolare, per i collaboratori rimangono invariati per l'anno 2022 sia l'aliquota contributiva al 28%, o al 17% se il giornalista è anche titolare di altra posizione assicurativa o pensionato, sia il premio assicurativo di 6,00 euro mensili.

Per i liberi professionisti vengono rideterminati gli importi dei contributi minimi, che per l'anno 2022 sono pari a:

- 389,90 euro, per la generalità dei casi;
- 215,14 euro, per i giornalisti con meno di 5 anni di anzianità professionale;
- 258,83 euro, per i giornalisti titolari di trattamento pensionistico diretto.

INPS - AGEVOLAZIONI IN FAVORE DELLE VITTIME DELL'USURA

L'INPS, con la circ. 3.2.2022 n. 21, è intervenuto in materia di agevolazioni previdenziali in favore delle vittime del *racket* e dell'usura, integrando le istruzioni fornite con la circ. 54/2002.

L'art. 20 del DL 44/99 prevede infatti la sospensione dei termini per gli operatori economici e i professionisti danneggiati dal *racket* e dall'usura, al fine di favorirne il loro reinserimento nell'economia legale.

In particolare, in favore dei soggetti che abbiano richiesto o nel cui interesse sia stata richiesta l'elargizione prevista dal predetto decreto, i termini di scadenza, ricadenti entro un anno dalla data dell'evento lesivo, degli adempimenti amministrativi e per il pagamento dei ratei dei mutui bancari e ipotecari, nonché di ogni altro atto avente efficacia esecutiva, sono prorogati dalle rispettive scadenze per la durata di 2 anni a decorrere dal provvedimento di sospensione.

Nella sospensione rientrano, tra l'altro, i termini di scadenza del pagamento della contribuzione mensile o periodica e le denunce mensili e periodiche.

INPS - INDENNITÀ DI MATERNITÀ PER I LAVORATORI DELLO SPETTACOLO

Con il messaggio 3.2.2022 n. 550, l'INPS ha fornito le istruzioni operative ai fini della contribuzione per il finanziamento delle tutele della maternità/paternità per la categoria dei lavoratori autonomi esercenti attività musicali, così come previsto ai sensi dell'art. 66 co. 6 del DL 73/2021 (c.d. DL "Sostegni-bis").

Operativamente, i lavoratori in questione sono tenuti a versare uno specifico contributo dello 0,46% nei limiti del massimale di retribuzione giornaliera (pari a 100,00 euro), e tale obbligo concerne i soli periodi di effettiva attività lavorativa.

Per assolvere agli obblighi contributivi, una volta muniti di SPID/CIE/CNS, i lavoratori autonomi esercenti attività musicali devono utilizzare direttamente le denunce *on line* UniEmens (con un percorso semplificato) ed effettuare il versamento della contribuzione dovuta a mezzo F24.

Per la contribuzione dovuta per le mensilità da giugno a dicembre 2021, il versamento dovrà avvenire entro il giorno 16 del terzo mese successivo a quello di pubblicazione del messaggio in esame (ovverosia il mese di maggio 2022).

INPS - CONTRIBUZIONE 2022 ARTIGIANI E COMMERCANTI

Con la circ. 8.2.2022 n. 22, l'INPS ha comunicato i valori delle aliquote e gli importi dei massimali e minimali di reddito, nonché le modalità di determinazione della contribuzione dovuta per il 2022 dagli iscritti alle Gestioni degli artigiani e degli esercenti attività commerciali.

In relazione alle aliquote vevoli per quest'anno, la circolare in esame conferma il valore dell'aliquota "base" pari al 24%, mentre per i soli iscritti alla gestione commercianti va sommato lo 0,48% a titolo di aliquota aggiuntiva ex art. 5 del DLgs. 207/96, per un valore totale dell'aliquota pari al 24,48%.

Tali valori si riducono nel caso di iscritti con più di 65 anni di età (50%), nonché per i coadiuvanti con età non superiore a 21 anni (22,80% per gli artigiani e 23,38% per i commercianti), mentre si conferma il contributo aggiuntivo per le prestazioni di maternità nella misura di 0,62 euro mensili.

Il minimale di reddito per il 2022, da prendere in considerazione ai fini del calcolo del contributo IVS dovuto da artigiani e commercianti, risulta pari a 16.243,00 euro, mentre il massimale di reddito ammonta a 80.465,00 euro per coloro che si sono iscritti alle citate gestioni prima dell'1.1.96, ovvero a 105.014,00 euro per gli iscritti con decorrenza da tale data.

INPS - CONTRIBUZIONE 2022 PER GLI ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA

Con la circ. 11.2.2022 n. 25, l'INPS ha comunicato le misure delle aliquote nonché i valori del minimale e del massimale di reddito ai fini del calcolo dei contributi dovuti, per il 2022, da tutti i soggetti iscritti alla Gestione separata ex art. 2 co. 26 della L. 335/95.

In particolare, per quest'anno trovano applicazione le seguenti aliquote:

- 35,03% per i collaboratori e le figure assimilate cui si applica la contribuzione aggiuntiva DIS-COLL (pari all'1,31%, in sostituzione della precedente aliquota pari allo 0,51%);
- 33,72% per coloro cui non trova applicazione l'aliquota aggiuntiva DIS-COLL;
- 26,23% (25% IVS + aliquota aggiuntiva dello 0,72% + 0,51% finanziamento ISCRO) per i liberi professionisti con partita IVA, iscritti alla Gestione separata INPS e non iscritti ad altre gestioni obbligatorie né pensionati;

- 24% per gli iscritti titolari di pensioni o assicurati presso altre forme previdenziali obbligatorie.

Le predette aliquote sono applicabili fino al raggiungimento del massimale annuo di reddito imponibile previsto dall'art. 2 co. 18 della L. 335/95, che per l'anno 2022 è fissato in misura pari a 105.014,00 euro, mentre il minimale per l'accredito contributivo previsto per quest'anno è determinato nella misura di 16.243,00 euro.

INPS - NOVITÀ IN MATERIA DI TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE

Con il messaggio 9.2.2022 n. 637, l'INPS è intervenuto con riferimento alle novità in materia di trattamenti di integrazione salariale previste dall'art. 1 co. 191 ss. della L. 234/2021 (legge di bilancio 2022), fornendo indicazioni in merito alle disposizioni che hanno una diretta ricaduta sugli aspetti di natura contributiva.

Tra le varie, l'Istituto previdenziale ha evidenziato come l'estensione dei trattamenti di CIGO e CIGS a tutte le categorie di apprendisti (e non solo a quelli con contratto di apprendistato professionalizzante) e ai lavoratori a domicilio, comporti – con riferimento ai predetti lavoratori – il relativo obbligo di contribuzione a decorrere dall'1.1.2022.

INPS - ASSEGNO UNICO E UNIVERSALE

Con la circ. 9.2.2022 n. 23, l'INPS ha fornito chiarimenti riguardo all'assegno unico e universale (DLgs. 230/2021) in vista della sua entrata in vigore l'1.3.2022.

Nel dettaglio, l'INPS chiarisce innanzitutto che il riconoscimento dell'assegno al figlio maggiorenne fino al compimento dei 21 anni, riconosciuto a determinate condizioni, spetta anche in caso di titolarità di un contratto di apprendistato o di tirocinio nel rispetto delle "Linee guida" del 25.5.2017.

Inoltre, con riferimento ai requisiti di residenza e domicilio, si precisa che la titolarità di un contratto di lavoro a tempo determinato di durata almeno semestrale dà diritto all'assegno per l'intero anno qualora il contratto sia in essere al momento della presentazione della domanda e abbia una durata di almeno 6 mesi nell'anno di riferimento della domanda medesima.

Infine, l'Istituto rende noto che l'ISEE da prendere a riferimento per determinare l'importo dell'assegno è quello del nucleo ove è inserito il figlio beneficiario, a prescindere dalla circostanza che il genitore richiedente faccia parte del medesimo nucleo familiare (ad es. genitori separati e/o divorziati).

MINISTERO DEL LAVORO - SEMPLIFICAZIONI PROCEDURALI PER L'ACCESSO AL FIS

Con la circ. 16.2.2022 n. 3, il Ministero del Lavoro ha reso noto che per il periodo compreso tra l'1.1.2022 e il 31.1.2022, le aziende interessate possono richiedere con modalità semplificate le prestazioni erogate dal Fondo di integrazione salariale (FIS).

In particolare, le domande per richiedere le prestazioni del FIS potranno essere presentate, nel predetto periodo, anche in assenza dell'attestazione dell'avvenuto espletamento, in via preventiva, della comunicazione alle rappresentanze sindacali di cui all'art. 14 del DLgs. 148/2015.

Inoltre, sempre con riferimento al periodo gennaio-marzo 2022, le difficoltà finanziarie del datore di lavoro che giustificano le richieste di pagamento diretto delle prestazioni del FIS potranno desumersi anche sulla base di una documentazione semplificata, ovvero una relazione che, facendo riferimento al fatto notorio della crisi pandemica in atto, indichi le ricadute negative – anche di natura temporanea – sulla situazione finanziaria del singolo datore di lavoro.

INPS - IMPORTI MASSIMI 2022 PER LE PRESTAZIONI DI SOSTEGNO AL REDDITO

Con la circ. 16.2.2022 n. 26, l'INPS ha indicato le misure, in vigore dall'1.1.2022, degli importi massimi degli ammortizzatori sociali riconosciuti sia in costanza di rapporto di lavoro (CIGO, CIGS, assegno di integrazione salariale del FIS e CISOA, eccetera) sia in caso di disoccupazione involontaria (NASpl, DIS-COLL, indennità di disoccupazione agricola, ALAS, eccetera).

Ad esempio, l'importo massimo mensile dei trattamenti di integrazione salariale è pari a 1.222,51 euro lordi (1.467,01 euro lordi per il settore edile, in caso di intemperie).

Invece, per quanto riguarda la NASpl, la DIS-COLL e l'ALAS, l'importo massimo mensile per il 2022 è pari 1.360,77 euro lordi, mentre per la disoccupazione agricola gli importi sono pari a 1.199,72 euro (per ciò che riguarda il massimale più alto) e a 998,18 euro (quanto al massimale più basso).

Infine, per quanto concerne l'ISCRO, l'importo mensile per l'anno 2022 non può essere di importo inferiore a 254,75 euro e non può superare l'importo di 815,20 euro.

INL - OBBLIGO FORMATIVO IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO

Con la circ. 16.2.2022 n. 1, l'Ispettorato nazionale del Lavoro ha chiarito che l'obbligo formativo in materia di sicurezza sul lavoro cui dovrà sottoporsi il datore di lavoro, secondo le nuove disposizioni introdotte dal DL 146/2021 (conv. L. 215/2021) all'art. 37 del DLgs. 81/2008, scatterà solo nel momento in cui la conferenza Stato-Regioni adotterà, entro il 30.6.2022, uno specifico accordo.

La vecchia formulazione del co. 7 di tale norma già prevedeva uno specifico obbligo formativo per dirigente e preposto.

