

Aprile 2022

Circolare per la

in materia di lavoro
e previdenza



1. Le novità del mese

Marzo in pillole	pag	2
------------------	-----	---

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

Le novità in materia di lavoro del decreto "Ucraina"	pag	10
I chiarimenti ministeriali in materia di trattamenti di integrazione salariale	pag	12
L'esonero contributivo dello 0,8% per i rapporti di lavoro dipendente	pag	15
Le comunicazioni dovute dai committenti in caso di lavoro intermediato da piattaforme digitali	pag	17
Le novità materia di lavoro introdotte in sede di conversione del DL "Sostegni-ter"	pag	19

3. Il punto sulla contrattazione collettiva

Le novità di marzo in pillole	pag	22
L'inquadramento contrattuale dei lavoratori del settore portuale	pag	25
Il focus sui prossimi adempimenti: lo scadenziario di aprile 2022	pag	33

4. Le agevolazioni per le piccole e medie imprese

L'incentivo per l'impiego di lavoratori con disturbo dello spettro autistico	pag	39
------------------------------------------------------------------------------	-----	----

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

MARZO IN PILLOLE

INPS - IMPORTI 2022 PER IL CALCOLO DELLE PRESTAZIONI

Con la circ. 4.3.2022 n. 35, l'INPS ha indicato gli importi da prendere a riferimento per il calcolo delle prestazioni di malattia, maternità/paternità e tubercolosi.

La misura delle indennità va calcolata con riferimento a periodi di paga compresi nell'anno 2022.

Con l'occasione, sono stati anche indicati:

- gli importi per calcolare, in favore di coltivatori diretti, coloni, mezzadri, imprenditori agricoli professionali, artigiani, commercianti, pescatori autonomi della piccola pesca marittima e delle acque interne, l'indennità di maternità/paternità, l'indennità per congedo parentale delle lavoratrici autonome e l'indennità per l'interruzione della gravidanza;
- gli importi da prendere a riferimento nell'anno 2022 per le prestazioni di malattia, degenza ospedaliera, maternità/paternità e congedo parentale in favore degli iscritti alla Gestione separata INPS;
- l'ammontare dell'assegno di maternità ex art. 74 del DLgs. 151/2001 e dell'assegno di maternità per lavori atipici e discontinui;
- i limiti di reddito ai fini dell'indennità del congedo parentale nei casi previsti dall'art. 34 co. 3 del DLgs. 151/2001;
- gli importi massimi per l'anno 2022 ai fini dell'indennità economica e dell'accredito figurativo per i periodi di congedo riconosciuti in favore dei familiari di disabili in situazione di gravità.

INPS - UTILIZZO DEL CODICE ALFANUMERICO UNICO DEI CCNL

Con il messaggio 7.3.2022 n. 1058, l'INPS ha ricordato ai datori di lavoro e ai professionisti che dal mese di competenza febbraio 2022 è necessario utilizzare nelle denunce UniEmens solamente il codice alfanumerico unico dei contratti collettivi nazionali di lavoro, attribuito dal Consiglio nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL) ai singoli CCNL depositati presso l'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro.

È infatti terminata la fase transitoria di coesistenza dei due codici (codice INPS e codice CNEL).

INPS - PERMESSI 104 IN FAVORE DEI PARENTI DELL'ALTRA PARTE DELL'UNIONE CIVILE

Con la circ. 7.3.2022 n. 36, l'INPS ha cambiato la propria posizione in merito al riconoscimento dei permessi ex L. 104/92 e del congedo straordinario di cui all'art. 42 co. 5 del DLgs. 151/2001 in favore dei parenti dell'altra parte dell'unione civile.

In particolare, per evitare discriminazioni nei riguardi di due situazioni giuridiche comunque comparabili (uniti civilmente e coniugi), per i lavoratori del settore privato, il diritto ai suddetti benefici deve essere riconosciuto all'unito civilmente anche nel caso in cui rivolga l'assistenza a un parente dell'unito e non solo nel caso in cui questi presti assistenza all'altra parte dell'unione. Allo stesso modo i parenti dell'unito civilmente avranno diritto ad assistere l'altra parte dell'unione.

INPS - RICHIESTA DI CIGO PER LE INDUSTRIE TESSILI E DELL'ABBIGLIAMENTO

Con il messaggio 7.3.2022 n. 1060, l'INPS ha fornito alcune indicazioni in merito alla riapertura dei termini per la trasmissione delle domande di Cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO) relative al periodo compreso tra l'1.10.2021 e il 31.12.2021, di interesse per i datori di lavoro delle industrie tessili e dell'abbigliamento non ammessi ai trattamenti emergenziali di cui all'art. 11 co. 2 del DL 146/2021 in quanto non autorizzati al precedente trattamento introdotto dall'art. 50-bis co. 2 del DL 73/2021 (DL "Sostegni-bis").

Con l'occasione, l'Istituto previdenziale ha quindi reso noto che per consentire ai predetti datori di lavoro di accedere, in luogo delle tutele connesse alla Cassa integrazione di tipo emergenziale, al trattamento ordinario di integrazione salariale (CIGO) secondo la disciplina di cui al DLgs. 14.9.2015 n. 148, sarà possibile presentare apposita istanza entro il 31.3.2022.

INPS - PRESTAZIONI DEL FONDO DI SOLIDARIETÀ DEI SERVIZI AMBIENTALI

Con la circ. 7.3.2022 n. 37, l'INPS ha fornito le istruzioni operative in ordine alle prestazioni erogate dal Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito del personale delle aziende del settore dei servizi ambientali, istituito presso l'INPS con il DM 103594/2019.

Con particolare riferimento all'assegno di integrazione salariale riconosciuto dal Fondo in questione, si ricorda che la prestazione può essere richiesta per le causali di CIGO (situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali, nonché situazioni temporanee di mercato), ovvero per le causali di CIGS, quali la riorganizzazione o crisi aziendale e i contratti di solidarietà.

La prestazione viene corrisposta per un periodo non superiore a 13 settimane in un biennio mobile e, per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato, trova applicazione per il periodo massimo di durata residua del contratto.

CORTE DI CASSAZIONE - GIUDIZIO DI OPPOSIZIONE ALLA RISCOSSIONE DEI CREDITI PREVIDENZIALI

Con la sentenza 8.3.2022 n. 7514, le Sezioni Unite della Corte di Cassazione hanno risolto il contrasto presente in giurisprudenza in merito al litisconsorzio necessario tra ente creditore e agente della riscossione in caso di opposizione alla riscossione dei crediti previdenziali, in particolare nelle ipotesi in cui il debitore abbia proposto, nei confronti del solo agente di riscossione, opposizione alla cartella per difetto di notificazione chiedendo anche l'accertamento negativo del credito contributivo.

In particolare, le Sezioni Unite hanno chiarito come, limitatamente al processo attinente alle opposizioni a iscrizione a ruolo dei crediti previdenziali e alle opposizioni concernenti l'accertamento negativo del debito per fatti successivi all'iscrizione a ruolo, la legittimazione passiva resta regolata dall'art. 24 del DLgs. 46/99, secondo cui il contribuente deve notificare il ricorso di opposizione contro l'iscrizione a ruolo solo all'ente impositore.

INPS - TRATTAMENTI PENSIONISTICI ANTICIPATI

L'INPS, con la circ. 8.3.2022 n. 38, ha fornito indicazioni applicative in merito alla disposizione introdotta dall'art. 1 co. 87 della L. 234/2021 (legge di bilancio 2022), con cui è stata istituita una nuova tipologia di pensione anticipata, la c.d. pensione "Quota 102".

Tale norma, infatti, modificando l'art. 14 del DL 4/2019 relativo alla pensione anticipata con opzione "Quota 100", ne riconosce il diritto di accesso al raggiungimento, entro il 31.12.2022, di

un'età anagrafica di almeno 64 anni (anziché 62, come da disposizione previgente) e di un'anzianità contributiva minima di 38.

Per quanto riguarda le tempistiche di accesso alla pensione "Quota 102", l'INPS precisa che, per i lavoratori dipendenti da datori di lavoro diversi dalle Pubbliche Amministrazioni e i lavoratori autonomi, la decorrenza della pensione non può essere anteriore all'1.5.2022, ove il trattamento pensionistico sia liquidato a carico di una Gestione diversa da quella esclusiva dell'AGO, ovvero al 2.4.2022, ove il trattamento pensionistico sia liquidato a carico della Gestione esclusiva dell'AGO.

INPS - DOMANDE PER IL CONTRIBUTO PER FIGLI DISABILI

Con la circ. 10.3.2022 n. 39, l'INPS ha reso noto che la domanda per la fruizione del contributo sperimentale per genitori disoccupati o monoreddito con figli con disabilità pari o superiore al 60% (art. 1 co. 365 della L. 178/2020) può essere presentata dal 1° febbraio al 31 marzo per gli anni 2022 e 2023.

Per l'anno di riferimento con competenza 2022, il richiedente, attestando il possesso di tutti i requisiti previsti dalla norma, può presentare domanda anche per l'anno 2021, selezionando l'opzione "Dichiaro di voler presentare domanda anche per l'anno 2021".

L'importo è variabile in relazione al numero di figli e va da un minimo di 150,00 euro ad un massimo di 500,00 euro (in caso di più figli disabili).

Effettuata l'istruttoria da parte dell'INPS, l'erogazione degli importi spettanti avrà luogo entro 90 giorni dal termine ultimo fissato per la presentazione delle domande (31 marzo) e con il primo pagamento saranno versate anche le mensilità maturate fino a quel momento.

MINISTERO DEL LAVORO - SVOLGIMENTO DELL'ATTIVITÀ DI VOLONTARIATO

Con la nota 34/4011/2022, il Ministero del Lavoro ha espresso parere favorevole in merito alla possibilità che il rapporto di lavoro intercorrente tra un determinato soggetto e un Comitato regionale sia compatibile con l'attività che il medesimo soggetto svolge in qualità di volontario presso un ente di base o un Comitato regionale di diversa Regione appartenente alla medesima rete nazionale, considerata la distinzione esistente tra il datore di lavoro e l'ente presso il quale il volontario opera e la reciproca autonomia.

Per il Ministero, infatti, la profilazione organizzativa di ciascuna delle entità componenti una struttura complessa – come una rete associativa o un analogo ente associativo di secondo livello – è caratterizzata, anche sotto il profilo statutario, da autonomia organizzativa, amministrativa, patrimoniale e operativa.

Pertanto, sotto il profilo formale, nell'ipotesi prospettata non appare ravvisabile una situazione di incompatibilità di cui all'art. 17 co. 5 del DLgs. 117/2017, considerato che l'ente datore di lavoro e l'ente che si avvale dell'operato volontario, con riferimento alla medesima persona, risultano a tutti gli effetti soggetti distinti e separati.

INPS - PRESTAZIONI DEL FONDO DI SOLIDARIETÀ PER LE ATTIVITÀ PROFESSIONALI

Con il messaggio 14.3.2022 n. 1147, l'INPS è intervenuto con riferimento al Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali di cui al DM 104125/2019, rendendo noto che ai fini del versamento del contributo ordinario, i datori di lavoro valorizzeranno nel flusso UniEmens, all'interno di "DenunciaAziendale" e "AltrePartiteADebito", l'elemento "AltreADebito" indicando in

“CausaleADebito” i codici “M131” o “M149” e in “Retribuzione” l'importo dell'imponibile, calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali di tutti i lavoratori interessati.

Infine, in “SommaADebito” andrà indicato l'importo del contributo pari allo 0,45% dell'imponibile contributivo, per le aziende da più di 5 fino a 15 dipendenti, indicando il codice M149, ovvero pari allo 0,65% dell'imponibile contributivo, per le aziende con più di 15 dipendenti, indicando il codice M131.

INPS - OBBLIGHI CONTRIBUTIVI PER GLI ORDINI E I COLLEGI PROFESSIONALI

L'INPS, con la circ. 15.3.2022 n. 40, ha riepilogato l'assetto degli obblighi contributivi previsti per gli Ordini e per i Collegi professionali, relativi alle assicurazioni pensionistiche e previdenziali per il proprio personale dipendente.

In particolare, per quanto riguarda le contribuzioni previdenziali e assistenziali “minori”, l'Istituto precisa che, attesa la natura pubblica degli enti in argomento, non sussiste obbligo di contribuzione con riferimento alla malattia e maternità, alla Cassa unica assegni familiari (Cuaf), al Fondo di garanzia per il TFR e al Fondo di Tesoreria.

Inoltre, Ordini e Collegi non sono altresì assoggettati al versamento del contributo ordinario al Fondo di integrazione salariale (FIS), mentre sussiste l'obbligo di versamento della contribuzione alla NASpl, dovuta nella misura dell'1,61% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per il solo personale assunto con contratto a tempo determinato.

