

Settembre 2022

Circolare per la

in materia di lavoro
e previdenza



1. Le novità del mese

Luglio e agosto in pillole pag 2

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

Le novità in materia di lavoro del decreto "Aiuti" convertito pag 18

Delega al governo per disposizioni di riordino del lavoro nello spettacolo pag 21

Le novità in materia di *smart working* e lavoro degli stranieri nel decreto "Semplificazioni fiscali" convertito pag 23

Prime istruzioni INL per il decreto "trasparenza" pag 26

Chiarimenti INPS in materia di congedi parentali dopo il DLgs. 105/2022 pag 29

3. Il punto sulla contrattazione collettiva

Le novità di luglio e agosto pag 31

Il tema del mese: il referendum per l'attività sindacale pag 37

Il *focus* sui prossimi adempimenti: lo scadenario di settembre 2022 pag 40

4. Le agevolazioni per le piccole e medie imprese

L'esonero contributivo per le cooperative formate da lavoratori pag 45

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

LUGLIO E AGOSTO IN PILLOLE

INPS - MODALITÀ DI INVIO DEI FLUSSI DI PAGAMENTO DIRETTO UNIEMENS-CIG

Con il messaggio 8.7.2022 n. 2743, l'INPS ha comunicato il pronto rilascio di due nuovi servizi collegati alla modalità di invio dei flussi Uniemens-Cig di pagamento diretto dei trattamenti di integrazione salariale, introdotta dall'art. 8 co. 5 del DL 41/2021.

Sul punto, si ricorda che in seguito al termine del periodo transitorio (30.4.2022) in cui vi era coesistenza delle nuove e delle precedenti modalità, le richieste di pagamento diretto afferenti a periodi di integrazione salariale decorrenti dal 1.5.2022 dovranno essere inviate esclusivamente con il nuovo flusso telematico Uniemens-Cig.

Ciò premesso, nel messaggio in commento si rende noto che sono disponibili due nuovi servizi denominati "acquisizione Uniemens-Cig (UNI41)" ed "eliminazione Uniemens-Cig (UNI41)", entrambi reperibili nella sezione "Servizi per le Aziende ed i Consulenti".

Il primo consente l'acquisizione e la trasmissione dei dati relativi ai flussi di pagamento diretto dei trattamenti di integrazione salariale, mentre il secondo consente di eliminare i flussi Uniemens-Cig precedentemente trasmessi.

INL - REGIME SANZIONATORIO IN MATERIA DI TIROCINI

Con la nota 11.7.2022 n. 1451, l'Ispettorato nazionale del Lavoro (INL) ha fornito chiarimenti in ordine alla nuova disciplina sui tirocini introdotta dall'art. 1 co. 720 - 726 della L. 234/2021 (legge di bilancio 2022).

Con l'occasione, l'INL ha precisato che:

- l'azione giudiziale esperita dal tirocinante impiegato irregolarmente che voglia vedersi riconosciuto un rapporto di lavoro subordinato non preclude all'ente ispettivo il recupero contributivo, che potrà essere richiesto in ragione dell'effettiva natura subordinata del rapporto;
- il nuovo trattamento sanzionatorio trova applicazione anche ai tirocini instaurati prima dell'1.1.2022 (entrata in vigore della L. 234/2021) a condizione che questi, svoltisi in modo fraudolento, si siano protratti dopo tale data;
- la sanzione penale di 50 euro per ciascun tirocinante coinvolto e per ciascun giorno di tirocinio si applica per i rapporti fittizi a cavallo dell'1.1.2022 solo alle giornate successive a tale data;
- il concetto di "fraudolenza" del tirocinio risulta ogni volta che si accerti un tirocinio non genuino che nasconde un rapporto di lavoro subordinato.

INPS - PROSECUZIONI VOLONTARIE DEI GIORNALISTI PROFESSIONISTI

Con la circ. 11.7.2022 n. 80, l'INPS ha fornito alcune indicazioni operative per la gestione delle prosecuzioni volontarie dei giornalisti professionisti, pubblicisti e praticanti con rapporto di lavoro subordinato a seguito delle novità apportate dall'art. 1 co. 103 ss. della L. 234/2021 (con cui si prevede, con decorrenza 1.7.2022, che la funzione previdenziale svolta dall'INPGI venga trasferita all'INPS limitatamente alla gestione sostitutiva), analizzando diverse fattispecie che possono