Secondo il successivo co. 7-ter, per assicurare l'adeguatezza e la specificità della formazione nonché l'aggiornamento periodico dei preposti, le relative attività formative devono essere svolte interamente con modalità in presenza e ripetute con cadenza almeno biennale e comunque ogni qualvolta sia reso necessario in ragione dell'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi. Per l'INL, anche tali precetti sono subordinati al nuovo accordo Stato-Regioni.

I nuovi obblighi formativi in materia di addestramento di cui al co. 5 sono invece vigenti dal 21.12.2021; la circ. INL 1/2022 ritiene sanzionabili unicamente gli aspetti dell'addestramento che attengono alla mancanza di una prova pratica e della successiva esercitazione applicata.

INPS - FONDO PER L'ESONERO CONTRIBUTIVO

Con il messaggio 18.2.2022 n. 803, l'INPS ha reso noto che i lavoratori autonomi e i professionisti, iscritti presso le gestioni dell'Istituto, possono presentare istanza di riesame dell'esito dell'esonero contributivo ex art. 1 co. 20 - 22-bis della L. 178/2020.

Il lavoratore autonomo o il professionista interessato alla presentazione dell'istanza di riesame dovrà accedere alla stessa sezione del cassetto in cui è stata presentata la domanda di esonero e utilizzare l'apposita funzionalità che riporta i motivi di reiezione o accoglimento parziale.

L'utente dovrà anche inviare la documentazione necessaria per supportare la richiesta di riesame attraverso il *link* "Riesame" (a tal fine, l'INPS ha predisposto una sintetica descrizione della documentazione da produrre per le casistiche più comuni).

Le istanze potranno essere presentate entro 30 giorni a decorrere dalla data di pubblicazione del messaggio.

INPS - TRATTAMENTI DI CIG PER LE IMPRESE DI RILEVANTE INTERESSE STRATEGICO

Con il messaggio 18.2.2022 n. 816, l'INPS è intervenuto sulla misura prevista dall'art. 22 co. 1 del DL 4/2022, con cui si stabilisce, in favore delle imprese con un numero di lavoratori dipendenti non inferiore a 1.000, che gestiscono almeno uno stabilimento industriale di interesse strategico nazionale (ai sensi dell'art. 1 del DL 207/2012), la proroga del trattamento di integrazione salariale ex art. 3 del DL 103/2021 per una durata massima di ulteriori 26 settimane, fruibili fino al 31.3.2022.

I datori di lavoro interessati possono presentare domanda di CIGO con la causale "COVID 19 - D.L. 4/2022", per un periodo di durata massima pari a 13 settimane e fruibile entro e non oltre il 31.3.2022, ovvero chiedere una proroga del predetto periodo sino a un massimo di ulteriori 13 settimane, con separata domanda ma sempre con la causale "COVID 19 - D.L. 4/2022".

Le domande con causale "COVID 19 - D.L. 4/2022" dovranno essere presentate entro il:

- 31.3.2022, per i periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti da data anteriore al 28.2.2022;
- 30.4.2022, per i periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dall'1.3.2022.

INPS - ANF CONCESSO DAI COMUNI

Con la circ. 18.2.2022 n. 27, l'INPS ha comunicato gli importi validi, per il 2022, dell'assegno per il nucleo familiare e dell'assegno di maternità concessi dai Comuni, nonché i requisiti economici per accedervi.

In particolare, l'INPS comunica che l'importo dell'assegno mensile per il nucleo familiare concesso dai Comuni ex art. 65 della L. 448/98 da corrispondere agli aventi diritto per gennaio e febbraio 2022 ammonta a 147,90 euro. L'assegno in esame sarà abrogato dall'1.3.2022 per effetto dell'entrata in vigore dell'assegno unico e universale e, pertanto, sarà riconosciuto solo con riferimento alle mensilità di gennaio e febbraio.

Invece, l'importo dell'assegno mensile di maternità, spettante nella misura intera, per le nascite, gli affidamenti preadottivi e le adozioni senza affidamento avvenuti dall'1.1.2022 al 31.12.2022 è pari a 354,73 euro per cinque mensilità.

INPS - FONDO DI SOLIDARIETÀ BILATERALE PER LE ATTIVITÀ PROFESSIONALI

Con la circ. 21.2.2022 n. 29, l'INPS ha illustrato la disciplina del Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali, istituito presso l'INPS con il DM 27.12.2019 n. 104125.

Tra l'altro, si precisa che sono destinatari della prestazione garantita dal Fondo, ossia l'assegno di integrazione salariale, tutti i lavoratori con almeno 90 giorni di anzianità lavorativa, alle dipendenze di datori di lavoro appartenenti al settore delle attività professionali che occupano mediamente più di 3 dipendenti nel semestre precedente la data d'inizio delle sospensioni o delle riduzioni dell'orario di lavoro.

Operativamente, la domanda di accesso alla prestazione deve essere presentata non prima di 30 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa e non oltre il termine di 15 giorni dall'inizio della stessa.

Una volta autorizzata la concessione dell'assegno di integrazione salariale, il trattamento potrà essere fruito tramite conguaglio contributivo ovvero, in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie, attraverso pagamento diretto.

In ogni caso, la fruizione della prestazione comporta, in capo al datore di lavoro, l'obbligo di versamento di un contributo addizionale nella misura del 4%, calcolato sulle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali perse dai lavoratori destinatari della prestazione.

INPS - SITO WEB PER L'ASSEGNO UNICO E UNIVERSALE

Con un comunicato pubblicato in data 21.2.2022, l'INPS ha reso noto il pronto rilascio del sito *web* dedicato all'assegno unico universale all'indirizzo www.assegnounicoitalia.it, in cui è consultabile una sezione dedicata alle FAQ e sono presenti ulteriori informazioni sulla natura della misura, sui beneficiari, sul relativo ammontare e sul simulatore dell'importo mensile dell'assegno.

INL - COMUNICAZIONE DEI RAPPORTI IN CODATORIALITÀ

Con la nota 22.2.2022 n. 315, l'Ispettorato nazionale del Lavoro ha chiarito che le nuove comunicazioni telematiche relative ai lavoratori posti in codatorialità o distaccati nell'ambito del contratto di rete di cui all'art. 3 co. 4-*ter* e 4-*sexies* del DL 10.2.2009 n. 5 dovranno riguardare anche i rapporti in essere al 23.2.2022, data di entrata in vigore del DM 29.10.2021.

Con la suddetta nota sono state fornite le indicazioni sulle comunicazioni telematiche di gestione di tali rapporti, con regolamentazione anche del regime transitorio.

Dal 23.2.2022 tutte le comunicazioni di inizio, trasformazione, proroga e cessazione dei rapporti di lavoro in regime di codatorialità dovranno effettuarsi mediante modello "Unirete", reperibile sul sito www.servizi.lavoro.gov.it.

In particolare:

- il modello "Unirete Assunzione" dovrà essere utilizzato nel momento in cui il lavoratore viene posto in codatorialità o distacco;
- i modelli di trasformazione e proroga riguarderanno le vicende modificative del rapporto in codatorialità o distacco;
- il modello di cessazione è da utilizzare se viene meno sia il rapporto di lavoro, sia il vincolo di rete, con cessazione dell'intera rete o fuoriuscita dal contratto di rete dell'impresa retista di riferimento.

MINISTERO DEL LAVORO - BANCA DATI DEL COLLOCAMENTO MIRATO

Con il DM 29.12.2021, pubblicato nella *G.U.* 23.2.2022 n. 45, il Ministero del Lavoro è intervenuto con riferimento al collocamento dei disabili definendo i dati da trasmettere e le altre modalità attuative della banca dati di cui all'art. 9 co. 6-*bis* della L. 68/99, istituita al fine di razionalizzare la raccolta sistematica dei dati disponibili sul collocamento mirato, di semplificare gli adempimenti, di rafforzare i controlli, nonché di migliorare il monitoraggio e la valutazione degli interventi in materia.

Nel merito, l'art. 3 del DM 29.12.2021 stabilisce che la banca dati deve essere costituita da una serie di informazioni fornite da datori di lavoro pubblici e privati, Ministero del Lavoro, INPS, INAIL, Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano.

Per quanto riguarda i datori di lavoro, le informazioni riguardano i prospetti informativi di cui all'art. 9 co. 6 della L. 68/99, gli accomodamenti ragionevoli adottati dai datori di lavoro obbligati ai sensi dell'art. 3 co. 3-*bis* del DLgs. 216/2003 e gli esoneri autocertificati ai sensi dell'art. 5 co. 3-*bis* della L. 68/99.

Il decreto in parola entrerà in vigore il 24.5.2022.

INPS - SANZIONI IN CASO DI OMESSO VERSAMENTO DI RITENUTE PREVIDENZIALI

Con la circ. 25.2.2022 n. 32, l'INPS è intervenuto in materia di depenalizzazione parziale del reato di omesso versamento delle ritenute previdenziali, così come previsto dall'art. 3 co. 6 del DLgs. 8/2016, fornendo le indicazioni operative per l'emissione dell'ordinanza-ingiunzione e dell'ordinanza di archiviazione previste dall'art. 18 della L. 689/81.

In particolare, l'INPS precisa che il pagamento della prevista sanzione pecuniaria (da 10.000,00 a 50.000,00 euro, per gli omessi versamenti fino a 10.000,00 euro annui) deve essere effettuato in unica soluzione entro il termine di 30 giorni dalla notificazione dell'ordinanza-ingiunzione, ovvero entro 60 giorni se l'interessato risiede all'estero, mentre in presenza di un obbligato in solido, il pagamento deve essere effettuato una sola volta o dal trasgressore principale o dall'obbligato in solido e li libera entrambi.

Inoltre, si ricorda che l'autorità amministrativa che ha applicato la sanzione pecuniaria può disporre, ai sensi dell'art. 26 della L. 689/81, su richiesta dell'interessato che si trovi in condizioni economiche disagiate, che la sanzione venga pagata in rate mensili da 3 a 30. A tal fine è stato predisposto il modello "SC97", pubblicato sul sito www.inps.it, reperibile seguendo il percorso "Prestazioni e servizi" e "Moduli".

INPS - CONTRIBUTO PER LE RETTE DI ASILI NIDO E ASSISTENZA DOMICILIARE

Con il messaggio 25.2.2022 n. 925, l'INPS comunica l'avvenuto rilascio della procedura per l'inserimento delle domande per l'anno 2022 finalizzate alla fruizione delle agevolazioni per la frequenza di asili nido pubblici e privati, nonché per l'utilizzo di forme di supporto presso la propria abitazione in favore dei bambini al di sotto dei 3 anni affetti da gravi patologie croniche.

La domanda per il *bonus* asili nido va presentata dal genitore che sostiene l'onere e deve indicare le mensilità relative ai periodi di frequenza scolastica, compresi tra gennaio e dicembre 2022, per le quali si intende ottenere il beneficio. Le ricevute dei pagamenti delle rette non presentate all'atto della domanda devono essere allegate entro l'1.4.2023.

Le domande per fruire delle forme di supporto domiciliare devono essere presentate dal genitore convivente con il figlio per il quale è richiesta la prestazione, e devono essere accompagnate da un'attestazione, rilasciata dal pediatra di libera scelta, che dichiara per l'intero anno l'impossibilità del bambino a frequentare gli asili nido in ragione di una grave patologia cronica.