INPS - PREPENSIONAMENTO PER GLI ADDETTI AD ATTIVITÀ USURANTI

Con il messaggio 16.3.2022 n. 1201, l'INPS ha ricordato che l'1.5.2022 scade il termine per la presentazione della domanda di riconoscimento dello svolgimento di lavori particolarmente faticosi e pesanti, in favore di quei lavoratori che maturano i requisiti per il pensionamento anticipato ex DLgs. 67/2011 nel corso del 2023.

Le domande in questione, nonché la relativa documentazione, devono essere presentate con l'apposita procedura telematica, corredata dal modulo “AP45”.

MINISTERO DEL LAVORO - TRATTAMENTI DI CIGS PER PROCESSI DI TRANSIZIONE

Con il DM 25.2.2022 n. 33, pubblicato nel mese di marzo 2022 sul sito del Ministero del Lavoro, sono stati ridefiniti i criteri per l'approvazione dei programmi di riorganizzazione aziendale che l'impresa deve soddisfare se intende richiedere il trattamento di CIGS per processi di transizione, così come previsto dall'art. 21 del DLgs. 148/2015 dopo le modifiche operate dalla legge di bilancio 2022 (art. 1 co. 199 della L. 234/2021).

Con l'occasione sono stati altresì forniti i criteri per l'esame delle domande di assegno di integrazione salariale del Fondo di integrazione salariale (FIS), non solo per la causale straordinaria della riorganizzazione, ma anche per quelle relative alla crisi e al contratto di solidarietà.

Con riguardo a quest'ultima prestazione, il provvedimento in parola prevede che l'assegno del FIS possa essere autorizzato anche quando la situazione di crisi sia conseguente ad un evento improvviso e imprevisto, esterno alla gestione del datore di lavoro. In tal caso, nell'apposita relazione occorre rappresentare l'imprevedibilità dell'evento causa della crisi, la rapidità con la quale ha prodotto effetti negativi e la sua completa autonomia rispetto alle politiche di gestione del datore di lavoro.

MINISTERO DEL LAVORO - CONVERSIONE DEI PERMESSI DI SOGGIORNO PER LAVORO

Con la circ. 16.3.2022 n. 2477, il Ministero del Lavoro ha prorogato al 30.9.2022 il termine per presentare le istanze di conversione dei permessi di soggiorno per lavoro subordinato e autonomo nonché per l'ingresso dei cittadini extracomunitari inseriti in progetti di formazione all'estero.

Per queste categorie viene quindi modificato il termine fissato in prima istanza al 17.3.2022 dal DPCM 21.12.2021, con cui era stata definita, per il 2021, la programmazione transitoria dei flussi di ingresso entro una quota complessiva massima di 69.700 unità, di cui 27.700 assegnate per il lavoro subordinato non stagionale, lavoro autonomo e conversioni, e 42.000 previste per il lavoro subordinato stagionale nei settori agricolo e turistico-alberghiero.

Il motivo della proroga in questione, secondo quanto indicato nella circolare in argomento, è dovuto al fatto che solo una parte minoritaria delle quote interessate risulta utilizzata.

Infine, si precisa che le istanze potranno essere inoltrate secondo le modalità già illustrate con la precedente circ. 5.1.2022 n. 116.

INPS - ESONERO CONTRIBUTIVO PER LE IMPRESE DELLE FILIERE AGRICOLE

Con il messaggio 16.3.2022 n. 1216, l'INPS ha comunicato la disponibilità del modulo telematico "Esonero Art. 70 D.L. n. 73/2021" all'interno del "Portale delle Agevolazioni" (ex "DiResCo") per i datori di lavoro, ovvero del "Cassetto previdenziale Autonomi in agricoltura", alla sezione "Comunicazione bidirezionale", "Invio comunicazione", per i lavoratori autonomi.

Il modello è utilizzabile ai fini dell'accesso all'esonero contributivo del mese di febbraio 2021 ex art. 70 del DL 73/2021, riconosciuto a specifiche aziende delle filiere agricole appartenenti ai settori agrituristico e vitivinicolo, incluse le aziende produttrici di vino e birra.

L'INPS precisa che dal 17.3.2022 è possibile visualizzare il modulo di domanda e predisporre le relative bozze, e che le domande potranno essere inviate o convalidate a partire dal 27.3.2022 e fino al 26.4.2022.

MINISTERO DEL LAVORO - LINEE GUIDA PER IL COLLOCAMENTO MIRATO

Con il DM 11.3.2022 n. 43 sono state adottate le linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità. Con la finalità di creare una maggior inclusione lavorativa di tali soggetti, le linee guida:

- assicurano la funzionalità di un servizio per il collocamento mirato di accoglienza e consulenza dedicato ai datori di lavoro obbligati ex L. 68/99, creando un maggiore confronto tra i Centri per l'impiego e le aziende;
- approfondiscono il ruolo del responsabile dell'inserimento lavorativo, nei casi in cui il datore di lavoro abbia provveduto ad istituire tale figura (art. 1 co. 1 lett. e) del DLgs. 151/2015);
- forniscono maggiori dettagli circa l'obbligo datoriale di adottare accomodamenti ragionevoli nei luoghi di lavoro, al fine di garantire al personale affetto da disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori.

INL - REGIME SANZIONATORIO DEI TIROCINI

Con la nota 21.3.2022 n. 530, l'Ispettorato nazionale del Lavoro (INL) ha chiarito che il nuovo

impianto sanzionatorio in materia di tirocini extracurricolari, introdotto dall'art. 1 co. 723 della L. 234/2021 (legge di bilancio 2022), è immediatamente applicabile e non necessita del recepimento regionale.

Il nuovo impianto sanzionatorio prevede una sanzione penale pari a 50,00 euro per ciascun tirocinante coinvolto e per ciascun giorno di tirocinio, laddove lo stesso sia stato svolto in modo fraudolento; è comunque fatta salva la possibilità, su domanda del tirocinante, di riconoscere la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a partire dalla pronuncia giudiziale.

In attesa che vengano approvate le nuove linee guida Stato - Regioni, la valutazione circa la natura irregolare e fraudolenta del tirocinio dovrà essere effettuata sulla base delle attuali legislazioni regionali del 2017.

INPS - TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE DOPO LA LEGGE DI BILANCIO 2022

Con il messaggio 1282/2022, l'INPS ha fornito chiarimenti con riferimento alla gestione degli ammortizzatori sociali dopo il riordino della disciplina operata dalla legge di bilancio per il 2022 (L. 234/2021).

Tra le varie, l'INPS ha ricordato come l'art. 1 co. 194 della L. 234/2021 (legge di bilancio 2022) stabilisca, per i trattamenti relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dall'1.1.2022, l'introduzione di un unico massimale annualmente rivalutato secondo gli indici ISTAT (pari a 1.222,51 euro lordi per il 2022), che prescinde dalla retribuzione mensile di riferimento dei lavoratori.

Sul punto, l'Istituto precisa che per i trattamenti di CIGO, CIGS e per l'assegno di integrazione salariale del FIS, con periodi iniziati nel corso del 2021 e proseguiti nel 2022, per il periodo di pagamento decorrente dall'1.1.2022 trova applicazione il predetto massimale unico.

Ancora, con riferimento alla comunicazione preventiva alle organizzazioni sindacali nell'ipotesi in cui le unità produttive si trovino in regioni diverse, si precisa che tale comunicazione deve essere fatta con il criterio della prossimità territoriale, tenendo conto della valenza nazionale solo relativamente al criterio della rappresentanza sindacale. Pertanto, se sono interessate due Regioni, dovranno essere effettuate due distinte comunicazioni.

INPS - ESONERO DELLO 0,8% PER I RAPPORTI DI LAVORO DIPENDENTE

Con la circ. 22.3.2022 n. 43, l'INPS ha fornito le istruzioni operative sull'esonero dello 0,8% della quota IVS del lavoratore, introdotto – in via eccezionale per i periodi di paga dall'1.1.2022 al 31.12.2022 – dall'art. 1 co. 121 della L. 234/2021.

Operativamente, i datori di lavoro dovranno indicare, nel flusso UniEmens di competenza di marzo 2022, i lavoratori per i quali spetta l'esonero, utilizzando i nuovi codici causale "L024" ed "L025" (quest'ultimo per la tredicesima).

Per i mesi pregressi, la valorizzazione dell'elemento "AnnoMeseRif" può essere effettuata nei flussi di competenza di marzo, aprile e maggio 2022.

Specifiche istruzioni sono state dettate ai datori di lavoro agricoli.

GOVERNO - NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO DEL DL "UCRAINA"

Il DL 21/2022 (c.d. DL "Ucraina") introduce alcune misure a tutela del lavoro che si sostanziano nel riconoscimento di nuovi periodi di integrazioni salariali nonché di un'agevolazione contributiva per il personale delle aziende in crisi.

In particolare, l'art. 11 riconosce ai datori di lavoro che non possono più beneficiare della CIGO

per esaurimento dei limiti di durata, un ulteriore trattamento per un massimo di 26 settimane fruibili fino al 31.12.2022.

In modo analogo, per determinate categorie di datori di lavoro (agenzie e tour operator, stabilimenti termali, ecc.) rientranti nel campo di applicazione dei Fondi di solidarietà e FIS si riconoscono ulteriori trattamenti per un massimo di 8 settimane fino al 31.12.2022.

Inoltre, dal 22.3.2022 e fino al 31.5.2022, si riconosce a determinate categorie di datori di lavoro (appartenenti ai settori della siderurgia, legno, ceramica, automotive e agroindustria), l'esonero dal pagamento della contribuzione addizionale.

Invece, il successivo art. 12 del DL 21/2022, modificando l'art. 1 co. 119 della L. 234/2021 (legge di bilancio 2022), estende l'esonero contributivo del 100% anche ai lavoratori licenziati per riduzione di personale – dalle imprese coinvolte nel tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale di cui all'art. 1 co. 852 della L. 296/2006 – nei 6 mesi precedenti e ai lavoratori impiegati in rami di azienda oggetto di trasferimento.

INPS - TRASMISSIONE DEI DATI PER IL PAGAMENTO DIRETTO DELLA CIG

Con il messaggio 23.3.2022 n. 1320, l'INPS ha prorogato fino al 30.4.2022 il periodo transitorio durante il quale è possibile trasmettere, con il nuovo flusso telematico "UniEmens-Cig" oppure con il modello "SR41", le richieste di pagamento diretto dei trattamenti di integrazione salariale previsti dall'art. 8 del DL 41/2021 (DL "Sostegni").

L'Istituto previdenziale ha altresì precisato che le richieste di pagamento diretto afferenti a periodi di integrazione salariale decorrenti dall'1.5.2022 dovranno essere inviate esclusivamente con il nuovo flusso telematico "UniEmens-Cig".

Inoltre, si chiarisce che per le richieste di pagamento diretto afferenti a domande che hanno a oggetto periodi di integrazione salariale con una decorrenza anteriore all'1.5.2022, i datori di lavoro possono continuare a scegliere se utilizzare il nuovo flusso telematico "UniEmens-Cig" o il modello "SR41".

In particolare, si evidenzia che il sistema "SR41" dovrà necessariamente essere utilizzato fino alla fine del periodo autorizzato dai datori di lavoro che, alla data dell'1.5.2022, avessero già inviato richieste di pagamento con tale sistema.

INPS - ESONERO CONTRIBUTIVO PER LE FILIERE AGRICOLE

Con il messaggio 25.3.2022 n. 1373, l'INPS ha modificato i termini per l'invio delle domande di accesso all'esonero contributivo di febbraio 2021 introdotto dall'art. 70 del DL 73/2021 in favore delle filiere agricole appartenenti ai settori agrituristico e vitivinicolo, comprese le aziende produttrici di vino e birra (come individuate dai codici ATECO di cui alla tabella E allegata al decreto) e resi noti dall'Istituto con il messaggio 1216/2022.

In particolare, le domande possono essere presentate:

- a partire dalle ore 9:00 del 4.4.2022 (in luogo del 27.3.2022);
- entro le 23:59 del 4.5.2022 (in luogo del 26.4.2022).

INL - COMUNICAZIONE PREVENTIVA PER LE PRESTAZIONI AUTONOME OCCASIONALI

Con la nota 28.3.2022 n. 573, l'Ispettorato nazionale del Lavoro ha fornito le prime indicazioni con riguardo alla nuova applicazione, accessibile dal 28.3.2022 su "Servizi Lavoro" per i datori di lavoro e soggetti abilitati tramite SPID e CIE, che consente di effettuare la comunicazione obbligatoria dei rapporti di lavoro autonomo occasionale ex art. 13 del DL 146/2021.