presentarsi a seconda della data di presentazione della domanda e dell'autorizzazione eventualmente già rilasciata. In particolare, si precisa che i suddetti soggetti potranno avvalersi della prosecuzione già autorizzata dall'INPGI al 30.6.2022 anche per i periodi successivi alla medesima data, sia nel caso in cui i medesimi siano iscritti in evidenza contabile separata dell'assicurazione generale obbligatoria sia nel caso in cui siano iscritti al FPLD gestione ordinaria. Inoltre, le autorizzazioni rilasciate a partire dall'1.7.2022 rientrano nell'ambito di applicazione delle disposizioni di cui al DPR 1432/71, alla L. 47/83 e al DLgs. 184/97 e pertanto la disciplina alla quale fare riferimento è quella prevista per l'assicurazione generale obbligatoria.

INPS - INCENTIVO PER L'ASSUNZIONE DI BENEFICIARI DEL REDDITO DI CITTADINANZA

Con il messaggio 11.7.2022 n. 2766, l'INPS ha fornito le istruzioni per la fruizione dell'incentivo per l'assunzione di beneficiari del reddito di cittadinanza (Rdc), a seguito delle modifiche apportate dalla legge di bilancio 2022 all'art. 8 del DL 4/2019 che disciplina dell'incentivo.

Con il messaggio in parola, l'INPS:

- ha riepilogato le novità della L. 234/2021 (legge di bilancio 2022), che amplia le tipologie contrattuali per le quali è possibile fruire dell'incentivo e destina il 20% dello stesso (decurtandolo da quello spettante al datore di lavoro) alle agenzie per il lavoro in caso di assunzioni avvenute grazie alla loro intermediazione;
- ha comunicato l'aggiornamento del modulo telematico per la domanda di incentivo "SRDC - Sgravo Reddito di Cittadinanza - art. 8 del d.l. n. 4/2019", dando conto dell'estensione delle fattispecie contrattuali incentivabili;
- ha fornito indicazioni circa le modalità di esposizione dei dati relativi alla fruizione dell'esonero a seguito di attività di intermediazione da parte di un'agenzia per il lavoro nelle sezioni "PosContributiva", "ListaPosPA" e "PosAgri" del flusso UniEmens.

3

INPS - CONTRIBUZIONE VOLONTARIA PER IL SETTORE AGRICOLO

Con la circ. 14.7.2022 n. 81, l'INPS ha illustrato le modalità di calcolo, per l'anno 2022, dei contributi volontari relativi alle varie categorie di lavoratori agricoli, diversificate in relazione alla tipologia e alla Gestione di appartenenza dei proscrittori volontari.

In particolare, la circolare in questione ha reso noto che:

- per i lavoratori agricoli dipendenti autorizzati alla prosecuzione volontaria, l'aliquota da applicare è pari al 29,70%;
- per i coltivatori diretti, coloni, mezzadri e imprenditori agricoli professionali, distinti in 4 classi di reddito settimanale, l'importo minimo dei contributi volontari è pari a 58,57 euro settimanali, in caso di autorizzazione alla contribuzione volontaria accordata prima del 31.12.95 (o a 69,35 euro settimanali, in caso di autorizzazione successiva a tale data);
- i contributi integrativi volontari per gli operai agricoli a tempo indeterminato e determinato sono commisurati all'imponibile contributivo determinato in base alle retribuzioni percepite, sul quale deve essere applicata l'aliquota IVS vigente nel settore (29,70% per il 2022).

INPS - OBBLIGHI CONTRIBUTIVI PER I GIORNALISTI

Con la circ. 14.7.2022 n. 82, l'INPS ha illustrato gli obblighi contributivi relativi ai giornalisti pro-

fessionisti, pubblicisti e praticanti titolari di un rapporto di lavoro subordinato di natura giornalistica, decorrenti dal mese di competenza di luglio 2022, in attuazione dell'art. 1 co. 103 ss. della L. 234/2021 (che ha previsto il trasferimento all'INPS delle funzioni svolte dall'INPGI in regime sostitutivo dell'AGO).