INPS - ALIQUOTE CONTRIBUTIVE PER GLI OPERAI DELLE AZIENDE AGRICOLE

Con la circ. 25.2.2022 n. 31, l'INPS informa che, per l'anno 2022, le aliquote contributive dovute al Fondo pensioni lavoratori dipendenti dai datori di lavoro del settore agricolo, per gli operai a tempo determinato e a tempo indeterminato, risultano fissate in:

- 29,70%, di cui 8,84% a carico del lavoratore, per la generalità delle aziende (0,20% in più rispetto al 2021);
- 32,30%, di cui 8,84% a carico del lavoratore, per le aziende, singole o associate, di trasformazione o manipolazione di prodotti agricoli zootecnici e di lavorazione di prodotti alimentari con processi produttivi di tipo industriale (aliquota invariata rispetto al 2021).

Vengono confermate:

- le aliquote INAIL (10,1250% e 3,1185%);
- le agevolazioni per zone tariffarie (75% e 68%).

Dall'1.1.2022 le cooperative e loro consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici prevalentemente propri o conferiti dai loro soci – inquadrati nel settore agricoltura – sono tenuti al versamento della contribuzione di finanziamento NASpl, per effetto dell'estensione di quest'ultima agli OTI, apprendisti e soci lavoratori assunti dalle suddette imprese (art. 1 co. 221 della L. 234/2021).

INAIL - OBBLIGO ASSICURATIVO PER I LAVORATORI AUTONOMI DELLO SPETTACOLO

Con la circ. 24.2.2022 n. 11, l'INAIL ha illustrato il nuovo obbligo assicurativo previsto dall'1.1.2022 per i lavoratori autonomi dello spettacolo ai sensi dell'art. 66 co. 4 del DL 73/2021 e del DM 22.1.2022.

I soggetti assicurati sono i lavoratori del gruppo A e B del DM 15.3.2005.

L'obbligo vige anche per le prestazioni rese da lavoratori appartenenti alle categorie professionali di cui all'art. 3 del DLgs. del Capo provvisorio dello Stato 708/47, con riferimento alle attività:

- retribuite di insegnamento o di formazione svolte in enti accreditati presso le Amministrazioni Pubbliche o da queste organizzate;
- remunerate di carattere promozionale di spettacoli dal vivo, cinematografici, televisivi o del settore audiovisivo, nonché di altri eventi organizzati o promossi da soggetti pubblici o privati.

L'obbligo riguarda anche i giovani fino a 18 anni, gli studenti fino a 25 anni, i soggetti titolari di pensione over 65, nonché coloro che svolgono un'attività lavorativa per la quale versano contributi ad una gestione diversa da quella dello spettacolo, che si esibiscono dal vivo in spettacoli o in manifestazioni di intrattenimento o in celebrazioni di tradizioni popolari e folkloristiche.

INPS - TASSAZIONE DELLE PENSIONI

Con la circ. 28.2.2022 n. 33, l'INPS ha illustrato le novità che hanno riguardato il pagamento della rata pensionistica di marzo 2022.

In particolare, la rata tiene conto delle novità apportate:

- dall'art. 1 co. 2 e 3 della L. 234/2021 su aliquote IRPEF, detrazioni fiscali e trattamento integrativo della retribuzione (riconoscendo i relativi conguagli qualora spettanti);
- dal DLgs. 230/2021, con l'introduzione dell'assegno unico e universale.

Con l'occasione L'INPS ha precisato che:

- continuerà a riconoscere il trattamento integrativo solo per i redditi che non superano la soglia di 15.000,00 euro;
- manterrà il riconoscimento delle detrazioni per ciascun figlio di età pari o superiore a 21 anni;
- revocherà le maggiorazioni delle detrazioni previste per i figli inabili, per i figli minori di 3 anni e per i nuclei con più di 3 figli, nonché le ulteriori detrazioni pari a 1.200,00 euro (previste in presenza di almeno 4 figli a carico);
- applicherà l'indice di perequazione dell'1,70% con la corresponsione di eventuali arretrati.

INPS - ASSEGNO UNICO E UNIVERSALE E ANF

Con la circ. 28.2.2022 n. 34, l'INPS ha fornito chiarimenti con riguardo agli effetti – dall'1.3.2022 – su assegno per il nucleo familiare e assegni familiari derivanti dall'istituzione dell'assegno unico e universale (disciplinato dal DLgs. 230/2021).

In particolare, l'Istituto previdenziale sottolinea che a decorrere dall'1.3.2021:

- vengono abrogate le prestazioni di assegno per il nucleo familiare e di assegni familiari esclusivamente per i nuclei familiari con figli e orfanili;
- non sono più riconosciute sia l'assegno temporaneo per figli minori e sia le maggiorazioni dell'importo dell'assegno al nucleo familiare introdotte dal DL 79/2021.

INL - PRESTAZIONI AUTONOME OCCASIONALI

Con la nota 1.3.2022 n. 393, l'Ispettorato nazionale del Lavoro ha fornito ulteriori chiarimenti circa il nuovo obbligo di comunicazione preventiva dell'avvio dell'attività dei lavoratori autonomi occasionali (art. 13 del DL 146/2021, che modifica l'art. 14 del DLgs. 81/2008).

Tra le varie, l'INL ha precisato che non è sanzionabile la mancata comunicazione di prestazioni autonome occasionali rese in situazioni di necessità per lo svolgimento di attività non programmate o non preventivabili.

Inoltre, sono escluse dall'obbligo di comunicazione le prestazioni aventi natura prettamente intellettuale (ad es. guide turistiche, traduttori, interpreti e docenti di lingua e i medici iscritti all'ordine nell'ambito di consulente scientifiche), nonché quelle rese dall'estero da lavoratori in *smart working* e quelle rese dai volontari.

Ancora, si chiarisce che sono soggette all'obbligo di comunicazione le attività svolte da produttori assicurativi occasionali (5° gruppo ex art. 7 del relativo CCNL), mentre la natura commerciale dell'attività svolta dai produttori assicurativi di 3° e 4° gruppo li esonera dalla comunicazione.

Infine, INL precisa che sono tenute alla comunicazione le società per azioni con partecipazione pubblica.

Lo Studio resta a Vostra disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione dovesse necessitarVi.

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

LA CONTRIBUZIONE 2022 ARTIGIANI E COMMERCianti

Con la circ. 22/2022, l'INPS ha fornito le indicazioni operative nonché i valori reddituali e delle aliquote ai fini della contribuzione dovuta dagli iscritti alle Gestioni artigiani ed esercenti attività commerciali per il 2022.

Con la circ. 9.2.2022 n. 22, l'INPS è intervenuto in merito alla contribuzione dovuta per quest'anno dagli iscritti alle Gestioni speciali artigiani ed esercenti attività commerciali, indicando i valori delle aliquote, gli importi del massimale e del minimale di reddito, nonché le modalità di calcolo e versamento dei contributi dovuti.

Valori del massimale e minimale di reddito

Tenuto conto della variazione in aumento dell'1,9% dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo riferita al biennio 2020/2021, nella circolare in parola si rende noto che i valori che riguardano il minimale e il massimale di reddito, utili ai fini del calcolo della contribuzione dovuta, risultano incrementati rispetto allo scorso anno.

In pratica, il minimale di reddito per il 2022, da prendere in considerazione ai fini del calcolo del contributo IVS dovuto da artigiani e commercianti, risulta pari a 16.243,00 euro (15.953,00 euro lo scorso anno), mentre il massimale di reddito ammonta a:

- 80.465,00 euro (78.965,00 euro nel 2021) per coloro che si sono iscritti alle Gestioni prima dell'1.1.96;
- 105.014,00 euro (103.055,00 euro nel 2021) per coloro che si sono iscritti successivamente a tale data.

Invece, per quanto riguarda la contribuzione IVS eccedente il minimale, l'INPS comunica che il contributo è dovuto sui redditi prodotti nel 2022 per la quota eccedente il predetto minimale di 16.243,00 euro, con applicazione delle aliquote fino al limite della prima fascia di retribuzione annua pensionabile che, sempre per il 2022, è pari a 48.279,00 euro annui, mentre per i redditi superiori a tale soglia trova sempre applicazione l'aumento dell'aliquota dell'1% ex art. 3-ter del DL 384/92.

Aliquote 2022

Per quanto concerne invece le aliquote contributive applicabili per il 2022, si conferma il valore dell'aliquota base raggiunto nel 2018, fissato al 24%, e soggetto a specifici incrementi o riduzioni.

Infatti, per i soli iscritti alla Gestione commercianti va sommata l'aliquota aggiuntiva ex art. 5 del DLgs. 207/96, prevista ai fini dell'indennizzo per la cessazione definitiva dell'attività commerciale, il cui importo, a decorrere dall'1.1.2022, è incrementato dallo 0,09% allo 0,48% per effetto dell'art. 1 co. 380 della L. 178/2020 (legge di bilancio 2021).

In pratica, per gli iscritti alla Gestione commercianti, l'aliquota complessiva è pari al 24,48%, mentre, per gli iscritti alla Gestione artigiani, il valore si attesta al 24%.

I valori delle aliquote si riducono invece del 50% nel caso di iscritti con più di 65 anni di età (art. 59 co. 15 della L. 449/97), mentre per i coadiuvanti con età non superiore a 21 anni, le aliquote sono fissate al:

- 22,80%, per gli artigiani;
- 23,28%, per gli iscritti alla Gestione commercianti.

Infine, si conferma il contributo aggiuntivo per le prestazioni di maternità ex art. 49 della L. 488/99, fissato nella misura di 0,62 euro mensili (7,44 euro su base annuale).

Importi contributivi 2022

In base ai valori delle aliquote e degli importi reddituali indicati in precedenza, il contributo calcolato sul minimale di reddito per il 2022, per i titolari di qualunque età e coadiuvanti di età superiore ai 21 anni, risultano così valorizzati.

Isritti alla Gestione artigiani	<ul style="list-style-type: none"> • 3.905,76 euro annui (3.710,84 euro per i coadiuvanti con meno di 21 anni); • per i periodi inferiori all'anno solare, il contributo sul minimale risulta pari a 325,48 euro mensili per gli artigiani (309,24 euro per i coadiuvanti con età inferiore ai 21 anni).
Isritti alla Gestione commercianti	<ul style="list-style-type: none"> • 3.983,73 euro (3.788,81 euro per i coadiuvanti con meno di 21 anni); • per i periodi inferiori all'anno solare, il contributo sul minimale risulta pari a 331,98 euro per gli esercenti attività commerciali (315,73 euro per i coadiuvanti con età inferiore ai 21 anni).

Versamento della contribuzione

Sempre con la circ. 22/2022, l'INPS ha comunicato che i dati e gli importi utili per il pagamento della contribuzione dovuta possono essere facilmente reperiti, a cura del contribuente o di un suo delegato, tramite l'opzione "Dati del mod. F24", contenuta nel "Cassetto previdenziale per artigiani e commercianti".