INPS - AGEVOLAZIONI COLLEGATE ALLA CIGS PER AZIENDE IN CRISI

Con il messaggio 29.3.2022 n. 1400, l'INPS è intervenuto in merito alla disposizione di cui all'art. 43-bis del DL 109/2018, che riconosce alle società sottoposte a procedura fallimentare o in amministrazione straordinaria destinatarie negli anni 2019, 2020 e 2021 di provvedimenti di concessione del trattamento di CIGS ex art. 44 del medesimo DL 109/2018, l'esonero dal pagamento delle quote di accantonamento del TFR maturate sulla retribuzione persa e dal versamento del contributo di cui all'art. 2 co. 31 della L. 92/2012 (c.d. "ticket" di licenziamento). Tale misura agevolativa, fruibile per tutto il triennio 2020/2022 per volontà dell'art. 4 del DL 103/2021, è riconoscibile limitatamente ai lavoratori ammessi all'integrazione salariale. Per accedere all'esonero in parola, le aziende interessate, previo possesso del decreto ministeriale di autorizzazione (che indica l'ammissione alle misure di esonero e la stima degli oneri relativi al TFR e al c.d. "ticket" di licenziamento), devono presentare specifica istanza di accesso all'INPS inoltrando un'apposita domanda avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza *on line* reperibile sul sito Internet www.inps.it, nella sezione denominata "Portale Agevolazioni".

MINISTERO DEL LAVORO - LAVORO INTERMEDIATO DA PIATTAFORME DIGITALI

In data 30.3.2022, il Ministero del Lavoro ha pubblicato sul proprio portale il DM 23.2.2022 n. 31, con cui vengono definiti gli standard e le regole per la trasmissione telematica delle comunicazioni dovute dai committenti in caso di lavoro intermediato da piattaforme digitali. Tale adempimento è stato introdotto dall'art. 27 co. 2-decies lett. a) del DL 152/2021, che ha a sua volta integrato l'art. 9-bis del DL 510/96, disponendo che le comunicazioni in argomento vengano effettuate dal committente entro il 20° giorno del mese successivo all'instaurazione del rapporto di lavoro.

Operativamente, il provvedimento in questione, che entrerà in vigore il prossimo 14.4.2022, stabilisce che le citate comunicazioni dovranno essere effettuate tramite un applicativo *ad hoc*, che sarà a breve disponibile nella sezione "Servizi Lavoro" del sito istituzionale del Ministero del Lavoro, utilizzando l'apposito modello "UNI-piattaforme" e seguendo i sistemi di classificazione e le modalità tecniche reperibili negli allegati al medesimo DM 31/2022.

INPS - TRATTAMENTO DI CIGS PER RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE

Con il messaggio 31.3.2022 n. 1459, l'INPS ha illustrato i contenuti della misura prevista dall'art. 44 co. 11-ter del DLgs. 148/2015, con cui si concede ai datori di lavoro ricadenti nel campo di applicazione della CIGS la possibilità di beneficiare di un ulteriore trattamento straordinario di integrazione salariale di durata massima pari a 52 settimane, per fronteggiare, nel biennio 2022-2023, processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica.

Tra le varie, l'Istituto previdenziale precisa che destinatari della misura sono i datori di lavoro assoggettati alla disciplina della CIGS ai sensi dell'art. 20 del DLgs. 148/2015, che hanno raggiunto i limiti massimi di fruizione fissati dagli artt. 4 e 22 del medesimo DLgs. 148/2015.

Con l'occasione vengono altresì fornite le istruzioni operative per la gestione della misura nell'ambito del flusso UniEmens, rendendo noto che per le operazioni di conguaglio e versamento del contributo addizionale potranno essere utilizzati, rispettivamente, i codici "L090" e "E608".

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

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

LE NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO DEL DECRETO “UCRAINA”

Con il DL 21.3.2022 n. 21 sono state introdotte numerose misure urgenti per contrastare gli effetti economici e umanitari della crisi Ucraina. Tra queste si segnalano alcune disposizioni in materia di lavoro che riguardano trattamenti di integrazione salariale ed agevolazioni contributive per le aziende in crisi.

Tra le numerose disposizioni contenute nel DL 21/2022, introdotte al fine di contrastare gli effetti economici e umanitari generati dall'attuale conflitto in Ucraina, trovano posto anche alcune misure a tutela del lavoro che si sostanziano nel riconoscimento:

- di nuovi periodi di integrazioni salariali (art. 11 del DL 21/2022) con esonero dal versamento della contribuzione addizionale per determinate categorie di imprese;
- di un'agevolazione contributiva per il personale delle aziende in crisi (art. 12 del DL 21/2022).

Misure in materia di integrazione salariale

L'art. 11 del provvedimento in parola, integrando l'art. 44 del DLgs. 148/2015, riconosce ai datori di lavoro ricadenti nel campo di applicazione della cassa integrazione guadagni ordinaria e che non possono più ricorrere ai trattamenti per esaurimento dei limiti di durata nell'utilizzo delle relative prestazioni, un trattamento ordinario di integrazione salariale:

- per un massimo di 26 settimane;
- fruibili fino al 31.12.2022.

Come precisato dalla medesima norma, tale prestazione viene riconosciuta:

- per far fronte a situazioni di particolare difficoltà economica e in deroga ai consueti limiti di durata dei trattamenti di integrazione salariale stabiliti dagli artt. 4 e 12 del DLgs. 148/2015;
- nel limite di spesa di 150 milioni di euro per l'anno 2022.

In modo analogo, per determinate categorie di datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione dei Fondi di solidarietà e FIS di cui agli artt. 26, 29 e 40 del

DLgs. 148/2015, il decreto in questione riconosce ulteriori trattamenti di integrazione salariale per un massimo di 8 settimane fino al 31.12.2022, fruibili qualora non sia più possibile ricorrere all'assegno di integrazione salariale per esaurimento dei limiti di durata.

Nel dettaglio, possono fruire di quest'ultima misura le imprese che occupano fino a 15 dipendenti e riconducibili ai codici Ateco indicati nell'Allegato I al DL (agenzie e tour operator, stabilimenti termali, parchi di divertimento, ecc.).

Infine, dal 22.3.2022 (data di entrata in vigore del decreto) e fino al 31.5.2022, si riconosce a determinate categorie di datori di lavoro (appartenenti ai settori della siderurgia, ceramica, automotive e agroindustria), che sospendono o riducono l'attività lavorativa per accedere ai trattamenti di integrazione salariale, l'esonero dal pagamento della contribuzione addizionale prevista dal DLgs. 148/2015.

Assunzioni agevolate con esonero contributivo

Il successivo art. 12 del DL 21/2022 interviene invece in materia di assunzioni incentivate, modificando l'art. 1 co. 119 della L. 234/2021 (legge di bilancio 2022), con cui si riconosce l'esonero contributivo del 100% previsto dall'art. 1 co. 10 della L. 178/2020 per i lavoratori *under* 36, anche ai datori di lavoro privati che assumono, nel periodo ivi considerato, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, lavoratori subordinati, indipendentemente dalla loro età anagrafica, da imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale presso la struttura per la crisi d'impresa di cui all'art. 1 co. 852 della L. 296/2006. In sostanza, la novità principale apportata con la legge di bilancio 2022 è stata quella di estendere l'esonero ai suddetti lavoratori, a prescindere dalla loro età anagrafica.

Per effetto delle novità apportate con l'art. 12, tale esonero risulta essere esteso anche ai lavoratori licenziati per riduzione di personale dalle suddette imprese nei 6 mesi precedenti e ai lavoratori impiegati in rami di azienda oggetto di trasferimento da parte delle imprese in argomento.

La norma introduce anche una specifica al citato co. 119, riguardante il coordinamento con gli altri incentivi. In particolare, in caso di assunzione di lavoratori che fruiscono della NASpl, rimane preclusa la possibilità di cumulare l'esonero del 100% previsto dalla legge di bilancio 2022 con il contributo ex art. 2 co. 10-*bis* della L. 92/2012 pari al 20% dell'indennità mensile residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore.

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

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

I CHIARIMENTI MINISTERIALI IN MATERIA DI TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE

Con la circ. 18.3.2022 n. 6, Il Ministero del Lavoro ha fornito nuovi chiarimenti con riguardo alle ultime novità in materia di trattamenti di integrazione salariale (di cui al DLgs. 148/2015), introdotte dal DL 4/2022 (DL Sostegni-ter) e dalla L. 234/2021 (legge di bilancio 2022).

Con la circ. 18.3.2022 n. 6, il Ministero del Lavoro ha fatto il punto in merito alle disposizioni previste dalla L. 234/2021 (legge di bilancio 2022) e dal DL 4/2022 (c.d. DL "Sostegni-ter"), con cui sono state apportate significative modifiche alla disciplina dei trattamenti di integrazione salariale dettata dal DLgs. 148/2015.

Pagamento diretto delle prestazioni

Per quanto riguarda le modifiche apportate all'art. 7 del DLgs. 148/2015 in merito al pagamento diretto delle prestazioni, si ricorda che il nuovo co. 5-bis dell'art. 7 del DLgs. 148/2015 stabilisce che qualora l'INPS abbia autorizzato il pagamento diretto della prestazione, il datore di lavoro è tenuto – a pena di decadenza – ad inviare all'Istituto i dati necessari:

- entro la fine del secondo mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale;
- ovvero se posteriore, entro il termine di 60 giorni dalla data della "comunicazione" del provvedimento di autorizzazione alla concessione della cassa integrazione.

Compatibilità con lo svolgimento di attività lavorativa

Relativamente alla compatibilità dei trattamenti di CIG con l'eventuale svolgimento di attività lavorativa da parte del percettore, il Ministero del Lavoro segnala che all'art. 8 del DLgs. 148/2015, già modificato dalla legge di bilancio 2022, viene introdotta, ad opera dell'art. 23 lett. c) del DL "Sostegni-ter", una puntualizzazione relativa all'ipotesi in cui il lavoratore beneficiario di integrazione salariale svolga – nel periodo di sospensione o riduzione di orario di lavoro – attività di lavoro a tempo determinato di durata pari a 6 mesi.

In tal caso, come nell'ipotesi già disciplinata, relativa allo svolgimento di attività di

lavoro subordinato a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi, il trattamento di integrazione salariale resta sospeso per la durata del rapporto di lavoro.

Esame congiunto

L'impresa che intende richiedere l'intervento di integrazione salariale, sia ordinario che straordinario, deve avviare la procedura di consultazione sindacale (esame congiunto) come indicato agli artt. 14 e 24 del DLgs. 148/2015.

Tenuto conto dell'art. 23 lett. d) e g) del DL "Sostegni-ter", che introduce all'art. 14 co. 2 e all'art. 24 co. 3 la locuzione "anche in via telematica", il Ministero precisa che essa sta a indicare che l'espletamento di tale fase del procedimento possa essere svolta anche a distanza, con l'ausilio delle reti informatiche o telefoniche.

Precisazioni in merito alla causale di riorganizzazione aziendale

Sempre con la circ. 6/2022, il Ministero del Lavoro evidenzia l'avvenuto ampliamento della causale di riorganizzazione aziendale per l'accesso alla CIGS, peraltro oggetto di un recente intervento ad opera del DM 33/2022.

Con l'occasione, si precisa che l'impresa che intende richiedere il trattamento di CIGS per un intervento di riorganizzazione per realizzare processi di transizione, deve presentare un programma di interventi nel quale siano esplicitamente indicate le azioni di transizione, che possono realizzarsi:

- mediante la pianificazione di processi innovativi di transizione digitale e tecnologica;
- ovvero di azioni dirette al rinnovamento e sostenibilità ambientale ed energetica.

L'accordo di transizione occupazionale

Per quanto riguarda invece l'accordo di transizione occupazionale di cui al nuovo art. 22-ter del DLgs. 148/2015 introdotto dalla legge di bilancio 2022, nella circolare in commento si chiarisce che tale misura è destinata prevalentemente a quei lavoratori che, in seguito alle azioni di un programma aziendale di riorganizzazione o risanamento già concluso da parte dell'impresa da cui dipendono, restino comunque non riassorbibili e, pertanto, a rischio esubero.

Sul punto si ricorda che tale norma è stata peraltro oggetto di intervento anche del DL "Sostegni-ter", con cui è stata abrogata la previsione che consentiva, per l'anno 2022, la proroga dei trattamenti di CIGS di cui all'art. 22-bis esclusivamente per la causale contratto di solidarietà (e non per le causali di riorganizzazione e crisi).