Con l'occasione, l'Istituto previdenziale ha precisato che:

- i suddetti lavoratori sono assimilati alla categoria degli impiegati;
- il datore di lavoro già in possesso di matricola DM dovrà denunciare su quest'ultima i giornalisti e praticanti in questione già in forza o che verranno assunti successivamente (in caso contrario dovrà richiedere l'apertura di una matricola DM in tempo utile per il versamento della contribuzione di competenza luglio 2022);
- per le categorie di lavoratori in argomento il contributo IVS si attesta al 33%, a cui si aggiunge anche l'aliquota dell'1% per le quote eccedenti il limite della prima fascia di retribuzione pensionabile;
- gli obblighi relativi alle contribuzioni minori sono quelli già previsti con riferimento ai lavoratori iscritti al FPLD (per i contributi sulla disoccupazione e cassa integrazione le regole INPS si applicano dall'1.1.2024).

INAIL - PRESTAZIONI PER I SETTORI INDUSTRIA, AGRICOLTURA E NAVIGAZIONE

Con la circ. 14.7.2022 n. 26, l'INAIL ha comunicato la rivalutazione, con decorrenza 1.7.2022, delle prestazioni economiche per infortunio sul lavoro e malattia professionale per i settori industria, navigazione e agricoltura e ha fornito le istruzioni operative ai fini della riliquidazione.

In particolare, per quanto riguarda la rendita di inabilità permanente per il settore industria, la retribuzione media giornaliera ai fini della determinazione del massimale e del minimale della retribuzione annua è pari a 84,67 euro, mentre la retribuzione annua minima è pari a 17.780,70 euro e quella massima a 33.021,30 euro.

Per il settore marittimo operano gli stessi importi previsti per il settore industria, fatta eccezione per la retribuzione annua massima di specifiche categorie di soggetti, mentre per il settore agricolo, la retribuzione convenzionale annua ai fini della liquidazione delle rendite è fissata in 26.837,14 euro.

Infine, si rende noto che l'assegno *una tantum* per i superstiti in caso di morte è pari a 10.742,76 euro.

MINISTERO DEL LAVORO - INDENNITÀ PER I DIPENDENTI DELLA PESCA

Con un comunicato del 18.7.2022, il Ministero del Lavoro ha reso nota l'emanazione del decreto direttoriale 12.7.2022 n. 14, di autorizzazione al sostegno al reddito in favore dei dipendenti delle imprese adibite alla pesca marittima che hanno effettuato la sospensione dal lavoro, a causa di misure di arresto temporaneo obbligatorio e non obbligatorio, nell'anno 2021.

Il decreto ha autorizzato la corresponsione di un'indennità giornaliera onnicomprensiva di 23,50 euro per il fermo pesca obbligatorio, ovvero 30 euro per il fermo pesca non obbligatorio.

INPS - EROGAZIONE DEL *BONUS* PSICOLOGO

Con la circ. 19.7.2022 n. 83, l'INPS ha fornito indicazioni operative per la fruizione del c.d. "*bonus* psicologo 2022" introdotto dall'art. 1-*quater* co. 3 del DL 228/2021 e attuato con DM 31.5.2022.

Possono accedere al *bonus* le persone in condizione di depressione, ansia, stress e fragilità psicologica, a causa dell'emergenza pandemica e della conseguente crisi socio-economica, che siano nella condizione di beneficiare di un percorso psicoterapeutico.

Tali soggetti destinatari, al momento della presentazione della domanda, devono essere residenti in Italia e disporre di un ISEE in corso di validità, ordinario o corrente, non superiore a 50.000 euro.

L'importo massimo del *bonus* varia in funzione dell'ISEE:

- 600 euro, in caso di ISEE inferiore a 15.000 euro;
- 400 euro, se l'ISEE è compreso tra i 15.000 e i 30.000 euro;
- 200 euro, se l'ISEE è superiore a 30.000 e non superiore a 50.000 euro.

Al termine del periodo stabilito per la presentazione delle domande saranno stilate le graduatorie e il beneficiario avrà 180 giorni di tempo, decorrenti dalla data di pubblicazione del messaggio che comunica il completamento della graduatoria, per usufruire del *bonus* e delle sessioni di psicoterapia.

INL - COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE E REGIME SANZIONATORIO

Con la nota 19.7.2022 n. 1523, l'Ispettorato nazionale del Lavoro (INL) riprende le argomentazioni fornite dalla Corte di Cassazione con la sentenza 22.6.2022 n. 20184 e ritiene legittima l'applicazione delle sanzioni amministrative per gli adempimenti relativi all'assunzione di un lavoratore mediante un tipo contrattuale rivelatosi erroneo a seguito di accertamento ispettivo.