Attraverso tale opzione è possibile, inoltre, visualizzare e stampare in formato pdf il modello da utilizzare per effettuare il pagamento.

Per quanto riguarda il versamento dei contributi, che dovrà essere effettuato utilizzando il modello F24, l'INPS precisa che quelli dovuti sul minimale di reddito dovranno essere versati in 4 rate, alle scadenze del:

- 16.5.2022;
- 22.8.2022;
- 16.11.2022;
- 16.2.2023.

Invece, i pagamenti dei contributi dovuti sulla quota di reddito eccedente il minimale, a titolo di saldo 2021, primo e secondo acconto 2022, dovranno essere effettuati in occasione dei consueti versamenti IRPEF.

Lo Studio resta a Vostra disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione dovesse necessitarVi.

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

LA DISCIPLINA DELL'ASSEGNO UNICO E UNIVERSALE

Con la circ. 23/2022, l'INPS è intervenuto con riferimento all'Assegno unico e universale fornendo un riepilogo sistematico della relativa disciplina.

Con la circ. 9.2.2022 n. 23, l'INPS fornisce alcuni chiarimenti e un riepilogo della disciplina dell'assegno unico e universale (DLgs. 230/2021) in vista della sua entrata in vigore dall'1.3.2022.

Ambito di applicazione

Lo strumento di sostegno in questione interessa tutti i nuclei familiari:

- per ogni figlio a carico;
- secondo criteri di universalità e progressività.

Inoltre, ai sensi dell'art. 2 del DLgs. 230/2021, la prestazione è riconosciuta:

- per ogni figlio minorenni a carico e, per i nuovi nati, a decorrere dal 7° mese di gravidanza;
- per ciascun figlio maggiorenne a carico, fino al compimento dei 21 anni di età;
- per ciascun figlio con disabilità a carico, senza limiti di età.

Il riconoscimento dell'assegno al figlio maggiorenne fino al compimento dei 21 anni, possibile solo al ricorrere di determinate condizioni, spetta anche in caso di:

- titolarità di un contratto di apprendistato;
- tirocinio nel rispetto delle "Linee guida" del 25.5.2017.

Requisiti

Per il riconoscimento dell'assegno unico e universale, il richiedente deve soddisfare specifici requisiti.

Sul punto, l'INPS chiarisce che la titolarità di un contratto di lavoro a tempo determinato di durata almeno semestrale dà diritto all'assegno per l'intero anno a condizione che il contratto:

- sia in essere al momento della presentazione della domanda;
- abbia una durata di almeno 6 mesi nell'anno di riferimento della domanda medesima.

Situazione economica ISEE

Come ricordato dall'INPS, l'importo della prestazione viene determinato in base all'ISEE del nucleo familiare e decorre:

- dalla mensilità di marzo, per le domande presentate a partire dal 1° gennaio al 30 giugno;
- dal mese successivo a quello di presentazione, per le domande presentate dal 1° luglio.

L'assenza di ISEE non preclude il riconoscimento dell'assegno, ma ne determina l'erogazione nella misura minima.

Tecnicamente, l'ISEE da prendere a riferimento per determinare l'importo dell'assegno è:

- quello del nucleo ove è inserito il figlio beneficiario;
- a prescindere dalla circostanza che il genitore richiedente faccia parte del medesimo nucleo familiare (ad es. genitori separati e/o divorziati).

La domanda può infatti essere presentata da un genitore o da chi esercita la responsabilità genitoriale indipendentemente dalla convivenza con il figlio per il quale si richiede la prestazione.

Lo Studio resta a Vostra disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione dovesse necessitarVi.

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

CONTRIBUZIONE 2022 PER LA GESTIONE SEPARATA

Con la circ. 25/2022, l'INPS è intervenuto in merito alla contribuzione dovuta per quest'anno dagli iscritti alla Gestione separata, fornendo le relative aliquote e i valori reddituali utili per il calcolo dei contributi.

Con la circ. 11.2.2022 n. 25, l'INPS ha indicato le misure delle aliquote, nonché i valori reddituali da utilizzare ai fini del calcolo dei contributi dovuti per quest'anno da tutti i soggetti iscritti alla Gestione separata ex art. 2 co. 26 della L. 335/95.

Tra le novità di maggior rilievo si segnalano la modifica dell'aliquota di finanziamento DIS-COLL, nonché l'incremento dei valori relativi ai minimali e massimali di reddito, dovuto alla variazione percentuale in aumento dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo, pari all'1,9%.

Aliquote 2022

L'art. 1 co. 223 della L. 234/2021 (legge di bilancio 2022), integrando l'art. 15 del DLgs. 22/2015 in materia di DIS-COLL, ha introdotto il nuovo co. 15-quinquies, con cui si dispone che, a decorrere dall'1.1.2022, sia dovuta un'aliquota contributiva aggiuntiva nella stessa misura di quella prevista per la NASpl, ossia pari all'1,31%, in sostituzione della precedente aliquota pari allo 0,51%.

Ciò premesso, l'INPS ricorda che, per i collaboratori e le figure assimilate iscritti in via esclusiva alla Gestione separata (co.co.co., amministratori e sindaci di società, ecc.), l'art. 2 co. 57 della L. 92/2012 ha fissato – a partire dall'anno 2018 – nel 33% la misura dell'aliquota contributiva e di computo, cui si aggiunge:

- la predetta aliquota di finanziamento della DIS-COLL (1,31%);
- l'ulteriore aliquota aggiuntiva pari allo 0,72% per il finanziamento della tutela relativa alla maternità, agli assegni per il nucleo familiare e alla malattia.

Pertanto, con riferimento ai collaboratori e alle figure assimilate, iscritti alla Gestione separata e non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie, le aliquote contributive applicate per il 2022 sono pari al:

- 35,03% in caso di contribuzione aggiuntiva DIS-COLL;
- 33,72% laddove tale contribuzione aggiuntiva non sia prevista.

Invece, con riferimento ai liberi professionisti con partita IVA iscritti alla Gestione separata non pensionati e non assicurati presso altre forme pensionistiche

obbligatorie, l'aliquota per quest'anno è fissata al 26,23% (25% IVS + 0,72% aliquota aggiuntiva + 0,51% per finanziamento ISCRO). Va detto che con riferimento all'aliquota di finanziamento dell'ISCRO, l'art. 1 co. 398 della L. 178/2020 (legge di bilancio 2021) ne ha disposto l'incremento dallo 0,26% allo 0,51% per il biennio 2022/2023.

Infine, per i titolari di pensioni o assicurati presso altre forme previdenziali obbligatorie, si conferma anche per quest'anno la misura dell'aliquota al 24%.

Minimali e massimali di reddito

In merito al massimale e al minimale di reddito ex art. 2 co. 18 della L. 335/95, si precisa che, in seguito alla variazione in aumento dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo, pari all'1,9%, l'importo per il 2022 aumenta a:

- 105.014,00 euro (rispetto ai 103.055,00 euro dello scorso anno) per il massimale;
- 16.243,00 euro (rispetto ai 15.953,00 euro dello scorso anno) il minimale di reddito.

Pertanto, gli iscritti per i quali trova applicazione l'aliquota del 24% avranno l'accredito dell'intero anno con un contributo annuo di 3.898,32 euro mentre coloro per i quali il calcolo della contribuzione avviene applicando l'aliquota maggiore avranno l'accredito con un contributo annuale pari ai seguenti importi:

- 4.260,54 euro (di cui 4.060,75 ai fini pensionistici) per i professionisti che applicano l'aliquota del 26,23%;
- 5.477,14 euro (di cui 5.360,19 ai fini pensionistici) per i collaboratori e le figure assimilate che applicano l'aliquota del 33,72%;
- 5.689,92 euro (di cui 5.360,19 euro ai fini pensionistici) per i collaboratori e le figure assimilate che applicano l'aliquota del 35,03%.

Modalità e termini di versamento

Come ricordato dall'INPS nella circolare in parola, la ripartizione dell'onere contributivo tra collaboratore e committente viene stabilita nella misura rispettivamente di un terzo e due terzi, mentre l'obbligo del versamento dei contributi è in capo all'azienda committente, che deve eseguire il pagamento entro il giorno 16 del mese successivo a quello di effettiva corresponsione del compenso, tramite il modello "F24" telematico per i datori privati ovvero il modello "F24 EP" per le Amministrazioni Pubbliche.

Per quanto riguarda i professionisti iscritti alla Gestione separata, si ricorda che l'onere contributivo è a carico degli stessi e il versamento deve essere eseguito:

- tramite modello "F24" telematico;
- alle scadenze fiscali previste per il pagamento delle imposte sui redditi (saldo 2021, primo e secondo acconto 2022).

Circolare per la Clientela**L'INFORMAZIONE PRATICA PER LE PICCOLE E MEDIE IMPRESE**MARZO 2022

Infine, con riferimento ai compensi corrisposti ai collaboratori entro il 12.1.2022, l'INPS rammenta che le somme corrisposte entro questa data si considerano percepite nel periodo di imposta precedente (c.d. "principio di cassa allargato"), con conseguente applicazione delle aliquote contributive valide per il 2021.

Lo Studio resta a Vostra disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione dovesse necessitarVi.

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

LE PROCEDURE SEMPLIFICATE PER LE PRESTAZIONI DEL FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE

Con il messaggio 802/2022, l'INPS ha fornito alcune indicazioni operative in merito alle agevolazioni procedurali riconosciute ai datori di lavoro che accedono alle prestazioni del Fondo di integrazione salariale.

Con il messaggio 18.2.2022 n. 802, l'INPS ha fornito alcune indicazioni di carattere operativo in merito alle misure semplificate previste dalla circ. 16.2.2022 n. 3 del Ministero del Lavoro per l'accesso alle prestazioni del Fondo di integrazione salariale fino al 31.3.2022.

Semplificazioni procedurali

Secondo quanto previsto dalla citata circolare ministeriale, le domande per richiedere le prestazioni (l'assegno di integrazione salariale) del FIS potranno essere presentate, nel periodo compreso tra l'1.1.2022 e il 31.3.2022, anche in assenza dell'attestazione dell'avvenuto espletamento, in via preventiva, della comunicazione alle rappresentanze sindacali di cui all'art. 14 del DLgs. 148/2015. Inoltre, sempre con riferimento al primo trimestre 2022, il Ministero ha reso noto che le difficoltà finanziarie del datore di lavoro che giustificano le richieste di pagamento diretto delle prestazioni del FIS potranno desumersi anche sulla base di una documentazione semplificata, ovvero una relazione che, facendo riferimento al fatto notorio della crisi pandemica in atto, indichi le ricadute negative – anche di natura temporanea – sulla situazione finanziaria del singolo datore di lavoro.

Sul punto, si precisa che tali semplificazioni procedurali sono state adottate dopo aver considerato il sensibile incremento del numero delle aziende interessate dal FIS, generato dalle disposizioni estensive introdotte dall'art. 1 co. 207 lett. a) della L. 234/2021 (legge di bilancio 2022), e che le medesime operano ancora in un contesto emergenziale COVID-19.