Modifiche alle disposizioni transitorie

Ancora, ulteriori considerazioni riguardano alcune misure inserite tra le

disposizioni transitorie ex art. 44 co. 11-ter del DLgs. 148/2015, oggetto di intervento della legge di bilancio 2022.

In particolare, si ribadisce che nei casi di processi di riorganizzazione aziendale o nelle ipotesi di grave difficoltà economica di una impresa che non può più ricorrere alle tutele dei trattamenti di CIGS e in deroga ai limiti temporali di cui agli artt. 4 e 22 del medesimo DLgs. 148/2015, la medesima ha la possibilità di accedere ad un ulteriore periodo di trattamento straordinario, massimo di 52 settimane fruibili fino al termine ultimo del 31.12.2023.

Nel merito, il Ministero sottolinea che il legislatore, con tale ulteriore misura di sostegno al reddito, ha voluto assicurare una ulteriore protezione a quei lavoratori dipendenti da imprese che avendo già intrapreso un processo di risanamento ovvero di ristrutturazione, si trovano ancora ad affrontare difficoltà per il rilancio dell'impresa e che non "possono più ricorrere ai trattamenti straordinari di integrazione salariale".

Misure per le imprese appaltatrici di mensa e pulizia

Infine, un'ultima considerazione riguarda le imprese appaltatrici dei servizi di mensa e di pulizia, alle quali l'art. 1 co. 198 della L. 234/2021 riconosce, nel caso debbano gestire una riduzione o sospensione dell'attività, la possibilità di ricorrere per tutelare i propri dipendenti ai trattamenti di CIGO o CIGS a prescindere dalle condizioni soggettive dell'impresa committente in cui prestano i loro servizi.

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

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

L'ESONERO CONTRIBUTIVO DELLO 0,8% PER I RAPPORTI DI LAVORO DIPENDENTE

Con la circ. 22.3.2022 n. 43, l'INPS ha fornito le istruzioni operative ai fini della fruizione dell'esonero contributivo introdotto dall'art. 1 co. 121 della L. 234/2021 (legge di bilancio 2022), anche con riferimento alle modalità di recupero degli arretrati relativi ai primi mesi dell'anno 2022.

Con la circ. 22.3.2022 n. 43, l'INPS è intervenuto in merito all'esonero contributivo introdotto dall'art. 1 co. 121 della L. 234/2021 (legge di bilancio 2022), fornendo le istruzioni operative ai fini della fruizione anche con riferimento alle modalità di recupero degli arretrati relativi ai primi mesi dell'anno 2022.

La disposizione in parola ha previsto, in via eccezionale, per i periodi di paga dall'1.1.2022 al 31.12.2022, per i rapporti di lavoro dipendente, un esonero dello 0,8% sulla quota IVS a carico del lavoratore, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico.

In pratica, se l'aliquota a carico dei lavoratori è pari al 9,19%, per l'anno 2022 questa sarà ridotta all'8,39%.

Beneficiari

L'esonero si applica a tutti i lavoratori dipendenti di datori di lavoro, pubblici e privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore. Sono esclusi i rapporti di lavoro domestico, inclusi i rapporti di lavoro in apprendistato.

Condizioni

L'esonero può essere fruito a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per 13 mensilità, non ecceda l'importo mensile di 2.692,00 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima.

Se tale soglia viene superata in un dato mese, l'esonero non spetterà per il mese di riferimento.

Sul punto, per il mese di competenza dicembre 2022, l'INPS precisa che l'esonero sarà riconosciuto:

- sulla retribuzione corrisposta nel mese (se quest'ultima non ecceda il limite di 2.692,00 euro);

Circolare per la Clientela

L'INFORMAZIONE PRATICA PER LE PICCOLE E MEDIE IMPRESE

APRILE 2022

- sull'importo della tredicesima mensilità corrisposta nel medesimo mese (sempre se l'importo della mensilità aggiuntiva non ecceda i 2.692,00 euro).

Per i rapporti di lavoro dove la tredicesima viene erogata nei singoli mesi, l'accesso alla riduzione per il rateo mensile sarà possibile se i ratei non superino, nel mese di erogazione, l'importo di 224,00 euro (2.692/12), fermo restando la condizione secondo cui la retribuzione lorda del mese, al netto dei ratei di tredicesima, non deve eccedere la soglia di 2.692,00 euro.

L'INPS chiarisce inoltre che l'esonero non si applica sulla quattordicesima mensilità e che non è necessario il rispetto sia delle condizioni di cui all'art. 31 del DLgs. 150/2015, in quanto tale misura non si configura come un incentivo all'assunzione, sia della disciplina comunitaria in materia di aiuti di Stato (l'agevolazione non è altresì subordinata all'autorizzazione della Commissione europea).

Inoltre, si ribadisce che non è necessario il possesso del DURC da parte del datore di lavoro e che l'esonero è cumulabile con altre agevolazioni, nei limiti della contribuzione dovuta.

UniEmens

Con l'occasione, l'INPS ha altresì fornito le istruzioni per la compilazione del flusso UniEmens, chiarendo che la generalità dei datori di lavoro privati dovranno esporre, a partire dal flusso UniEmens di competenza di marzo 2022, i lavoratori per i quali spetta l'esonero.

Inoltre, le imprese interessate potranno valorizzare l'elemento "AnnoMeseRif" con riferimento ai mesi pregressi (dal mese di gennaio 2022 fino al mese precedente l'esposizione del corrente) solo nei flussi UniEmens di competenza di marzo, aprile e maggio 2022.

Specifiche istruzioni sono previste per l'esposizione dell'esonero per la tredicesima mensilità, ovvero per il rateo di tredicesima mensilità.

Per i datori di lavoro agricoli, oltre alle istruzioni per la compilazione dell'UniEmens "PosAgri", l'Istituto previdenziale precisa che, per i flussi di competenza gennaio, febbraio e marzo 2022 già trasmessi, l'esonero verrà applicato in automatico se il lavoratore aveva diritto al beneficio; in caso contrario i datori di lavoro dovranno inviare dall'1.5.2022 al 31.5.2022 nuovi flussi per sostituire quelli trasmessi in precedenza.

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

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

LE COMUNICAZIONI DOVUTE DAI COMMITTENTI IN CASO DI LAVORO INTERMEDIATO DA PIATTAFORME DIGITALI

Con il DM 23.2.2022 n. 31 sono state definite le regole per la trasmissione telematica delle comunicazioni dovute dai committenti in caso di lavoro intermediato da piattaforme digitali.

In data 30.3.2022, il Ministero del Lavoro ha pubblicato sul proprio portale il DM 23.2.2022 n. 31, definendo gli standard e le regole per la trasmissione telematica delle comunicazioni dovute dai committenti in caso di lavoro intermediato da piattaforme digitali.

Il provvedimento in parola, che entrerà in vigore il 14.4.2022, definisce come:

- piattaforme di lavoro digitale i programmi e le procedure informatiche che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, condizionano le modalità di esecuzione di una prestazione di lavoro;
- lavoro intermediato da piattaforma digitale la prestazione di lavoro, compresa quella di natura intellettuale, intermediata da una piattaforma digitale che ne condiziona le modalità di esecuzione, indipendentemente dalla qualificazione contrattuale del rapporto di lavoro e dal luogo di svolgimento della prestazione.

17

Disciplina normativa

L'obbligo delle comunicazioni telematiche del lavoro mediante piattaforme digitali è stato introdotto dall'art. 27 co. 2-*decies* lett. a) del DL 152/2021, che ha a sua volta integrato l'art. 9-*bis* del DL 510/96, disponendo che le comunicazioni in argomento vengano effettuate dal committente:

- entro il 20° giorno del mese successivo all'instaurazione del rapporto di lavoro;
- utilizzando l'apposito modello "UNI-Piattaforme".

Soggetti abilitati e adempimenti preliminari

I soggetti abilitati ammessi all'invio delle comunicazioni "UNI-Piattaforme" sono:

Circolare per la Clientela

L'INFORMAZIONE PRATICA PER LE PICCOLE E MEDIE IMPRESE

APRILE 2022

- le figure professionali indicate dall'art. 1 della L. 12/79 (Consulenti del lavoro, Avvocati, Dottori Commercialisti, Ragionieri e Periti commerciali);
- i periti agrari e agrotecnici;
- le associazioni di categoria (comprese quelle dei datori di lavoro agricoli);
- i consorzi e i gruppi di imprese.

Per poter inviare le comunicazioni in argomento, i referenti aziendali e i soggetti abilitati devono registrare rispettivamente le aziende o lo studio professionale o l'impresa capogruppo, secondo le regole in vigore nel portale "Servizi Lavoro". Infine, nel documento allegato al decreto con cui vengono illustrate le modalità tecniche per effettuare l'adempimento in parola, si precisa che:

- l'accesso al portale è consentito solo tramite le credenziali SPID o la Carta d'Identità Elettronica (CIE);
- le comunicazioni di avvio delle prestazioni lavorative non possono essere né annullate né rettificare.

Modulistica e procedura di trasmissione delle comunicazioni

Fermo restando il termine di comunicazione preventiva per le ipotesi di rapporto di lavoro subordinato e di lavoro autonomo in forma coordinata e continuativa, il committente della prestazione autonoma, ivi inclusa quella occasionale, dovrà inviare il modello "UNI-Piattaforme" entro il 20° giorno del mese successivo all'instaurazione del rapporto di lavoro.

Nel modello in questione vanno indicate:

- le generalità del committente (codice fiscale, denominazione, dati del legale rappresentate, indirizzo e recapiti della sede legale, eccetera) e quelle dei prestatori d'opera (codice fiscale, nome e cognome, data e luogo di nascita, indirizzo di residenza, eventuale titolo di soggiorno, eccetera);
- la data di inizio e di cessazione della prestazione;
- la durata presunta, espressa in ore, della prestazione;
- la sede di lavoro;
- l'inquadramento contrattuale.

In caso di stipula contestuale di due o più contratti di lavoro intermediato da piattaforma digitale, l'obbligo in questione potrà essere assolto mediante un'unica comunicazione.

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

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

LE NOVITÀ MATERIA DI LAVORO INTRODOTTE IN SEDE DI CONVERSIONE DEL DL SOSTEGNI-TER

Con la L. 28.3.2022 n. 5 è stato convertito con modificazioni il DL 27.1.2022 n. 4 (DL Sostegni-ter). La legge in questione, entrata in vigore il 29.3.2022, introduce diverse novità in materia di lavoro e previdenza.

È stata pubblicata, sulla G.U. S.O. 28.3.2022 n. 73, la L. 28.3.2022 n. 5 che ha convertito in legge, con modificazioni, il DL 27.1.2022 n. 4 (c.d. decreto "Sostegni-ter"). La legge è entrata in vigore il 29.3.2022. Di seguito si riportano le principali novità in materia di lavoro introdotte in sede di conversione.

Esonero contributivo per le agenzie di viaggi e i tour operator

L'art. 4 co. 2-ter - 2-septies del DL 4/2022 convertito riconosce in favore dei datori di lavoro privati operanti nel settore delle agenzie di viaggi e dei tour operator un esonero contributivo, a favore dei datori di lavoro operanti nei settori in esame, esclusi i premi INAIL.

Tale esonero, riparametrato e applicato su base mensile, viene riconosciuto:

- a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione;
- fino a un massimo di 5 mesi anche non continuativi;
- per il periodo di competenza aprile-agosto 2022.

I datori di lavoro in argomento possono fruire dell'esonero entro il 31.12.2022.

Agevolazione in materia di somministrazione di lavoro

L'art. 23-*quater* del DL 4/2022 convertito proroga dal 30.9.2022 al 31.12.2022 il limite temporale di operatività della misura agevolativa in materia di somministrazione di lavoro di cui all'art. 31 co. 1, quarto periodo del DLgs. 15.6.2015 n. 81.

Tale ultima norma prevede che nel caso in cui il contratto di somministrazione tra l'agenzia e l'utilizzatore sia a tempo determinato, l'utilizzatore può impiegare in missione, per periodi superiori a 24 mesi anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato, per il quale l'agenzia di somministrazione abbia comunicato all'utilizzatore l'assunzione a tempo indeterminato, senza che ciò determini in capo all'utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato.

Ingresso in Italia dei nomadi digitali e dei lavoratori da remoto

L'art. 6-*quinquies* del DL 4/2022 convertito, modificando l'art. 27 del DLgs. 25.7.98 n. 286, inserisce tra le categorie di lavoratori stranieri ai quali è possibile rilasciare il nulla osta al lavoro per casi particolari, anche i c.d. "nomadi digitali" e i lavoratori da remoto non appartenenti all'Unione europea.