Per l'INL, la correttezza delle comunicazioni circa l'effettivo rapporto di lavoro instaurato è condizione indispensabile affinché gli adempimenti imposti possano assolvere alla funzione di assicurare il costante monitoraggio dei flussi di manodopera nell'ambito del mercato del lavoro e tutelare l'interesse del lavoratore ad essere adeguatamente informato in merito al suo inserimento nella struttura aziendale e alle modalità del rapporto di lavoro.

Nel caso in cui dette comunicazioni si riferiscano a un tipo contrattuale differente da quello svolto e acclarato a seguito di accertamento ispettivo, il rapporto viene riqualficato. Ciò determina conseguenze sul piano sanzionatorio, con l'applicazione delle sanzioni amministrative riferite alla comunicazione UniLav (da 100 a 500 euro), risultata omessa rispetto al tipo effettivamente intercorso tra le parti e alla dichiarazione di assunzione (da 250 a 1.500 euro) in quanto contenente a sua volta dati non corrispondenti al rapporto svoltosi in concreto.

INPS - RICHIESTA CERTIFICATI DI AGIBILITÀ PER I LAVORATORI DELLO SPETTACOLO

Con il messaggio 19.7.2022 n. 2874, l'INPS ha reso noto che dal 21.7.2022 è possibile, per le imprese del settore dello spettacolo, effettuare la richiesta massiva dei certificati di agibilità tramite l'utilizzo del sistema di posta elettronica certificata (PEC), che si aggiunge all'attuale modalità (presente all'interno dell'area "Servizi per le aziende e consulenti").

I soggetti che intendono utilizzare la nuova modalità dovranno accreditarsi tramite l'apposita funzione ("Richiedi l'abilitazione del servizio Agibilità PEC") presente all'interno dell'attuale applicazione telematica.

INPS - ESONERO CONTRIBUTIVO PER LE COOPERATIVE COSTITUITE DA LAVORATORI

Con il messaggio 18.7.2022 n. 2864, l'INPS ha fornito le istruzioni operative per la fruizione dell'esonero introdotto dall'art. 1 co. 253 e 254 della L. 234/2021 (legge di bilancio 2022) in favore delle cooperative costituite – a decorrere dall'1.1.2022 – da lavoratori provenienti da aziende

i cui titolari intendano trasferire le stesse, in cessione o in affitto, ai medesimi lavoratori (art. 23 co. 3-*quater* del DL 83/2012).

L'agevolazione in questione:

- consiste in un esonero del 100% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro (massimo 6.000 euro su base annua per ogni lavoratore);
- non riguarda i premi INAIL e specifiche contribuzioni;
- non è compatibile con altre agevolazioni della contribuzione datoriale;
- non si applica se il datore dell'impresa oggetto di trasferimento, affitto o cessione ai lavoratori non abbia corrisposto ai propri dipendenti, nell'ultimo periodo di imposta, retribuzioni almeno pari al 50% dell'ammontare complessivo dei costi sostenuti, con esclusione di quelli relativi alle materie prime e sussidiarie.

Ai fini della fruizione è necessario inoltrare una richiesta alla Struttura territoriale INPS competente utilizzando la funzionalità "Contatti" del "Cassetto previdenziale".

INPS - ULTERIORI ISTRUZIONI PER IL *BONUS* PSICOLOGO

Con il messaggio 21.7.2022 n. 2905, l'INPS ha reso noto che le domande per il c.d. "*bonus* psicologo 2022" ex art. 1-*quater* co. 3 del DL 228/2021 e attuato con il DM 31.5.2022 potranno essere presentate a partire dal 25.7.2022 e fino al 24.10.2022.

La domanda potrà essere presentata esclusivamente in via telematica accedendo al servizio "Contributo sessioni psicoterapia" del sito dell'Istituto, ovvero avvalendosi del Contact Center Integrato.

CORTE COSTITUZIONALE - LICENZIAMENTI ILLEGITTIMI NELLE PICCOLE IMPRESE

Con la sentenza 22.7.2022 n. 183, la Corte Costituzionale, pur dichiarando inammissibili le censure del Tribunale di Roma sull'indennità prevista dall'art. 9 co. 1 del DLgs. 23/2015 per i licenziamenti illegittimi nelle piccole imprese, ha rivolto al legislatore un monito ad intervenire con urgenza in questa materia, predisponendo tutele adeguate.