Si ricorda, in particolare, che, a decorrere dall'1.1.2022, rientrano nella platea dei destinatari i datori di lavoro che occupano anche solo un dipendente (la disciplina previgente richiedeva mediamente più di 5 dipendenti), non rientranti nel campo di applicazione della CIGO ex art. 10 del DLgs. 148/2015, e non destinatari delle

tutele garantite dai Fondi di solidarietà di cui agli artt. 26, 27 e 40 del DLgs. 148/2015.

Indicazioni operative

Nel messaggio n. 802/2022, l'INPS precisa che con riferimento alle istanze presentate, dall'1.1.2022 al 31.3.2022 e a prescindere dalle durate e dalle causali dei trattamenti richiesti, l'informativa sindacale può essere anche successiva all'inizio del periodo di sospensione richiesto, in deroga a quanto previsto dall'art. 14 del DLgs. 148/2015.

In ogni caso, la comunicazione dell'avvenuta informativa dovrà essere prodotta dal datore di lavoro a corredo della domanda di accesso al trattamento.

Sul punto, l'INPS chiarisce che, per quanto concerne le istanze di accesso alle prestazioni del FIS – comprese quelle già presentate – eventualmente prive della predetta comunicazione sindacale, le competenti sedi INPS, in sede di valutazione della domanda, avranno cura di richiederla, attivando il supplemento istruttorio previsto dall'art. 11 del DM 95442/2016.

Nell'ipotesi in cui, a seguito della richiesta di supplemento istruttorio, i datori di lavoro non diano comunicazione all'Istituto dell'avvenuta informativa sindacale, la domanda sarà respinta.

Estensione delle semplificazioni

Infine, nel messaggio in parola si rende noto che, al fine di assicurare le medesime tutele e uniformità di trattamento ai lavoratori dipendenti da datori di lavoro ricompresi nei codici ATECO individuati nell'Allegato I del DL 4/2022 "Sostegni-ter" (per lo più turismo, ristorazione, stabilimenti termali, attività ricreative, ecc.), operanti in settori in cui sono stati costituiti Fondi di solidarietà bilaterali ex art. 26 del DLgs. 148/2015 o interessati dal Fondo territoriale intersettoriale delle Province autonome di Trento e di Bolzano e altri fondi di solidarietà di cui all'art. 40 del medesimo DLgs. 148/2015, le semplificazioni in argomento troveranno applicazione, nel periodo gennaio-marzo 2022, anche alle richieste di accesso all'assegno di integrazione salariale da parte dei datori di lavoro tutelati dai predetti Fondi di solidarietà bilaterali.

Lo Studio resta a Vostra disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione dovesse necessitarVi.

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

LE NOVITÀ 2022 IN MATERIA DI ADEMPIMENTI CONTRIBUTIVI

Con il messaggio n. 637/2022, L'INPS è intervenuto in merito alle novità in materia di trattamenti di integrazione salariale introdotte dalla legge di bilancio 2022, fornendo indicazioni relative all'impatto sugli aspetti di natura contributiva.

Con il messaggio 9.2.2022 n. 637, L'INPS è intervenuto in merito alle novità in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro introdotte dall'art. 1 co. 191 ss. della L. 234/2021 (legge di bilancio 2022) fornendo indicazioni di carattere generale relativamente alle disposizioni che hanno una diretta ricaduta sugli aspetti di natura contributiva.

Ampliamento dei beneficiari

Un primo aspetto di rilievo riguarda il possibile accesso ai trattamenti di integrazione salariale anche per i lavoratori a domicilio e per tutte le tipologie di apprendistato (e non solo per quello professionalizzante), così come previsto dall'art. 1 co. 191 e 192 della L. 234/2021.

In particolare, per gli apprendisti, l'art. 2 del DLgs. 148/2015 – come modificato dalle disposizioni della legge di bilancio 2022 – non limita più l'accesso alla CIGS alla sola causale di intervento per crisi aziendale.

Inoltre, non è più prevista l'ulteriore limitazione per cui, se l'azienda rientra nel campo di applicazione sia delle integrazioni salariali ordinarie che di quelle straordinarie, gli apprendisti professionalizzanti possono essere destinatari esclusivamente dei trattamenti di CIGO.

Pertanto, precisa l'INPS, in riferimento alle predette categorie di lavoratori (apprendisti e lavoratori a domicilio), l'obbligo contributivo di finanziamento dei trattamenti di integrazione salariale sussiste a decorrere dal 1.1.2022, per i lavoratori in forza alla medesima data di entrata in vigore della legge di bilancio.

Ricadute sulla contribuzione collegata alla CIGS

Dopo aver evidenziato che, fatta eccezione per le novità sopra indicate e per quelle inerenti alla contribuzione addizionale, non risultano ulteriori modifiche di particolare rilievo (ai fini contributivi) della disciplina dei trattamenti di integrazione salariale ordinari (CIGO), l'INPS ricorda che per quanto riguarda invece i trattamenti di integrazione salariale straordinari (CIGS), la legge di bilancio 2022 ne ha ampliato il

campo di applicazione, includendo oltre ai datori di lavoro del settore industriale, anche quelli che nel semestre precedente hanno occupato mediamente più di 15 dipendenti e operano in tutti gli altri settori in cui non sono stati costituiti Fondi di solidarietà bilaterali ai sensi degli artt. 26, 27 e 40 del DLgs. 148/2015.

Per le imprese del settore aereo e i partiti politici, ai fini dell'accesso alla CIGS il requisito dimensionale non rileva.

Sempre con riferimento alla CIGS, l'INPS ricorda che la legge di bilancio 2022 ha:

- confermato l'aliquota contributiva già prevista dall'art. 23 del DLgs. 148/2015, pari allo 0,90% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali (di cui lo 0,60% a carico dei datori di lavoro e lo 0,30% a carico del lavoratore);
- riconosciuto, per il solo 2022, ai datori di lavoro che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, hanno occupato mediamente più di 15 dipendenti, una riduzione dello 0,63% della predetta aliquota contributiva.

Pertanto, per l'anno 2022 la misura della contribuzione di finanziamento delle integrazioni salariali straordinarie per i predetti datori di lavoro è pari allo 0,27% dell'imponibile contributivo (0,90 - 0,63).

Contribuzione per il FIS

Sempre sotto il profilo contributivo, l'INPS ricorda poi come l'art. 1 co. 207 della L. 234/2021 abbia riformulato le disposizioni del co. 8 dell'art. 29 del DLgs. 148/2015, relative alla misura delle aliquote del contributo di finanziamento del Fondo di integrazione salariale (FIS).

In pratica, a decorrere dal 1.1.2022, è previsto che il FIS sia finanziato da un contributo ordinario pari allo 0,50% per i datori di lavoro che, nel semestre precedente, hanno occupato mediamente fino a 5 dipendenti, mentre, per i datori di lavoro che nel semestre precedente hanno occupato mediamente più di 5 dipendenti, la predetta aliquota ordinaria di finanziamento è fissata nella misura dello 0,80% (due terzi a carico azienda e un terzo a carico lavoratore).

Sempre per quanto riguarda il FIS, l'art. 1 co. 219 della L. 234/2021 dispone, per l'anno 2022, la riduzione delle aliquote del contributo di finanziamento in misura variabile (da un minimo dello 0,11% ad un massimo dello 0,56%) in relazione ai requisiti dimensionali dei datori.

Contribuzione aggiuntiva

Per quanto riguarda infine la contribuzione aggiuntiva a carico dei datori che richiedono trattamenti di CIGO o CIGS (art. 5 del DLgs. 148/2015) o le prestazioni del FIS (art. 29 co. 8 del DLgs. 148/2015), nel messaggio in esame si precisa che per quest'anno la legge di bilancio non modifica i valori delle aliquote, pur prevedendo specifiche riduzione a decorrere dal 2025.

Lo Studio resta a Vostra disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione dovesse necessitarVi.

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

LE NOVITÀ DI FEBBRAIO IN PILLOLE

BOSCHI, FORESTE, LEGNO, ARREDAMENTO (PICCOLA INDUSTRIA/CONFAPI)

ACCORDO 9.2.2022

Con Accordo del 9.2.2022 le Parti hanno definito i nuovi minimi retributivi, validi dall'1.1.2022. Di seguito gli importi: liv. AD3, 2.707,79 euro; liv. AD2, 2.553,84 euro; liv. AD1, 2.403,20 euro; liv. AC4, 2.252,58 euro; liv. AC3, 2.096,29 euro; liv. AC2, 2.096,29 euro; liv. AC1, 1.965,76 euro; liv. AS3, 2.096,33 euro; liv. AS2, 1.945,67 euro; liv. AS1, 1.881,19 euro; liv. AE3, 1.805,89 euro; liv. AE2, 1.727,52 euro; liv. AE1, 1.534,20 euro. Gli incrementi relativi al mese di gennaio devono essere corrisposti con la retribuzione di febbraio, a titolo di arretrato.

CINEMATOGRAFI

ACCORDO 1.2.2022

L'1.2.2022 le Parti hanno stipulato un nuovo accordo per l'erogazione del Fondo di integrazione salariale (FIS), sostitutivo di quello del 27.12.2021 (*si veda la Circolare 2/2022*). Vi si prevede che il FIS possa essere richiesto da tutti i gli esercenti, indipendentemente dal numero di dipendenti, a beneficio dei lavoratori (apprendisti compresi, stagisti e dirigenti esclusi) sospesi dal lavoro o collocati a orario ridotto per sospensione o contrazione dell'attività lavorativa derivante dal COVID-19. La durata della prestazione, che può decorrere dall'1.1.2022, varia in funzione del numero medio di dipendenti nell'ultimo semestre: se compresa entro la soglia di 5, la durata massima è pari a 13 settimane in un biennio mobile, mentre se il numero eccede le 5 unità, allora la fruizione si può estendere fino a 26 settimane, sempre in un biennio mobile. Le aziende si sono impegnate, in tutti i casi ove ciò sia possibile, ad anticipare l'indennità mensile al lavoratore, anche mediante finanziamento agevolato senza oneri aggiuntivi da richiedere al Ministero della Cultura.

23

DIRIGENTI AGRICOLTURA

ACCORDO 2.3.2022

Il 2.3.2022 è stato siglato l'accordo per il rinnovo per il quadriennio 2021-2024 della disciplina contenuta nel CCNL 19.10.2017 applicabile ai dirigenti del settore agricolo.

Lo stipendio base mensile è stato aumentato a 4.480,00 euro con decorrenza 1.3.2022 e a 4.555,00 euro con decorrenza 1.10.2022. In caso di trasferta, a far data dall'1.3.2022 il rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio deve essere maggiorato del 10%, a titolo di copertura delle piccole spese non documentabili. Sempre con la medesima decorrenza, in caso di trasferta al di fuori del Comune della sede di lavoro, al dirigente compete un'indennità giornaliera pari a 15,00 euro (elevata a 25 per le trasferte all'estero).