La norma definisce tali lavoratori "*i cittadini di un Paese terzo che svolgono attività lavorativa altamente qualificata attraverso l'utilizzo di strumenti tecnologici che consentono di lavorare da remoto in via autonoma ovvero per un'impresa anche non residente nel territorio dello Stato italiano*".

Nel caso in cui svolgano l'attività in Italia, per tali soggetti non è richiesto il nulla osta al lavoro mentre il permesso di soggiorno, previa acquisizione del visto d'ingresso, viene rilasciato per un periodo non superiore ad un anno, a condizione che il titolare abbia la disponibilità di un'assicurazione sanitaria a copertura di tutti i rischi nel territorio nazionale e che vengano rispettate le disposizioni di carattere fiscale e contributivo vigenti nell'ordinamento nazionale.

Incremento delle risorse del Fondo unico nazionale per il turismo

L'art. 4 co. 1 e 3 del DL 4/2022, come modificato in sede di conversione, dispone l'incremento di 105 milioni di euro per l'anno 2022 per il "Fondo unico nazionale per il turismo di parte corrente" di cui all'art. 1 co. 366 della L. 234/2021.

Per l'anno 2022, 2 milioni di euro stanziati sul suddetto Fondo sono destinati alle guide turistiche e agli accompagnatori turistici, titolari di partita IVA.

Trasferimento risorse al Fondo emergenze spettacolo, cinema e audiovisivo

L'art. 8 co. 4-*bis* del DL 4/2022 convertito dispone che, nelle more dell'introduzione di un sostegno economico temporaneo in favore dei lavoratori che prestano a tempo determinato attività artistica o tecnica, direttamente connessa con la produzione e la realizzazione di spettacoli (art. 2 co. 1 lett. a) del DLgs. 182/97), le risorse per l'anno 2022 del "Fondo per il sostegno economico temporaneo - SET" (art. 1 co. 352 della L. 234/2021), pari a 40 milioni di euro, siano trasferite al "Fondo emergenze spettacolo, cinema e audiovisivo" di cui all'art. 89 co. 1 del DL 18/2020, per il sostegno dei lavoratori dello spettacolo dal vivo e dei settori del cinema e dell'audiovisivo, iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo.

Dichiarazione di inabilità al lavoro portuale per ormeggiatori e barcaioli

L'art. 23-*quinquies* del DL 4/2022 convertito stabilisce che gli ormeggiatori e i barcaioli possono essere dichiarati inabili al lavoro portuale, ai fini della

Circolare per la Clientela

L'INFORMAZIONE PRATICA PER LE PICCOLE E MEDIE IMPRESE

APRILE 2022

cancellazione dai relativi registri di cui agli artt. 208 e 216 del DPR 15.2.52 n. 328, esclusivamente dal personale medico dell'INPS.

Resta fermo il riconoscimento della pensione di inabilità ai sensi dell'art. 2 della L. 12.6.84 n. 222, sulla base dei requisiti contributivi e sanitari previsti per legge.

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

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

LE NOVITÀ DI MARZO IN PILLOLE

AUTOTRASPORTO MERCI E LOGISTICA

ACCORDO 31.1.2022

Nel corso del mese di marzo 2022 le Parti hanno reso noto l'accordo stipulato in data 31.1.2022, con cui viene recepito all'interno del CCNL 18.5.2021 il contenuto dell'Accordo interconfederale 17.12.2021, individuando così le modalità di riconoscimento della quota di 4,00 euro (contributo per la bilateralità) attraverso strumenti di *welfare* di bilateralità.

CEMENTO, CALCE, GESSO (INDUSTRIA)

ACCORDO 15.3.2022

Lo scorso 15 marzo Federbeton e le OO.SS. di categoria (Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil) hanno siglato l'Accordo per il rinnovo del CCNL 29.5.2019 applicabile al personale delle aziende operanti nella produzione del cemento, della calce e dei suoi derivati, delle malte e dei materiali di base per le costruzioni. Fatte salve le decorrenze specifiche indicate, la nuova disciplina entra in vigore dall' 1.1.2022 e scadrà il 31.12.2024.

Tra le novità si segnalano i nuovi minimi retributivi applicabili a partire dal prossimo mese di ottobre: Area direttiva/3, 2.149,23 euro; Area direttiva/2, 1.924,06 euro; Area direttiva/1, 1.760,30 euro; Area concettuale/3, 1.668,22 euro; Area concettuale/2, 1.606,83 euro; Area concettuale/1, 1.524,94 euro; Area specialistica/3, 1.432,82 euro; Area specialistica/2, 1.371,43 euro; Area specialistica/1, 1.320,26 euro; Area qualificata/2, 1.238,37 euro; Area qualificata/1, 1.187,17 euro; Area esecutiva/1, 1.025,00 euro. Previsti poi due ulteriori incrementi, dall'1.10.2023 e dall'1.12.2024.

In ambito normativo si segnalano due importanti novità: dal prossimo 1° luglio l'integrazione della retribuzione globale di fatto (fino al 50% per la lavoratrice madre e fino al 70% per il lavoratore padre) non sarà più limitata ai soli primi 3 mesi di congedo, ma si estenderà fino al 5°; in caso di malattia che richieda il ricorso a terapie salvavita (intensive, oncologiche o di emodialisi), aumenta del 50% la durata del periodo di comporto, che passa a 21 mesi dai 14 previsti dal co. 1 dell'art. 55 del CCNL (sempre da considerare nell'intervallo "mobile" di 30 mesi).

Infine, dall'1.7.2022 la quota-Azienda a favore del Fondo di previdenza complementare passa al 2,3%.

CENTRI ELABORAZIONE DATI (UGL - ASSOCED)

ACCORDO 9.3.2022

Il 9.3.2022 Assoced e Lait, in rappresentanza delle aziende, e Ugl in rappresentanza dei lavoratori hanno stipulato l'accordo di rinnovo del CCNL 13.12.2018. La nuova disciplina decorre dall'1.4.2022 e scadrà il 31.3.2025.

La prima *tranche* di incremento retributivo decorre dal prossimo mese di maggio, mentre le successive sono previste a marzo e ottobre 2023 e a settembre 2024. Di seguito i nuovi importi applicabili dall'1.5.2022: Quadri di Direzione, 2.793,36 euro; Quadri, 2.538,62 euro; liv. 1, 2.179,57 euro; liv. 2, 1.951,31 euro; liv. 3S, 1.870,87 euro; liv. 3, 1.751,43 euro; liv. 4, 1.629,65 euro; liv. 5, 1.551,61 euro; liv. 6, 1.310,33 euro.

Dall'1.4.2022 l'indennità di funzione passa a 269,00 euro mensili per i Quadri di Direzione e a 234 per gli altri Quadri, con ulteriori incrementi previsti poi dall'1.4.2023 e dall'1.4.2024.

In materia di lavoro a termine, si segnala che le Parti hanno dato attuazione alla "delega" contenuta nell'art. 19 co. 1 del DLgs. 81/2015, indicando puntualmente i casi di possibile deroga alla durata massima di 12 mesi (entro il limite massimo di 24 mesi) nella stipula di un contratto di lavoro a tempo determinato.

In tema di assistenza sanitaria integrativa aumentata a 204,00 euro annui la contribuzione al Fondo Easi, ripartita in 15,00 euro mensili a carico del datore di lavoro e 2,00 euro mensili a carico del lavoratore.

Infine, dal 2022 è aumentato da 140,00 a 150,00 euro annui il valore dei piani e degli strumenti c.d. di "flexible benefit" che le aziende devono mettere a disposizione di ciascun dipendente.

EDILIZIA (INDUSTRIA E COOPERATIVE)

ACCORDO 3.3.2022

Lo scorso 3 marzo è stato rinnovato il CCNL 18.7.2018 applicabile alle imprese edili e alle cooperative del settore edile. Fatte salve specifiche decorrenze, le nuove disposizioni sono entrate in vigore l'1.3.2022 e scadranno il 30.6.2024.

Previsti incrementi retributivi da marzo e da luglio 2022; di seguito gli importi applicabili dall'1.3.2022. Aziende industriali: liv. 7, 1.894,71 euro; liv. 6, 1.705,23 euro; liv. 5, 1.421,02 euro; liv. 4, 1.326,31 euro; liv. 3, 1.231,56 euro; liv. 2, 1.108,41 euro; liv. 1, 947,36 euro. *Imprese cooperative*: liv. 8, 2.412,99 euro; liv. 7, 2.022,90 euro; liv. 6, 1.737,34 euro; liv. 5, 1.475,56 euro; liv. 4, 1.321,69 euro; liv. 3, 1.229,41 euro; liv. 2, 1.103,92 euro; liv. 1, 965,21 euro.

A decorrere dall'1.3.2022 gli operai *under* 29 di prima occupazione nel settore, al compimento del 12° mese presso la stessa impresa hanno diritto a percepire, a titolo di *una tantum*, il "Premio di ingresso nel settore", in misura pari a 100,00 euro.

GUARDIE AI FUOCHI

CCNL 28.2.2022

Il 28.2.2022 Angaf per parte datoriale e Fit, Filt e Uiltrasporti in rappresentanza dei lavoratori, hanno stipulato il nuovo CCNL applicabile ai dipendenti e ai soci delle Società e/o Cooperative di vigilanza antincendio. La nuova disciplina è entrata in vigore l'1.1.2021 e scadrà il 31.12.2023.

Previsti tre incrementi retributivi alla data dell'1.1.2022, dell'1.1.2023 e dell'1.7.2023. Di seguito gli importi applicabili dallo scorso mese di gennaio: liv. 1, 1.917,03 euro; liv. 2, 1.776,28 euro; liv. 3, 1.572,10 euro; liv. 4, 1.433,47 euro; liv. 5, 1.364,71 euro; liv. 6 1.300,19 euro; liv. 7, 1.230,35 euro.

Prevista inoltre un'indennità *una tantum*, denominata "Elemento di Garanzia Salariale", a copertura del periodo di carenza contrattuale compreso tra gennaio e dicembre 2021; la prima rata è stata prevista per il mese di gennaio, nella misura di 250,00 euro in cifra fissa, mentre la seconda dovrà essere corrisposta unitamente alle competenze di maggio 2022, in misura pari a 200,00 euro. Tali importi vengono ridotti per dodicesimi per gli assunti nel 2021 e per i lavoratori a tempo parziale in ragione della prestazione lavorativa ridotta.

IMPRESE DI VIAGGIO E TURISMO

ACCORDO 15.3.2022

Con Accordo del 9.3.2022, Fiavet (in rappresentanza delle imprese) e le OO.SS. di settore (Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs), alla luce del protrarsi dall'emergenza COVID-19 e dagli impatti delle misure adottate per limitarne gli effetti, hanno stabilito un ulteriore slittamento in

Circolare per la Clientela

IL PUNTO SULLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

APRILE 2022

avanti, rispettivamente ai mesi di ottobre 2022 e di novembre 2022, della corresponsione della seconda e della terza *tranche* dell'indennità forfetaria *una tantum* nelle imprese di viaggi e turismo, inizialmente previste dall'art. 151 del CCNL 24.6.2019 per i mesi di marzo e settembre 2020.

LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE**ACCORDO 15.3.2022**

Lo scorso 15 marzo Assolavoro e le OO.SS. di categoria hanno siglato l'accordo di adeguamento del CCNL alla luce delle novità in materia di ammortizzatori sociali contenute nella Legge di Bilancio 2022, con particolare riferimento al Fondo di solidarietà bilaterale alternativo di settore (FSBS).

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'INQUADRAMENTO CONTRATTUALE DEI LAVORATORI DEL SETTORE PORTUALE

L'art. 4 del CCNL Marittimi 15.12.2015 fissa i criteri e le declaratorie per consentire un corretto inquadramento contrattuale dei lavoratori del settore portuale.

L'art. 4 del CCNL Marittimi stipulato in data 15.12.2015 riporta i criteri e le declaratorie ai fini di un corretto inquadramento dei lavoratori – operai, impiegati e quadri – che operano nelle imprese del settore portuale.

Disciplina normativa

I lavoratori del settore portuale sono inquadrati in una classificazione su livelli professionali, effettuata secondo le declaratorie generali e le esemplificazioni dei profili professionali di seguito descritte.

I requisiti contenuti in tali declaratorie e le esemplificazioni dei profili consentono, per analogia, di inquadrare le figure professionali non indicate nel testo.

Ai fini dell'inquadramento nel livello di appartenenza e del profilo professionale specifico ogni lavoratore dovrà possedere i requisiti stabiliti dalla declaratoria generale di livello.

All'interno di ciascun livello, l'equivalenza dei contenuti professionali deve intendersi garantita e rispettata, essendo stata preventivamente valutata dalle parti in relazione al contenuto professionale delle attività svolte nel livello.