DIRIGENTI AZIENDE AUTOTRASPORTO

ACCORDO 22.12.2021

Con l'Accordo del 22 dicembre scorso le Parti hanno dato seguito alla previsione introdotta nel CCNL vigente dall'art. 19 co. 6 dell'Accordo 12.7.2021, decidendo l'inserimento di una nuova

copertura “infortuni”, con decorrenza 1.1.2022, nella convenzione assicurativa in essere con l'associazione Antonio Pastore.

Limitatamente all'anno 2022 il premio relativo a tale nuova copertura è stato previsto in misura ridotta, pari a 287,00 euro annui per dirigente, il che porta a 5.048,26 euro annui per assicurato il contributo per ciascun dirigente ordinario. A decorrere dal 2023 il contributo sarà pari, rispettivamente, a 410,00 e a 5.176,26 euro annui. Tutti i dirigenti dovranno essere assicurati con la nuova copertura al più tardi dall'1.1.2023. La somma massima assicurata tramite la nuova copertura è rapportata ad una retribuzione convenzionale pari a 150.000,00 euro annui; pertanto le aziende, per rispettare le previsioni dell'art. 19 del CCNL, sono tenute ad attivare una copertura assicurativa integrativa a favore dei dirigenti con retribuzione di fatto eccedente tale soglia.

DIRIGENTI TERZIARIO

ACCORDO 21.12.2021

Con l'Accordo del 21 dicembre scorso le Parti hanno dato seguito alla previsione introdotta nel CCNL vigente dall'art. 18 co. 7 dell'Accordo 16.6.2021, decidendo l'inserimento di una nuova copertura “infortuni”, con decorrenza 1.1.2022, nella convenzione assicurativa in essere con l'associazione Antonio Pastore.

Limitatamente all'anno 2022 il premio relativo a tale nuova copertura è stato previsto in misura ridotta, pari a 287,00 euro annui per dirigente, il che porta a 5.048,26 euro annui per assicurato il contributo per ciascun dirigente ordinario. A decorrere dal 2023 il contributo sarà pari, rispettivamente, a 410,00 e a 5.176,26 euro annui. Tutti i dirigenti dovranno essere assicurati con la nuova copertura al più tardi dall'1.1.2023. La somma massima assicurata tramite la nuova copertura è rapportata ad una retribuzione convenzionale pari a 150.000,00 euro annui; pertanto le aziende, per rispettare le previsioni dell'art. 18 del CCNL, sono tenute ad attivare una copertura assicurativa integrativa a favore dei dirigenti con retribuzione di fatto eccedente tale soglia.

EDILIZIA (COOPERATIVE)

ACCORDO 17.11.2021

Con riferimento al contributo contrattuale al Fondo Pensione Previdenza Cooperativa previsto a carico delle cooperative di produzione e lavoro dell'edilizia e dei settori affini nei confronti di ciascun loro dipendente, con l'intesa del 17.11.2021 le Parti hanno introdotto un obbligo di comunicazione nei confronti dei lavoratori, che si traduce nell'obbligo di indicare in modo chiaro all'interno del cedolino paga il totale del contributo sostenuto dal datore di lavoro, utilizzando la voce “Fondo Previdenza Cooperativa”. Analoga informativa dovrà essere distribuita all'avvio di ogni nuovo rapporto di lavoro (allegandola al primo cedolino paga) e in occasione della trasmissione della CU annuale.

LAVORO DOMESTICO

ACCORDO 2.2.2022

Lo scorso 2 febbraio le Parti hanno siglato, presso il Ministero del Lavoro, l'accordo di riallineamento retributivo, in applicazione del meccanismo di adeguamento annuale previsto dall'art. 38 del CCNL 8.9.2020. Sono stati definiti, con decorrenza 1.1.2022, i nuovi importi spettanti a titolo di minimo retributivo alle diverse tipologie di lavoratori domestici, conviventi e non, come pure i nuovi valori delle indennità aggiuntive e dei valori convenzionali dell'indennità di vitto e alloggio, applicabili sempre a decorrere dall'1.1.2022.

METALMECCANICA (CONFSAL - CONFLAVORO)**ACCORDO 31.1.2022**

In data 31.1.2022 Conflavoro (in rappresentanza datoriale) e Fesica-Confsal (in rappresentanza dei lavoratori) hanno siglato l'accordo per il rinnovo della disciplina di cui al CCNL15.7.2020.

Previsti nuovi minimi retributivi a decorrere dall'1.2.2022, dall'1.5.2022 e dall'1.12.2022; di seguito i Valori applicabili dal periodo paga di febbraio 2022. *Settore Metalmeccanico*: liv. 1, 1.778,85; liv. 2, 1.655,15; liv. 3, 1.562,85; liv. 4, 1.502,80; liv. 5, 1.416,45; liv. 6, 1.364,25; liv. 7, 1.300,95. *Settore Orafo, argentiero e affine*: liv. 1, 1.780,25; liv. 2, 1.658,60; liv. 3, 1.509,75; liv. 4, 1.419,95; liv. 5, 1.365,40; liv. 6, 1.294,60. *Settore Odontotecnico*: liv. 1, 1.670,70; liv. 2, 1.582,55; liv. 3, 1.430,55; liv. 4, 1.346,95; liv. 5, 1.290,00; liv. 6, 1.241,20. *Settore Restauro artistico di beni culturali*: liv. QS, 2.458,50; liv. Q, 2.458,50; liv. 1, 2.308,50; liv. 2, 1.775,60; liv. 3, 1.650,05; liv. 4, 1.627,60; liv. 5, 1.525,60; liv. 6, 1.456,70. Per quest'ultimo settore di attività, di nuovo inserimento nel campo di applicazione del CCNL, si evidenziano anche l'indennità di funzione pari a 50,00 euro spettante al Quadro di livello QS e l'indennità di ruolo strategico pari a 100,00 euro (anch'essi mensili) spettante al tecnico del restauro senior di livello 4.

Si segnala altresì la modifica alla durata del periodo di preavviso per il personale con qualifica di Quadro; in caso di anzianità di servizio fino a 5 anni il preavviso da rispettare è ora pari a 90 giorni (contro i 60 precedenti), mentre per anzianità compresa tra 5 e 10 anni il preavviso è ora pari a 120 giorni (precedentemente 90). Da segnalare infine la nuova stesura dell'art. 55, che in materia di apprendistato professionalizzante contiene ora anche l'indicazione della durata e della relativa progressione economica per gli apprendisti addetti al settore restauro artistico di beni culturali.

PORTIERI E CUSTODI**ACCORDO 24.1.2022**

Si riportano di seguito i nuovi importi minimi del salario conglobato applicabili a decorrere dall'1.1.2022, come definiti dalle Parti nell'Accordo del 24 gennaio scorso. Portieri: livelli A3 e A4, 1.205,04 euro; livelli A1, A2 e A5, 1.099,64 euro; livelli A6 e A7, 1.152,27 euro; livelli A8 e A9, 1.206,96 euro. Altri lavoratori: liv. B1, 1.346,69; liv. B2, 1.280,32; liv. B3, 1.278,12; liv. B4, 1.189,98; liv. B5, 1.120,99; liv. C1, 1.982,30; liv. C2, 1.817,83; liv. C3, 1.592,10; liv. C4, 1.340,93; liv. C4 (primo impiego), 1.144,05; liv. D1, 1.276,47; liv. D2, 1.275,30; liv. D3, 1.275,30; liv. D4, 1.275,30.

SCUOLE PRIVATE LAICHE**CCNL 14.2.2022**

Il 14 febbraio scorso Aninsei e le rappresentanze sindacali dei lavoratori hanno firmato il nuovo CCNL valido dall'1.1.2021 al 31.12.2023 per il personale direttivo, docente, educativo, amministrativo, tecnico e ausiliario occupato nelle scuole non statali laiche.

Adeguate le retribuzioni minime, per le quali sono stati previsti tre incrementi nel triennio, rispettivamente all'1.9.2021, all'1.9.2022 e all'1.9.2023. Di seguito si riportano i valori spettanti dal mese di settembre 2021: liv. 8B, 1.621,30; liv. 8A, 1.537,49; liv. 7, 1.466,75; liv. 6, 1.444,64; liv. 5, 1.444,64; liv. 4, 1.355,34; liv. 3, 1.289,97; liv. 2, 1.230,55; liv. 1, 1.201,87.

Previsto altresì con decorrenza 1.9.2022 un incremento del salario di anzianità nella misura di 15,00 euro in cifra fissa per tutti coloro che alla medesima avranno maturato un biennio di servizio ininterrotto presso il medesimo Istituto; tale importo si somma a quelli eventualmente già percepiti dal dipendente ad analogo titolo, come indicato nella tabella contenuta nell'art. 20 del CCNL.

SCUOLE PRIVATE RELIGIOSE**CCNL 8.2.2022**

Lo scorso 8 febbraio Agidae e le OO.SS. dei lavoratori hanno siglato il nuovo CCNL applicabile al personale direttivo, docente, amministrativo, tecnico e ausiliario occupato nelle scuole private religiose aderenti. La nuova disciplina decorre dall'1.1.2021 e scade il 31.12.2023.

Previsti incrementi retributivi dall'1.12.2021, dall'1.9.2022 e dall'1.12.2023. Di seguito i nuovi minimi applicabili dal periodo da dicembre 2021: liv. 6, 1.952,29; liv. 5, 1.759,80; liv. 4, 1.678,21; liv. 3, 1.629,09; liv. 2, 1.584,75; liv. 1, 1.542,18.

TESSILE, ABBIGLIAMENTO, CHIMICA E AFFINI (PICCOLA INDUSTRIA)**ACCORDO 17.2.2022**

Il 17.2.2022, Confartigianato, Cna, Casartigiani e Claai (in rappresentanza datoriale) e Filitem-Cgil, Femca-Cisl e Uiltec-Uil (in rappresentanza dei lavoratori) hanno rinnovato il CCNL applicabile al personale delle PMI (fino a 249 occupati) dei settori Tessile, Abbigliamento, Moda, Calzature, Pelli e cuoio, Occhiali, Giocattoli, Penne, spazzole e pennelli e del settore Decorazione piastrelle in terzo fuoco, e al personale della piccola industria (fino a 49 occupati) dei settori Chimica e settori accorpati, Plastica, Gomma, Abrasivi, Ceramica e Vetro. La nuova disciplina decorre dall'1.1.2019 e scadrà il 31.12.2022.

Previsti incrementi retributivi dal periodo di paga di marzo 2022. Per i settori del comparto Tessile l'incremento medio è pari a 20,00 euro (sul livello 3 *bis* per i settori Tessile abbigliamento - Moda e Calzature e sul livello 3 per i settori Pelli e cuoio, Occhiali, Giocattoli e Penne, spazzole e pennelli); l'incremento medio è pari a 25,00 euro per il settore della Chimica e per i settori accorpati (sul livello D), per il settore Plastica e Gomma (sul livello 5), per i settori Abrasivi, Ceramica e per tutte le sottolavorazioni del Vetro (vale a dire settore meccanizzato – prime lavorazioni, settore trasformazioni – seconde lavorazioni e settore soffio a mano e semiautomatiche), rispettivamente sui livelli D1, D1, D1, 4 e 5; l'incremento medio è pari infine a 20,00 euro per il settore Decorazione piastrelle (sul livello D).