Per quanto non previsto dal presente articolo circa la disciplina delle mansioni valgono le norme di cui all'art. 2103 c.c., così come modificato.

Settimo livello

Si tratta del livello di ingresso per i lavoratori neo assunti ai quali non si applicano le norme dei contratti di inserimento e dell'apprendistato.

Detti lavoratori, se sono indirizzati nell'esercizio di attività semplici, superato il periodo di prova e dopo un periodo di lavoro effettivo di 4 mesi, verranno inquadrati al sesto livello professionale.

Invece, se sono indirizzati nell'esercizio di attività complesse, superato il periodo

di prova e dopo un periodo di lavoro effettivo di 8 mesi verranno inquadrati al quinto livello professionale.

Sesto livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività semplici per abilitarsi alle quali occorrono brevi periodi di pratica per entrare in possesso di adeguate conoscenze professionali.

Le mansioni sono svolte sulla base di disposizioni o procedure predeterminate e comportano responsabilità ed autonomia limitate alla corretta esecuzione del proprio lavoro.

Di seguito si riportano delle esemplificazioni di alcuni profili professionali:

- fattorino;
- archivista, dattilografo/protocollista, addetto alla digitazione dati al terminale;
- telefonista e/o centralinista;
- facchini;
- guardiani e portinai con compiti di sorveglianza agli accessi degli impianti/immobili;
- addetti magazzinieri, addetto confezionamento e trasferimento merci con mansioni promiscue;
- addetti rizzaggio e derizzaggio.

Sono inoltre inclusi altri profili professionali di valore equivalente non espressamente compresi nella suddetta elencazione.

Quinto livello

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono con conoscenza delle procedure alcune attività esecutive di natura tecnico/amministrativa e operativa, anche di una certa complessità, che richiedono una definita preparazione e pratica d'ufficio e/o una adeguata esperienza di lavoro;
- i lavoratori che svolgono attività per l'esecuzione delle quali si richiedono cognizioni tecnico/pratiche inerenti alla tecnologia del lavoro e/o alla utilizzazione di macchine/impianti con particolari capacità ed abilità esecutive conseguite mediante diplomi e/o attestati di istituti e/o centri professionali specifici acquisite con la necessaria esperienza di lavoro.

Le attività pur se svolte generalmente sulla base di disposizioni o procedure predeterminate, comportano una definita autonomia di esecuzione, conseguente anche alla variabilità delle condizioni di lavoro ovvero alle concrete situazioni determinatesi.

Di seguito si riportano delle esemplificazioni di alcuni profili professionali:

Circolare per la Clientela

IL PUNTO SULLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

APRILE 2022

- operatore esecutivo polifunzionale dei servizi al settore amministrativo/operativo/commerciale: impiegato amministrativo e/o contabile esecutivo, segretario esecutivo e/o addetto alla segreteria, ecc.; addetto alla documentazione doganale - polizze di carico - lettere di vettura e/o bollette di spedizione, addetto alle operazioni di ricevimento e rilascio di merci e/o contenitori con emissione di relativa documentazione anche con utilizzo di sistemi elettronici; ecc.;
- stenodattilografo;
- hostess/steward;
- centralinista con compiti polivalenti;
- bilancista addetto alle bilance automatiche;
- addetto all'approvvigionamento idrico con mansioni plurime;
- addetto polivalente alle operazioni di magazzino e/o piazzale;
- addetto alla sorveglianza, controllo delle merci e degli impianti;
- addetto alle operazioni di rizzaggio e derizzaggio polivalente;
- operaio di manutenzione e di officina: es. meccanico, elettricista, installatore impianti elettrici, muratore, falegname/carpentiere, riparatore e manutentore containers ecc.;
- addetto alla conduzione dei mezzi meccanici semplici di sollevamento e o traino;
- aiuto macchinista frigorista;
- operatore manovre carri ferroviari.

Sono inoltre inclusi altri profili professionali di valore equivalente non espressamente compresi nella suddetta elencazione.

Quarto livello

Appartengono a questo livello i lavoratori:

- che, con specifica collaborazione, svolgono con buona conoscenza delle procedure, attività esecutive di particolare rilievo di natura amministrativa, tecnica, operativa che richiedono un'ideale preparazione, capacità, pratica d'ufficio e/o corrispondente esperienza di lavoro;
- che svolgono attività per l'esecuzione delle quali si richiedono cognizioni tecnico pratiche inerenti alla tecnologia del lavoro ed alla utilizzazione di macchine/impianti particolari, con capacità ed abilità conseguite mediante attestati e/o diplomi di istituti e/o centri professionali specifici e/o acquisite con la necessaria esperienza di lavoro. Tali lavoratori devono compiere con perizia e buona autonomia i lavori loro affidati, che possono comportare anche la trasmissione di istruzioni ricevute di contenuto tecnico-operativo ad altri lavoratori.

Le attività comportano buona autonomia nell'esecuzione del lavoro conseguente anche alla variabilità delle condizioni e si manifesta nell'adattamento delle procedure alle concrete situazioni di lavoro e connesse esigenze.

Di seguito si riportano delle esemplificazioni di alcuni profili professionali:

- operatore polifunzionale dei servizi al settore amministrativo/operativo/commerciale. Ad esempio, impiegato amministrativo e/o contabile, impiegato preposto al servizio di cassa e/o di esazione con autorizzazione a quietanze e versamenti, commesso, misuratore, pesatore, smarcatore sottobordo/piazzale, *deckman*, ecc.;
- gestore e/o sorvegliante portuale;
- operatore CED addetto al sistema informativo/co;
- operaio di manutenzione, riparazione e trasformazione;
- operaio preposto alla conduzione di nastri trasportatori anche dei silos che compie lavori/operazioni di notevole difficoltà, delicatezza, complessità e piccole riparazioni la cui corretta esecuzione richiede specifiche capacità tecnico pratiche;
- operaio polivalente che svolge tutte le operazioni di magazzino;
- addetto al controllo qualità delle merci;
- segnalatore, verricellista;
- operatore di pompe di azionamento, di torrette e conduttore di pompe da aspirazione di silos;
- addetto alle operazioni di sbarco/imbarco: operai in grado di eseguire in maniera autonoma e professionale tutte le operazioni attinenti l'imbarco, sbarco e movimentazione delle merci compresa la guida esperta dei mezzi meccanici;
- bilancista addetto alle bilance automatiche dei silos portuali;
- macchinisti frigoristi con patente e con certificato di abilitazione alle operazioni relative all'impiego di gas tossici, ove sia richiesto dalle vigenti leggi;
- operatore di mezzi meccanici complessi di sollevamento e/o traino;
- conduttore motrici ferroviarie.

Sono altresì inclusi altri profili professionali di valore equivalente non espressamente compresi nella suddetta elencazione.

Terzo livello

Appartengono a questo livello i lavoratori:

- che con specifica collaborazione, essendo forniti di approfondite conoscenze teorico - pratiche attestata da diploma di scuola superiore specifica e/o acquisite attraverso corrispondenti esperienze di lavoro, svolgono con perizia attività di concetto anche complesse di carattere amministrativo, autoritativo, tecnico, operativo, promozionale/*marketing*/commerciale e/o assumendo

compiti di guida, coordinamento e di controllo di altri lavoratori;

- che svolgono attività complesse, per l'esecuzione delle quali si richiedono una vasta esperienza, cognizioni tecnico/pratiche inerenti alla tecnologia del lavoro ed all'utilizzazione di macchine e/o impianti complessi. Le capacità per svolgere dette attività devono essere conseguite mediante specifici diplomi di istituti e/o centri professionali e/o attraverso la necessaria e significativa esperienza di lavoro. Tali lavoratori devono svolgere in autonomia il lavoro loro assegnato e/o assumere compiti di coordinamento e controllo di altri lavoratori.

Le attività previste da questo livello richiedono autonomia ed iniziativa adeguate che presuppongono la conoscenza delle normative, delle procedure e delle tecniche operative alle stesse applicabili e/o comportano la partecipazione a scelte del settore lavorativo di appartenenza.

Di seguito si riportano delle esemplificazioni di alcuni profili professionali:

- traduttore;
- addetto elaborazione statistiche e studi;
- analista programmatore;
- impiegato amministrativo e/o contabile di concetto (es. economo, addetto paghe e contributi, addetto contabilità generale e/o industriale, e/o controllo gestione addetto servizio clienti, addetto al controllo e sicurezza);
- impiegato tecnico;
- operatore promozione/relazioni esterne/*marketing*;
- gestore magazzini scorte e ricambi;
- pianificatore di piazzale e ferrovia (*yard planner* e *rail planner*);
- capo piazzale;
- magazziniere;
- capo squadra operai; capo squadra operai manovre ferroviarie;
- tecnico specialista di officina o manutenzioni che con interpretazione critica di disegni e schemi funzionali esegue con autonomia operativa lavori di particolare impegno e complessità;
- operatori di quadri sinottici per l'introduzione, la manipolazione e la riconsegna delle merci nei silos granari portuali;
- tecnico frigorista responsabile della sala macchine e del funzionamento e manutenzione elettromeccanica degli impianti e della rete di distribuzione del freddo;
- capo commesso;
- pesatore iscritto al ruolo pubblico e munito di apposito patentino;
- operatore polivalente di mezzi meccanici di sollevamento e/o traino ivi compreso le gru di banchina, con responsabilità di manutenzione ordinaria e/o con funzioni inerenti il ciclo operativo (spuntatore, segnalatore,

commesso); la funzione di istruttore è compresa nel presente profilo professionale ma non è da considerarsi requisito indispensabile per il riconoscimento di livello.

Sono altresì inclusi altri profili professionali di valore equivalente non espressamente compresi nella suddetta elencazione.

Secondo livello

Appartengono a questo livello i lavoratori:

- di concetto sia amministrativi sia tecnici ed operativi che, con specifica collaborazione, essendo in possesso di notevole esperienza e dei requisiti previsti nel terzo livello, svolgono con autonomia di iniziativa e facoltà di decisione, nell'ambito di direttive generali, attività che richiedono particolari preparazione/competenza e capacità professionali;
- preposti, con le connesse funzioni, ad attività organizzativamente articolate/strutturate ovvero esplicano compiti di programmazione, coordinamento e/o controllo di corrispondente rilevanza.

Le attività previste nel presente livello richiedono altresì, in relazione alle attività svolte, una responsabilità relativa al coordinamento, al controllo della correttezza amministrativa, tecnico-operativa, e della rispondenza giuridica del proprio lavoro e/o degli atti dell'area di appartenenza.

Esemplificazioni di alcuni profili professionali:

- impiegato specialista in sistemi amministrativi: es. impiegato con mansioni di concetto incaricato della gestione di procedure ed atti autoritativi (concessioni, autorizzazioni, licenze, ecc.) e relativi controlli;
- impiegato con mansioni di concetto incaricato di attività di promozione/relazioni esterne - *marketing* - sviluppo - studi/ricerche, impiegato con mansioni di concetto;
- impiegato con mansioni di concetto incaricato alla gestione di tesoreria, contabilità generale, contabilità clienti e fornitori, contabilità LL.PP. ed ai conseguenti adempimenti interni ed esterni, ecc;
- segretario di direzione con uso corrente di lingue straniere;
- tecnico responsabile;
- analista responsabile di progetto/i dei sistemi informativi;
- tecnico alla sicurezza - ispettore portuale;
- coordinatore operativo (capo banchina/terminal/depositi/piattaforme, ecc.);
- procuratore doganale;
- cassiere con responsabilità ed oneri per errore;
- tecnico della comunicazione a mezzo media, tecnico della *ciberunit*;
- capo ufficio;
- coordinatore del servizio manutenzione;

Circolare per la Clientela

IL PUNTO SULLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

APRILE 2022

- pianificatore nave, stivatore - responsabile carico e scarico nave (*ship planner*);
- gestore di magazzino.

Sono altresì inclusi altri profili di valore equivalente di impiegato di concetto con notevole esperienza non espressamente compresi nella suddetta elencazione.

Primo livello

Appartengono a questo livello i lavoratori:

- che, nell'ambito delle direttive generali e con discrezionalità di poteri, facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa, svolgono attività di rilievo che richiedono notevole preparazione, competenze interdisciplinari, particolare esperienza verificata ed accertata nell'esercizio pluriennale delle relative funzioni. Agli stessi lavoratori sono assegnati incarichi di particolare importanza ai fini della realizzazione degli obiettivi aziendali;
- i lavoratori con funzioni direttive che, con conseguente assunzione delle relative responsabilità siano preposti ad attività di coordinamento di uno o più servizi, uffici o rami produttivi dell'Azienda/Autorità Portuale.

I lavoratori inseriti in questo livello sono preposti con carattere di continuità a funzioni caratterizzate da un consistente grado qualitativo e/o da alte specializzazioni da porsi in relazione ad una accertata capacità organizzativa - gestionale, derivante da elevato livello di conoscenze e/o da una corrispondente esperienza, per la risoluzione di problemi di notevole complessità e rilevanza.

Le scelte operative da parte dei lavoratori inquadrati nel presente livello non sono limitate da specifiche prescrizioni ma vengono effettuate nell'ambito di linee di indirizzo, piani e programmi. Esemplicazioni di alcuni profili professionali:

- funzionario incaricato dell'Autorità portuale;
- coordinatore di ispettori dell'Autorità Portuale;
- interprete in simultaneo e consecutivo;
- responsabile di funzione amministrativa o tecnica dell'Autorità Portuale;
- capo servizio o funzione, capo movimento, capo contabile;
- responsabile di progetti significativi;
- impiegato munito di patente di spedizioniere doganale quando la patente viene utilizzata per conto dell'Azienda;
- produttore e acquirente di traffici internazionali in autonomia, con specifica conoscenza tecnica o con padronanza di lingue straniere;
- responsabile operativo con competenza tecnica ed amministrativa di terminal, deposito, piattaforma;
- responsabile dei servizi manutenzioni meccanica, elettrica ed elettronica di azienda di rilevanti dimensioni.

Sono altresì inclusi altri profili di lavoratori con funzioni direttive e di valore equivalente non espressamente compresi nella suddetta elencazione.

Quadri delle imprese e delle autorità portuali

Secondo quanto indicato nella norma contrattuale in esame, si tratta di lavoratori che svolgono con carattere di continuità, con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativo, professionale, funzioni organizzativamente articolate di rilevante importanza e responsabilità, ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa, per attività di alta specializzazione, di coordinamento e gestione, e/o ricerca e progettazione, in settori fondamentali dell'impresa fornendo contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa.

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 APRILE 2022

ABBIGLIAMENTO (INDUSTRIA)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.4.2022

Di seguito gli importi da corrispondere a titolo di Elemento Retributivo Nazionale (ERN) con decorrenza 1.4.2022, come previsti dall'Accordo 28.7.2021: liv. 8, 2.198,64 euro; liv. 7, 2.073,70 euro; liv. 6, 1.946,89 euro; liv. 5, 1.823,76 euro; liv. 4, 1.734,95 euro; liv. 3 *bis*, 1.695,02 euro; liv. 3, 1.657,33 euro; liv. 2 *bis*, 1.609,45 euro; liv. 2, 1.574,38 euro; liv. 1, 1.251,60 euro; Vv.Pp. cat. 1, 1.874,67 euro; Vv.Pp. cat. 2, 1.768,47 euro. Per le sole aziende terziste nel Mezzogiorno, tali nuovi importi non decorrono da aprile 2022, ma da ottobre 2022.

ALIMENTARI E PANIFICAZIONE (ARTIGIANATO)

UNA TANTUM SCADENZA DELL'1.4.2022

Con la retribuzione del mese di aprile 2022 i lavoratori delle aziende artigiane del settore alimentare e della panificazione in forza alla data del 6.12.2021 hanno diritto a percepire la seconda e ultima rata dell'importo forfetario *una tantum* previsto a copertura del periodo di carenza contrattuale precedente all'ultimo Accordo di rinnovo (*si veda la Circolare n. 1/2022*). Per il personale qualificato l'importo da corrispondere è pari a 70,00 euro, mentre per gli apprendisti è pari a 49,00 euro.

AUTOFERROTRANVIERI

UNA TANTUM SCADENZA DELL'1.4.2022

Il personale in forza alla data del 17.6.2021 impiegato nel triennio compreso tra l'1.1.2018 e il 31.12.2020 per almeno l'80% della propria attività su servizi di linea non soggetti a obbligo di servizio pubblico ha diritto a percepire, con la retribuzione del mese di aprile, la seconda *tranche* dell'indennità forfetaria *una tantum* prevista dall'accordo 17.6.2021; di seguito i valori: par. 250, 285,71 euro; par. 230, 262,86 euro; par. 210, 240,00 euro; par. 205, 234,29 euro; par. 202, 230,86 euro; par. 193, 220,57 euro; par. 190, 217,14 euro; par. 188, 214,86 euro; par. 183, 209,14 euro; par. 180, 205,71 euro; par. 178, 203,43 euro; par. 175, 200,00 euro; par. 170, 194,29 euro; par. 165, 188,57 euro; par. 160, 182,86 euro; par. 158, 180,57 euro; par. 155, 177,14 euro; par. 154, 176,00 euro; par. 153, 174,86 euro; par. 151, 172,57 euro; par. 145, 165,71 euro; par. 143, 163,43 euro; par. 140, 160,00 euro; par. 139, 158,86 euro; par. 138, 157,71 euro; par. 135, 154,29 euro; par. 130, 148,57 euro; par. 129, 147,43 euro; par. 123, 140,57 euro; par. 121, 138,29 euro; par. 116, 132,57 euro; par. 110, 125,71 euro; par. 100, 114,29 euro.

AUTOTRASPORTO MERCI E LOGISTICA

UNA TANTUM **SCADENZA DELL'1.10.2021**

Unitamente alla retribuzione del mese di aprile 2022 le aziende sono tenute a corrispondere la terza *tranche* dell'indennità forfettaria *una tantum* prevista dall'Accordo del 18.5.2018, nella misura di 80,00 euro in cifra fissa. Tale importo viene proporzionalmente ridotto per i lavoratori assunti con contratto a tempo parziale, in relazione alla minor durata dell'orario lavorativo. Analoga riduzione proporzionale avviene in caso di incompleta anzianità di servizio maturata durante il periodo di carenza contrattuale, equiparando a tal fine al mese intero la frazione di mese di durata pari o superiore a 15 giorni.

CARTA (INDUSTRIA)

ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA **SCADENZA DELL'1.4.2022**

Le imprese ove non sia presente contrattazione di secondo livello sono tenute, con la retribuzione del mese di aprile 2022, a corrispondere a tutti i lavoratori a tempo indeterminato in forza alla data del 1° gennaio che nel corso del precedente quadriennio non abbiano percepito trattamenti economici individuali o collettivi ulteriori rispetto a quelli previsti dal livello nazionale della contrattazione, un importo pari a 250,00 euro a titolo di Elemento di Garanzia Retributiva (EGR). L'importo viene ridotto ed erogato fino a concorrenza dei 250,00 euro, qualora siano stati corrisposti elementi ulteriori in misura inferiore a tale importo. L'EGR viene erogato per dodicesimi in ragione dei mesi interi di servizio prestato nel corso del 2021.

CENTRI ELABORAZIONE DATI (UGL - ASSOCED)

INDENNITÀ DI FUNZIONE QUADRI **SCADENZA DELL'1.4.2022**

A decorrere dall'1.4.2022 la misura dell'indennità di funzione viene aumentata a 269,00 euro per i Quadri di Direzione e a 234,00 euro per gli altri Quadri.

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA **SCADENZA DELL'1.4.2022**

A decorrere dall'1.4.2022 è incrementata a 204,00 euro annui la quota di finanziamento al Fondo Easi (assistenza sanitaria). Tale importo è distribuito tra datore di lavoro e lavoratore nella misura, rispettivamente, di 15,00 euro e di 2,00 euro mensili.

ENTI BILATERALI **SCADENZA DELL'1.4.2022**

Con decorrenza 1.4.2022 la quota per il finanziamento dell'Ente Bilaterale Nazionale Centri Elaborazione Dati (Ebce) è pari a 11,00 euro mensili, così distribuiti: 8,00 euro a carico dei datori di lavoro e 3,00 euro a carico dei lavoratori. A partire dal mese di aprile 2022 il datore di lavoro che ometta di versare la propria quota è tenuto a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari a 26,00 euro (da erogare per 14 mensilità e non riproporzionabile per i lavoratori a tempo parziale).

CERAMICA E CHIMICI (PICCOLA INDUSTRIA FINO A 49 DIPENDENTI)**UNA TANTUM
SCADENZA DELL'1.4.2022**

Con la retribuzione del mese di aprile 2022 le aziende sono tenute a corrispondere la prima *tranche* dell'indennità forfetaria *una tantum* prevista dall'Accordo 17.2.2022, nella misura di 100,00 euro, ridotti a 70 per gli apprendisti. Tali importi devono essere ridotti per i lavoratori a tempo parziale, in relazione alla minor durata dell'orario lavorativo.

DECORAZIONE PIASTRELLE (PICCOLA INDUSTRIA FINO A 49 DIPENDENTI)**UNA TANTUM
SCADENZA DELL'1.4.2022**

Con la retribuzione del mese di aprile 2022 le aziende sono tenute a corrispondere la prima *tranche* dell'indennità forfetaria *una tantum* prevista dall'Accordo 17.2.2022, nella misura di 90,00 euro, ridotti a 63 per gli apprendisti. Tali importi devono essere ridotti per i lavoratori a tempo parziale, in relazione alla minor durata dell'orario lavorativo.

ENTI CULTURALI E RICREATIVI (FEDERCULTURE)**ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA (EGR)
SCADENZA DELL'1.4.2022**

Con la retribuzione del mese di aprile le aziende presso le quali non sia stata stipulata contrattazione di secondo livello riguardante premi di risultato o istitutiva di sistemi di *performance*, sono tenute a corrispondere ai lavoratori in forza l'Elemento di Garanzia Retributiva (EGR), nella misura di seguito indicata: Area Q, 340,00 euro; Area D, 310,00 euro; Area C, 280,00 euro; Area B, 250,00 euro; Area A, 210,00 euro. Qualora siano stati corrisposti elementi territoriali in misura inferiore a tali importi, l'EGR deve venire erogato fino a concorrenza di tali importi 150,00 euro in cifra fissa per tutti i lavoratori, con riferimento all'anno 2021. Tale importo viene proporzionalmente ridotto in relazione ai mesi del 2021 durante i quali non sia stato prestato servizio, computando a tal fine come mese intero le frazioni di mese di durata pari o superiore a 15 giorni. Analogo riproporzionamento avviene per i lavoratori a tempo parziale.

GRAFICA ED EDITORIA (INDUSTRIA)**ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA
SCADENZA DELL'1.4.2022**

Le imprese ove non sia presente contrattazione di secondo livello sono tenute, con la retribuzione del mese di aprile 2022, a corrispondere a tutti i lavoratori a tempo indeterminato in forza alla data del 1° gennaio che nel corso del precedente triennio non abbiano percepito trattamenti economici individuali o collettivi ulteriori rispetto a quelli previsti dal livello nazionale della contrattazione, un importo pari a 250,00 euro a titolo di Elemento di Garanzia Retributiva (EGR). L'importo viene ridotto ed erogato fino a concorrenza dei 250,00 euro, qualora siano stati corrisposti elementi ulteriori in misura inferiore a tale importo. L'EGR viene erogato per dodicesimi in ragione dei mesi interi di servizio prestato nel corso del 2021.

IGIENE AMBIENTALE (AZIENDE MUNICIPALIZZATE)

UNA TANTUM **SCADENZA DELL'1.4.2022**

Con la retribuzione del mese di aprile 2022 i dipendenti in forza alla data del 9.12.2021 hanno diritto a percepire la seconda e ultima *tranche* dell'indennità forfetaria *una tantum* prevista a copertura del periodo di carenza contrattuale compreso tra l'1.7.2019 e il 31.12.2021. Gli importi sono i seguenti: liv. 8Q, 427,95 euro; liv. 8, 380,82 euro; liv. 7°, 343,13 euro; liv. 7B, 326,29 euro; liv. 6°, 310,43 euro; liv. 6B, 296,13 euro; liv. 5°, 281,50 euro; liv. 5B, 269,54 euro; liv. 4°, 257,83 euro; liv. 4B, 250,00 euro; liv. 3°, 242,02 euro; liv. 3B, 230,72 euro; liv. 2°, 229,81 euro; liv. 2B, 206,74 euro; liv. 1°, 186,07 euro; liv. 1B, 167,46 euro; liv. J, 148,85 euro.