Prevista inoltre un'*una tantum* da corrispondere in due *tranche* di pari importo nei mesi di aprile e novembre 2022. Per i settori del comparto Tessile e per quelli del comparto Chimico la singola rata è pari a 100,00 euro (70 per gli apprendisti), mentre per il settore Decorazione di piastrelle in terzo fuoco è pari a 90 (63 per gli apprendisti).

VIGILANZA ANTINCENDIO (COOPERATIVE)**ACCORDO 21.12.2021**

L'Accordo 21.12.2021 rinnova fino al 31.12.2023 la disciplina collettiva applicabile alle c.d. "guardie ai fuochi". Previsti per il triennio 2021-2023 incrementi dall'1.1.2022, dall'1.1.2023 e dall'1.7.2023. Di seguito i nuovi minimi conglobati validi dal periodo di paga di gennaio 2022: liv. 1, 1.917,03; liv. 2, 1.776,28; liv. 3, 1.572,10; liv. 4, 1.433,47; liv. 5, 1.364,71; liv. 6, 1.300,19; liv. 7, 1.230,35.

Prevista altresì l'erogazione di un importo *una tantum*, denominato "Indennità di garanzia salariale", di importo pari a 450,00 euro in cifra fissa, distribuito nelle due seguenti *tranche*: 250,00 euro nel mese di gennaio 2022 e 200,00 euro nel mese di maggio 2022. Tali importi sono proporzionalmente ridotti per i lavoratori a part-time, come pure per gli assunti nel corso del 2021, in relazione alla minor durata di servizio nel corso di quell'anno solare.

Circolare per la Clientela

IL PUNTO SULLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

MARZO 2022

Lo Studio resta a Vostra disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione dovesse necessitarVi.

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

Il tema del mese:

L'ATTIVITÀ DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE SINDACALE

I diritti di informazione e consultazione hanno ad oggetto la tutela della conoscenza e del confronto su fatti che incidono sulle condizioni di lavoro e rappresentano uno strumento di protezione degli interessi collettivi dei lavoratori.

I diritti di informazione e consultazione costituiscono uno strumento di protezione degli interessi collettivi dei lavoratori ed hanno ad oggetto la tutela della conoscenza e del confronto su fatti che incidono sulle condizioni di lavoro. Inoltre, tali diritti si inseriscono nel più ampio quadro delle forme di partecipazione dei lavoratori nell'impresa.

Disciplina normativa

I diritti di informazione e consultazione sono espressamente previsti, in favore dei rappresentanti sindacali dei lavoratori in azienda (RSA/RSU), da specifiche disposizioni legislative e della contrattazione collettiva.

Sul punto, si precisa che con il DLgs. 6.2.2007 n. 25, è stata data attuazione alla direttiva CE/14/2002 che istituisce un quadro generale relativo all'informazione ed alla consultazione dei lavoratori.

Uno stretto nesso lega i due diritti, atteso che l'informazione è finalizzata a rendere possibile e preparare, se del caso, la consultazione.

In particolare, l'art. 2 del DLgs. 25/2007 (art. 2) chiarisce la nozione di:

- informazione, qualificandola come una trasmissione di dati da parte del datore di lavoro ai rappresentanti dei lavoratori finalizzata alla conoscenza ed all'esame di questioni attinenti all'attività d'impresa;
- consultazione, intendendo per tale ogni forma di confronto, scambio di opinioni e dialogo tra rappresentanti dei lavoratori e datore di lavoro su questioni attinenti all'attività d'impresa.

L'informazione e la consultazione devono riguardare:

- l'andamento recente e quello prevedibile dell'impresa, nonché la sua situazione economica;
- la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione, oltre che, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;

- le decisioni suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro.

Ambito soggettivo

L'art. 3 del DLgs. 25/2007 stabilisce che gli obblighi di informazione e consultazione siano imposti alle imprese che occupano almeno 50 dipendenti, da calcolarsi sul numero medio ponderato mensile dei lavoratori impiegati negli ultimi 2 anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

Inoltre, il medesimo decreto demanda alla contrattazione collettiva la determinazione delle modalità di informazione e consultazione, ossia le sedi, i tempi, i soggetti, le modalità ed i contenuti di tali diritti.

Ancora, al fine di contemperare i diritti di informazione e consultazione con le posizioni soggettive costituzionalmente garantite quali l'inviolabilità della riservatezza della persona e della sua dignità e la libertà di iniziativa economica privata, l'art. 5 del DLgs. 25/2007 prevede:

- la deroga all'obbligo generale di procedere a consultazioni e comunicazioni quando sussistano comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa o da arrecarle danno;
- il divieto in capo ai rappresentanti dei lavoratori ed agli esperti che eventualmente li assistono di rivelare a terzi nonché ai lavoratori rappresentati le informazioni che siano state loro fornite in via riservata e qualificate come tali dal datore di lavoro.

In caso di violazione da parte del datore di lavoro degli obblighi di comunicazione ed informazione, l'art. 7 del DLgs. 25/2007 stabilisce a carico dello stesso una sanzione amministrativa il cui importo varia da 3.000,00 a 18.000,00 euro per ciascuna violazione.

Obblighi previsti da norme di legge

Oltre alla disciplina di carattere generale introdotta dal DLgs. 25/2007, sono previste poi specifiche disposizioni di legge o della contrattazione collettiva che regolano l'obbligo del datore di lavoro di avviare una procedura di informazione e consultazione con le rappresentanze sindacali in relazione a determinati specifici istituti.

Di seguito, si riporta in formato tabellare le fattispecie più significative.

Mobilità	Secondo quanto previsto dagli artt. 4 e 24 della L. 223/91, il datore di lavoro che occupa più di 15 dipendenti e che intende avviare una procedura di licenziamento collettivo, risolvendo il rapporto di almeno 5 licenziamenti nell'arco di 120 giorni, in ciascuna unità produttiva o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia, è tenuto a darne comunicazione preventiva per iscritto alle RSA/RSU, nonché alle rispettive associazioni di categoria, ovvero in mancanza di rappresentanze
-----------------	---

<i>segue</i>	<p>aziendali alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale.</p> <p>In particolare, la comunicazione deve contenere l'indicazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dei motivi di eccedenza, dei motivi tecnici, organizzativi e produttivi per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a porre rimedio alla predetta situazione ed evitare in tutto o in parte, il licenziamento collettivo, del numero; • della collocazione aziendale e dei profili professionali del personale eccedente nonché del personale abitualmente impiegato; • dei tempi di attuazione del programma di riduzione del personale, delle eventuali misure programmate per fronteggiare la conseguenza sul piano sociale dell'attuazione del programma. <p>Entro 7 giorni dalla data del ricevimento della suddetta comunicazione, a richiesta della RSA/RSU e delle rispettive associazioni, si procede ad un esame congiunto tra le parti.</p>
Integrazioni salariali	<p>L'art. 14 del DLgs. 148/2015, intervenendo in materia di CIGO, stabilisce che nei casi di sospensione o riduzione dell'attività produttiva, il datore di lavoro sia tenuto a comunicare preventivamente alle RSA/RSU, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile, il numero dei lavoratori interessati.</p> <p>A tale comunicazione fa seguito, su richiesta di una delle parti, un esame congiunto della situazione avente a oggetto la tutela degli interessi dei lavoratori in relazione alla crisi dell'impresa.</p> <p>Nel caso della CIGS, invece, l'art. 24 del DLgs. 148/2015 prevede che il datore di lavoro che intende richiedere il trattamento straordinario di integrazione salariale per riorganizzazione aziendale e crisi aziendale sia tenuto a comunicare alle RSA/RSU, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile, il numero dei lavoratori interessati.</p> <p>Entro 3 giorni dalla predetta comunicazione è presentata dall'impresa domanda di esame congiunto della situazione aziendale.</p>
Trasferimento d'azienda	<p>L'art. 47 della L. 428/90 prevede che quando si intende effettuare, ai sensi dell'art. 2112 c.c., un trasferimento d'azienda o in cui sono complessivamente occupati più di 15 lavoratori, anche se il trasferimento riguarda una parte dell'azienda (c.d. "ramo d'azienda"), in cui eventualmente possono essere occupati anche meno di 15 lavoratori, è necessario che il cedente ed il cessionario ne diano comunicazione per iscritto alle rispettive RSA/RSU, nonché ai sindacati di categoria firmatari del CCNL applicato nelle imprese interessate al trasferimento, almeno 25 giorni prima che sia perfezionato l'atto da cui deriva il trasferimento o sia raggiunta un'intesa vincolante tra le parti.</p> <p>L'informazione deve riguardare:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la data del trasferimento; • i motivi del programmato trasferimento d'azienda; • le conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori e le eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.

<i>segue</i>	Su richiesta scritta delle RSA/RSU o dei sindacati di categoria, comunicata entro 7 giorni dal ricevimento della comunicazione, il cedente e il cessionario sono tenuti ad avviare, entro 7 giorni dal ricevimento della predetta richiesta, un esame congiunto con i soggetti sindacali richiedenti. La consultazione si intende esaurita qualora, decorsi 10 giorni dal suo inizio, non sia stato raggiunto un accordo.
Somministrazione di manodopera	Ai sensi dell'art. 36 del DLgs. 15.6.2015 n. 81, ogni 12 mesi l'utilizzatore comunica alle RSA/RSU o, in mancanza, agli organismi territoriali di categoria delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.
Lavoro notturno	Ai sensi dell'art. 12 del DLgs. 8.4.2003 n. 66, l'introduzione del lavoro notturno deve essere preceduta, secondo i criteri e con le modalità previsti dai contratti collettivi, dalla consultazione delle RSA/RSU aderenti alle organizzazioni firmatarie del contratto collettivo applicato dall'impresa; la consultazione va effettuata e conclusa entro un periodo di 7 giorni.
Contrattazione collettiva	Anche i contratti collettivi possono prevedere – nella loro parte obbligatoria – obblighi di informazione e consultazione a carico del datore di lavoro, principalmente in tema di: <ul style="list-style-type: none"> • individuazione del periodo feriale; • numero di ore di lavoro straordinario; • modifiche dell'articolazione dell'orario di lavoro; • mutamento di mansioni; • cambi di appalto; • trasferimenti collettivi.
Condotta antisindacale	La violazione da parte del datore di lavoro degli obblighi di informazione e consultazione, contenuti in previsioni legislative e nella trattativa collettiva, costituisce condotta antisindacale ai sensi dell'art. 28 della L. 300/70. In particolare, in tema di trasferimento d'azienda la violazione dell'obbligo di informativa alle OO.SS. costituisce comportamento antisindacale, ma non determina la nullità del contratto di cessione, ma solo la sua temporanea inefficacia per il tempo necessario al rinnovo della procedura.