IGIENE AMBIENTALE (AZIENDE PRIVATE)

UNA TANTUM **SCADENZA DELL'1.4.2022**

Con la retribuzione del mese di aprile 2022 i dipendenti in forza alla data del 9.12.2021 hanno diritto a percepire la seconda e ultima *tranche* dell'indennità forfetaria *una tantum* prevista a copertura del periodo di carenza contrattuale compreso tra l'1.7.2019 e il 31.12.2021. Gli importi sono i seguenti: liv. 8Q, 427,95 euro; liv. 8, 380,82 euro; liv. 7A, 343,13 euro; liv. 7B, 326,29 euro; liv. 6A, 310,43 euro; liv. 6B, 296,13 euro; liv. 5A, 281,50 euro; liv. 5B, 269,54 euro; liv. 4A, 257,83 euro; liv. 4B, 250,00 euro; liv. 3A, 242,02 euro; liv. 3B, 230,72 euro; liv. 2A, 229,81 euro; liv. 2B, 206,74 euro; liv. 1A, 186,07 euro; liv. 1B, 167,46 euro; liv. J, 148,85 euro.

OMBRELLI (INDUSTRIA)

MINIMI RETRIBUTIVI **SCADENZA DELL'1.4.2022**

Decorrono dall'1.4.2022 i nuovi importi dei minimi retributivi. Di seguito riportiamo i nuovi valori: liv. 6Q, 2.088,90; liv. 6, 2.088,90; liv. 5, 1.872,59; liv. 4, 1.739,03; liv. 3, 1.652,86; liv. 2, 1.568,74; liv. 1, 1.232,25.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

SCADENZA DELL'1.4.2022

Dal mese di aprile 2022 il contributo a carico dell'azienda aumenta al 2% (quello a carico del lavoratore è confermato all'1,5%).

PELLI E CUOIO (INDUSTRIA)

MINIMI RETRIBUTIVI **SCADENZA DELL'1.4.2022**

Decorrono dall'1.4.2022 i nuovi importi dei minimi retributivi. Di seguito riportiamo i nuovi valori: liv. 6Q, 2.142,31; liv. 6, 2.142,31; liv. 5, 1.938,83; liv. 4S, 1.816,83; liv. 4, 1.775,62; liv. 3, 1.698,70; liv. 2, 1.612,68; liv. 1, 1.258,80.

**PREVIDENZA COMPLEMENTARE
SCADENZA DELL'1.4.2022**

Dal mese di aprile 2022 il contributo a carico dell'azienda aumenta al 2% (quello a carico del lavoratore è confermato all'1,5%).

PUBBLICI ESERCIZI E TURISMO (CONFSAL - CIFA FEDARCOM)

**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.4.2022**

Decorrono dall'1.4.2022 i nuovi importi dei minimi retributivi, come definiti dal CCNL 20.7.2020. Di seguito riportiamo i nuovi valori previsti per il "regime ordinario": liv. Q, 2.047,67; liv. 1, 1.902,61; liv. 2, 1.738,97; liv. 3, 1.640,08; liv. 4, 1.547,56; liv. 5, 1.452,07; liv. 6S, 1.394,38; liv. 6, 1.376,94; liv. 7, 1.289,21.

STUDI PROFESSIONALI (CONFSAL - FISAPI)

**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.4.2022**

Decorrono dall'1.4.2022 i nuovi importi dei minimi retributivi, come definiti dal CCNL 26.11.2020. Di seguito riportiamo i nuovi valori: liv. Q, 2.200,31; liv. 1, 1.974,84; liv. 2, 1.704,37; liv. 3P, 1.575,23; liv. 3, 1.561,37; liv. 4P, 1.473,61; liv. 4, 1.459,86; liv. 5, 1.359,07.

TELECOMUNICAZIONI

**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.4.2022**

Decorrono dall'1.4.2022 i nuovi importi del Trattamento Economico Minimo (TEM), come definiti dal CCNL 26.4.2021. Di seguito riportiamo i nuovi valori: liv. Q, 2.332,83; liv. 7, 2.332,83; liv. 6, 2.130,96; liv. 5S, 1.895,44; liv. 5, 1.834,73; liv. 4, 1.703,14; liv. 3, 1.583,03; liv. 2, 1.456,17; liv. 1, 1.311,35. Tali importi, si ricorda, sono comprensivi dell'ex indennità di contingenza e dell'EDR.

**ELEMENTO RETRIBUTIVO SEPARATO (ERS)
SCADENZA DELL'1.4.2022**

Decorrono dall'1.4.2022 i nuovi importi dell'Elemento Retributivo Separato (ERS), come definiti dal CCNL 26.4.2021. Di seguito riportiamo i nuovi valori: liv. Q, 46,75; liv. 7, 46,75; liv. 6, 41,61; liv. 5S, 35,59; liv. 5, 34,00; liv. 4, 30,64; liv. 3, 27,64; liv. 2, 24,40; liv. 1, 20,66.

**UNA TANTUM
SCADENZA DELL'1.4.2022**

Le imprese di CRM/BPO il cui esercizio sociale si chiude al 31 marzo, che ne hanno erogato la prima *tranche* con le competenze del mese di aprile 2021, sono tenute nel mese di aprile 2022 a corrispondere la seconda *tranche* dell'indennità forfetaria *una tantum*, nella misura di 225,00 euro in cifra fissa, nei confronti di tutti i lavoratori a tempo indeterminato con anzianità di servizio pari ad almeno 12 mesi. Tale importo deve essere riproporzionato per il personale assunto a tempo parziale.

ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA
SCADENZA DELL'1.4.2022

Le imprese ove non sia presente contrattazione di secondo livello in tema di premio di risultato sono tenute, con la retribuzione del mese di aprile 2022, a corrispondere a tutti i lavoratori che non abbiano percepito nel corso del 2021 trattamenti economici individuali o collettivi ulteriori rispetto a quelli previsti dal livello nazionale della contrattazione, un importo pari a 260,00 euro a titolo di Elemento di Garanzia Retributiva (EGR). L'importo viene ridotto ed erogato fino a concorrenza dei 260,00 euro, qualora siano stati corrisposti elementi ulteriori in misura inferiore a tale importo. L'EGR viene erogato per dodicesimi in ragione dei mesi interi (o frazioni di mese di durata superiore a 15 giorni) di servizio prestato nel corso del 2021.

TESSILI (PICCOLA INDUSTRIA FINO A 49 DIPENDENTI)**UNA TANTUM**
SCADENZA DELL'1.4.2022

Con la retribuzione del mese di aprile 2022 le aziende sono tenute a corrispondere la prima *tranche* dell'indennità forfetaria *una tantum* prevista dall'Accordo 17.2.2022, nella misura di 100,00 euro, ridotti a 70 per gli apprendisti. Tali importi devono essere ridotti per i lavoratori a tempo parziale, in relazione alla minor durata dell'orario lavorativo.

TESSILI E MODA (CONFSAL - CONFLAVORO)**MINIMI RETRIBUTIVI**
SCADENZA DELL'1.4.2022

Decorrono dall'1.4.2022 i nuovi importi dei minimi retributivi, come definiti dal CCNL 24.1.2022. Di seguito riportiamo i nuovi valori: liv. Q, 2.199,00; liv. 1, 2.074,00; liv. 2, 1.947,00; liv. 3, 1.824,00; liv. 4, 1.735,00; liv. 5S, 1.695,50; liv. 5, 1.657,50; liv. 6S, 1.610,00; liv. 6, 1.574,50; liv. 7, 1.252,00.

TERZIARIO, SERVIZI, COMMERCIO (CONFSAL - CIFA FEDARCOM)**MINIMI RETRIBUTIVI**
SCADENZA DELL'1.4.2022

Decorrono dall'1.4.2022 i nuovi importi dei minimi retributivi, come definiti dal CCNL 20.7.2020. Di seguito riportiamo i nuovi valori previsti per il "regime ordinario": liv. Q, 2.465,80; liv. 1, 2.260,36; liv. 2, 2.030,18; liv. 3, 1.815,90; liv. 4, 1.647,65; liv. 5, 1.540,29; liv. 6, 1.439,60; liv. 7, 1.307,12.

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'IMPIEGO DI LAVORATORI CON DISTURBO DELLO SPETTRO AUTISTICO

La L. 215/2021, di conversione del DL 146/2021, ha introdotto nel decreto l'art. 12-quinquies, che riconosce alcune misure agevolative di carattere fiscale e previdenziale sia ai lavoratori con disturbo dello spettro autistico, assunti da una start up a vocazione sociale, sia agli stessi datori di lavoro.

La L. 215/2021, di conversione del DL 146/2021, introducendo nel decreto l'art. 12-quinquies, ha inteso riconoscere specifiche misure agevolative fiscali e previdenziali ai lavoratori con disturbo dello spettro autistico (di cui alla L. 134/2015), assunti da una *start up* a vocazione sociale, nonché agli stessi datori di lavoro. La norma in questione è entrata in vigore il 21.12.2021.

Qualifica di *start up* a vocazione sociale

In via preliminare, si ricorda che l'art. 12-quinquies co. 1 del DL 146/2021 qualifica come *start up* a vocazione sociale ex art. 25 co. 4 del DL 18.10.2012 n. 179 (conv. L. 17.12.2012 n. 221) le imprese – residenti in Italia e costituite da non più di 60 mesi – che:

- impiegano lavoratori con disturbi dello spettro autistico, per un periodo non inferiore a un anno, come dipendenti o collaboratori a qualsiasi titolo, in una proporzione uguale o superiore ai due terzi della forza lavoro complessiva;
- esercitano attività di impresa al fine dell'inserimento lavorativo di persone con disturbi dello spettro autistico.

Agevolazioni previdenziali e fiscali

Come accennato, l'art. 12-quinquies del DL 146/2021 introduce specifiche misure di natura previdenziale e fiscale che interessano sia i lavoratori con disturbo dello spettro autistico sia i datori di lavoro che li assumono.

Misure per i lavoratori

Le misure di favore per i lavoratori riguardano la composizione della retribuzione e consistono nell'esenzione fiscale e previdenziale della retribuzione percepita. In via preliminare, si ricorda che la retribuzione dei lavoratori assunti da una *start up* a vocazione sociale è costituita da una parte che non può essere inferiore al

minimo tabellare previsto, per il rispettivo livello di inquadramento, dal contratto collettivo applicabile, nonché da una parte variabile, consistente in trattamenti collegati a obiettivi o parametri di rendimento concordati tra le parti. Ciò premesso, la norma introdotta in sede di conversione in legge del DL 146/2021 stabilisce che la retribuzione percepita dal lavoratore con disturbi dello spettro autistico, assunto dalla *start up* a vocazione sociale, non concorra alla formazione del reddito imponibile complessivo del lavoratore medesimo, sia ai fini fiscali che contributivi. Come molte altre misure di questo tipo, l'agevolazione in parola è subordinata, ai sensi dell'art. 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea, richiesta a cura del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali.

Sospensione dell'assegno o della pensione di invalidità

Va però precisato che l'accesso a tali disposizioni agevolative comporta la sospensione dell'assegno o della pensione di invalidità.

In particolare, l'art. 12-*quinquies* co. 2 del DL 146/2021 prevede infatti la sospensione, per il periodo di assunzione nella *start up* a vocazione sociale, dell'assegno o pensione di invalidità – soggetti ai limiti di reddito di cui al decreto annuale del Ministro dell'Economia e delle Finanze – eventualmente percepito dal lavoratore.

Operativamente, il lavoratore interessato è tenuto a comunicare tempestivamente all'INPS la variazione della propria situazione reddituale, per attivare la procedura di sospensione, pena la perdita del beneficio in argomento e il versamento contestuale delle somme indebitamente percepite.

Una volta accertata la sussistenza dei requisiti reddituali per percepire l'assegno o la pensione di invalidità, l'Istituto previdenziale:

- ridefinisce il beneficio al termine del periodo di assunzione;
- eroga il beneficio a partire dal mese successivo al termine del contratto di assunzione.

Misure per i datori di lavoro

La disposizione in esame non riconosce solo misure agevolative contributive e fiscali per i lavoratori con disturbo dello spettro autistico, bensì anche per i datori di lavoro che li assumono.

Nel dettaglio, il co. 5 dell'art. 12-*quinquies* del DL 146/2021 riconosce ai datori di lavoro, al ricorrere di tale ipotesi, un incentivo pari al 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per un periodo di 36 mesi, per ogni lavoratore con disturbi dello spettro autistico assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Tale incentivo può essere concesso previa domanda del datore di lavoro e potrà

Circolare per la Clientela**LE AGEVOLAZIONI PER LE PICCOLE E MEDIE IMPRESE**APRILE 2022

essere fruito dal medesimo mediante conguaglio nelle *denunce contributive mensili*.

Infine, sotto il profilo fiscale, secondo quanto indicato all'art. 12-*quinquies* co. 3 del DL 146/2021, la *start up* a vocazione sociale beneficia della non imponibilità ai fini delle imposte sul reddito e IRAP degli utili d'esercizio derivanti dall'attività d'impresa per i 5 esercizi successivi alla data di inizio di attività.

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