Lo Studio resta a Vostra disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione dovesse necessitarVi

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

IL FOCUS SUI PROSSIMI ADEMPIMENTI: LO SCADENZARIO DI MARZO 2022

ALIMENTARI E PANIFICAZIONE (ARTIGIANATO)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.3.2022

Di seguito gli importi dei nuovi minimi retributivi previsti dall'Accordo 6.12.2021 con decorrenza 1.3.2022. Settore alimentare: liv. 1S, 2.218,02 euro; liv. 1, 1.991,43 euro; liv. 2, 1.823,06 euro; liv. 3A, 1.698,85 euro; liv. 3, 1.606,88 euro; liv. 4, 1.541,33 euro; liv. 5, 1.470,16 euro; liv. 6, 1.375,48 euro. Settore panificazione: liv. A1S, 1.876,18 euro; liv. A1, 1.744,21 euro; liv. A2, 1.633,54 euro; liv. A3, 1.495,80 euro; liv. A4, 1.417,19 euro; liv. B1, 1.836,90 euro; liv. B2, 1.509,09 euro; liv. B3S, 1.468,68 euro; liv. B3, 1.420,77 euro; liv. B4, 1.347,45 euro.

CALZATURE (INDUSTRIA)

ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA SCADENZA DELL'1.3.2022

Con la retribuzione del mese di marzo le aziende prive di contrattazione di secondo livello sono tenute a corrispondere l'Elemento di Garanzia Retributiva, nella misura di 300,00 euro in cifra fissa per tutti i lavoratori, con riferimento all'anno 2021. Tale importo viene proporzionalmente ridotto in relazione al servizio svolto nel corso del 2021, considerando a tal fine come mese intero le frazioni di mese di durata pari o superiore a 15 giorni.

IGIENE AMBIENTALE (AZIENDE MUNICIPALIZZATE)

COMPENSO RETRIBUTIVO AZIENDALE (CRA) SCADENZA DELL'1.3.2022

Con la retribuzione del mese di marzo le aziende presso le quali non sia stata stipulata contrattazione di secondo livello sono tenute a corrispondere ai lavoratori in forza il Compenso Retributivo Aziendale (CRA), nella misura di 150,00 euro in cifra fissa per tutti i lavoratori, con riferimento all'anno 2021. Tale importo viene proporzionalmente ridotto per i mesi del 2021 durante i quali non vi sia stata corresponsione della retribuzione ovvero indennità a carico degli Istituti competenti e/o integrazione retributiva a carico dell'azienda, computando a tal fine come mese intero le frazioni di mese di durata pari o superiore a 15 giorni.

INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGIES - ICT (CONFSAL-CIFA)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.3.2022

In applicazione del CCNL di luglio 2021, con decorrenza 1.3.2022 si applicano i seguenti minimi retributivi. Personale in regime ordinario: liv. Q, 2.537,80 euro; liv. 1, 2.356,52 euro; liv. 2, 1.896,22 euro; liv. 3, 1.593,99 euro; liv. 4, 1.426,59 euro; liv. 5, 1.329,52 euro. *Personale in*

regime di onboarding e re-employment: liv. 1, 1.769,39 euro (1° anno) e 2.003,04 euro (2° anno); liv. 2, 1.422,17 euro (1° anno) e 1.611,79 euro (2° anno); liv. 3, 1.195,49 euro (1° anno) e 1.354,89 euro (2° anno); liv. 4, 1.069,94 euro (1° anno) e 1.212,60 euro (2° anno).

LAVANDERIE E TINTORIE (INDUSTRIA)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.3.2022

A decorrere dall'1.3.2022, il Trattamento Economico Minimo (TEM) assume i seguenti valori, previsti dall'Accordo 5.1.2021: liv. D2, 2.545,10 euro; liv. C3, 2.545,10 euro; liv. C2, 2.200,33 euro; liv. C1, 1.971,52 euro; liv. B3, 1.903,69 euro; liv. B2, 1.456,05 euro; liv. B1, 1.679,54 euro; liv. A3, 1.650,16 euro; liv. A2, 1.569,72 euro; liv. A1, 1.390,43 euro. Limitatamente alle lavanderie industriali che abbiano avuto nell'anno 2019 un'incidenza del fatturato derivante per almeno il 60% dal settore turistico-alberghiero e della ristorazione, gli importi sono rimodulati come segue: liv. D2, 2.515,46 euro; liv. C3, 2.515,46 euro; liv. C2, 2.177,24 euro; liv. C1, 1.952,35 euro; liv. B3, 1.884,88 euro; liv. B2, 1.739,86 euro; liv. B1, 1.664,54 euro; liv. A3, 1.635,52 euro; liv. A2, 1.556,03 euro; liv. A1, 1.378,53 euro.

MECCANICI, ORAFI, ODONTOTECNICI (ARTIGIANATO)

UNA TANTUM SCADENZA DELL'1.3.2022

In virtù di quanto previsto dall'Accordo 17.12.2021 tutti i lavoratori in forza a tale data hanno diritto a percepire, unitamente alla retribuzione relativa al mese di marzo 2022, la prima *tranche* dell'indennità forfetaria *una tantum* prevista a copertura del periodo di carenza contrattuale compreso tra l'1.1.2019 e il 31.12.2021. L'importo che le aziende sono tenute a corrispondere è pari a 70,00 euro in cifra fissa (49 per gli apprendisti). Oltre che per i casi di *part time*, tale importo sarà soggetto a riproporzionamento nei casi di incompleta anzianità di servizio maturata durante il triennio di riferimento. Si ricorda che la seconda e ultima rata, nella misura di 60,00 euro per i lavoratori qualificati e di 42,00 euro per gli apprendisti, dovrà essere pagata in luglio 2022.

Lo Studio resta a Vostra disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione dovesse necessitarVi.

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

L'INCENTIVO PER L'ASSUNZIONE DI LAVORATORI IN NASPI

La L. 92/2012 ha introdotto nel nostro ordinamento uno specifico incentivo economico ai datori di lavoro che assumono lavoratori percettori di NASpl ovvero operano una trasformazione a tempo pieno e indeterminato di un rapporto a termine.

L'art. 2 co. 10-*bis* della L. 28.6.2012 n. 92 (introdotto dall'art. 7 co. 5 lett. b) del DL 28.6.2013 n. 76), riconosce uno specifico incentivo economico ai datori di lavoro che, senza esservi tenuti, stipulano con lavoratori o lavoratrici percettori di NASpl un contratto a tempo pieno e indeterminato ovvero operano una trasformazione a tempo pieno e indeterminato di un rapporto a termine.

Secondo quanto indicato dall'INPS con il messaggio 30.6.2015 n. 4441, sono portatori di beneficio anche i lavoratori che siano solo destinatari di NASpl e che nonostante abbiano inoltrato istanza di concessione e titolo alla prestazione, non l'abbiano ancora percepita.

34

Importo dell'incentivo

Il beneficio consiste in un contributo mensile pari al 20% dell'indennità mensile residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore, spettante per ogni mensilità di retribuzione erogata.

Il contributo spetta in misura intera in presenza di una retribuzione mensile piena, seppure in presenza di emolumenti ridotti.

In caso di giornate non retribuite (astensione dal lavoro per sciopero, malattia, maternità, ecc.), il contributo spettante si ottiene dividendo l'importo mensile per i giorni di calendario presenti nel mese e, dopo aver moltiplicato il risultato per i giorni non retribuiti, lo si detrae dal contributo mensile intero che sarebbe spettato in caso di retribuzione piena. La somma a credito dell'azienda non può mai superare l'importo della retribuzione erogata al lavoratore interessato nel corrispondente mese dell'anno, comprendendovi anche le eventuali competenze ultramensili calcolate *pro quota*.

Ambito di applicazione

Possono accedere alla nuova misura incentivante tutti i datori di lavoro, comprese:

- le Cooperative che instaurano con soci lavoratori un rapporto di lavoro in forma subordinata ex art. 1 co. 3 della L. 3.4.2001 n. 142,
- le imprese di somministrazione di lavoro con riferimento ai lavoratori assunti a scopo di somministrazione.

Tale diritto non spetta in riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei 6 mesi precedenti, da parte di impresa dello stesso o diverso settore di attività che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume, ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo.

Cumulabilità

L'incentivo è cumulabile con le agevolazioni contributive previste dall'art. 4 co. 8 - 11 della L. 28.6.2012 n. 92 (riduzione contributiva del 50% in caso di assunzione di donne prive di occupazione da 6 o 24 mesi e lavoratori *over 50*).

Condizioni richieste

Per aver diritto all'agevolazione il datore di lavoro deve rispettare i principi generali sanciti dall'art. 31 del DLgs. 14.9.2015 n. 150 e le ulteriori disposizioni al tal fine stabilite.

Ai sensi di tale norma, gli incentivi non spettano:

- se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione;
- se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine, anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;
- se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione hanno in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive;
- con riferimento a quei lavoratori che sono stati licenziati nei 6 mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenta

assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione, ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo.

Invece, con riferimento al contratto di somministrazione, i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore e, in caso di incentivo soggetto al regime *de minimis*, il beneficio viene computato in capo all'utilizzatore;

Ancora, oltre alla conformità *de minimis*, si richiede al datore di lavoro di essere in regola con le previsioni di cui all'art. 1 co. 1175 e 1176 della L. 296/2006.

In pratica, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva (DURC), fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Non è invece richiesto l'incremento occupazionale/ULA.

Adempimenti

I datori di lavoro interessati trasmettono all'INPS una dichiarazione di responsabilità, ove affermano l'assenza di condizioni ostative, utilizzando l'apposito modulo allegato alla circ. INPS 18.12.2013 n. 175, attraverso la funzionalità "contatti" del cassetto previdenziale aziende.

Le imprese dovranno trasmettere all'INPS apposita dichiarazione sugli aiuti "*de minimis*", ai sensi e per gli effetti della previsione contenuta nel DPR 28.12.2000 n. 445. La sua trasmissione da parte delle aziende interessate deve avvenire nel più breve tempo possibile dall'assunzione/trasformazione del lavoratore (circ. INPS 175/2013, Allegato 2).

Una volta valutata la spettanza del beneficio l'Istituto lo comunica all'azienda ed attribuisce alla posizione il codice autorizzazione "8D" avente il significato di "azienda destinataria del contributo previsto dall'art. 2, co. 10-*bis* della L. 92/2012 per l'assunzione di lavoratori beneficiari di Aspi".

Per esporre nel flusso UniEmens le quote mensili dell'incentivo da porre a conguaglio, i datori di lavoro autorizzati, valorizzeranno all'interno di <DenunciaIndividuale> <DatiRetributivi>, elemento <Incentivo> i seguenti elementi:

- nell'elemento <TipolIncentivo> dovrà essere inserito il valore "ASpl" avente il significato di "incentivo per assunzione lavoratori beneficiari di ASpl";
- nell'elemento <CodEnteFinanziatore> dovrà essere inserito il valore "H00" (Stato);

Circolare per la Clientela

LE AGEVOLAZIONI PER LE PICCOLE E MEDIE IMPRESE

- nell'elemento <ImportoCorrIncentivo> dovrà essere indicato l'importo posto a conguaglio relativo al mese corrente;
- nell'elemento <ImportoArrIncentivo> sarà indicato l'eventuale importo del beneficio spettante per periodi pregressi.

Lo Studio resta a Vostra disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione dovesse necessitarVi.