In particolare, la Consulta ha rilevato che "*un'indennità costretta entro l'esiguo divario tra un minimo di tre e un massimo di sei mensilità vanifica l'esigenza di adeguarne l'importo alla specificità di ogni singola vicenda*" e non rappresenta un rimedio congruo e coerente con i requisiti di adeguatezza e dissuasività affermati dalla medesima Corte con le precedenti sentenze 8.11.2018 n. 194 e 16.7.2020 n. 150.

L'accento viene posto sul limitato scarto tra il minimo e il massimo determinati dalla legge, che conferisce un rilievo preponderante, se non esclusivo, al numero dei dipendenti.

Per la Consulta, tale criterio, in un quadro dominato dall'incessante evoluzione della tecnologia e dalla trasformazione dei processi produttivi, non è indicativo della effettiva forza economica del datore di lavoro e non offre neppure elementi significativi per determinare l'ammontare dell'indennità secondo le peculiarità di ogni singola vicenda.

INL - AGGIORNAMENTO VADEMECUM SULLA MAXI SANZIONE PER IL LAVORO NERO

Con la nota 22.7.2022 n. 1552, l'Ispettorato nazionale del Lavoro ha comunicato l'avvenuto aggiornamento del vademecum sulla maxisanzione per lavoro nero ex art. 3 co. 3 - 5 del DL 12/2002.

Tra gli aspetti più rilevanti, l'INL precisa che:

- per gli enti del terzo settore è possibile l'applicazione della maxisanzione laddove si avvalgano in modo sommerso di lavoratori subordinati dietro il fittizio schermo del volontariato. In particolare, se l'ente ha assolto preventivamente a tutti gli oneri di registrazione e di assicurazione dei volontari i quali risultano, di fatto, lavoratori subordinati, si procederà con la sola riqualificazione senza applicazione della maxisanzione, difettando la natura sommersa del rapporto di volontariato. Diversamente, ove siano stati omessi gli adempimenti previsti dal DLgs. 117/2017, il rapporto di volontariato, ricondotto a lavoro subordinato, sarà sanzionabile quale lavoro nero;
- la maxisanzione non potrà trovare applicazione se l'agenzia di somministrazione ha ancora la possibilità di trasmettere tempestivamente la comunicazione di instaurazione del rapporto;
- il tirocinio, comunicato correttamente ma non genuino, potrà essere oggetto del nuovo trattamento sanzionatorio per impiego fraudolento del tirocinante ex art. 1 co. 723 della L. 234/2021 (legge di bilancio 2022).

INPS - TRATTAMENTI DI CIGS PER I GIORNALISTI

Con la circ. 25.7.2022 n. 87, l'INPS ha fornito le indicazioni operative per l'accesso alla CIGS in seguito alle novità previste dall'art. 1 co. 103 della L. 234/2021 (legge di bilancio 2022), con cui si prevede che, con decorrenza 1.7.2022, la funzione previdenziale svolta dall'Istituto nazionale di previdenza dei giornalisti italiani (INPGI), venga trasferita all'INPS limitatamente alla gestione sostitutiva.

Tra le varie, si precisa che per i trattamenti di CIGS relativi alla mensilità di giugno 2022 o a mensilità precedenti, i datori di lavoro già autorizzati ai trattamenti a pagamento diretto, per i periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa entro la data del 30.6.2022, dovranno continuare a inviare all'INPGI le denunce DASM nei termini e secondo le modalità in uso. Il predetto Istituto provvederà poi a elaborare le denunce, aggiornando l'estratto contributivo dei lavoratori interessati, e trasmetterà gli esiti delle lavorazioni all'INPS che disporrà il relativo pagamento.

Invece, in caso di erogazione della prestazione tramite conguaglio, l'INPGI comunicherà ai datori di lavoro interessati l'ID Compensazione.

Ancora, per quanto riguarda i periodi di CIGS con scadenza successiva al 30.6.2022, i datori di lavoro devono inviare, sia in caso di pagamento diretto che in caso di conguaglio, per il periodo residuo decorrente dall'1.7.2022, un'apposita domanda di autorizzazione per ciascuna unità produttiva.

INPS - CONTRATTO DI ESPANSIONE

Con la circ. 25.7.2022 n. 88, l'INPS ha fornito ulteriori indicazioni riguardanti la disciplina del contratto di espansione di cui all'art. 41 del DLgs. 148/2015, alla luce delle novità introdotte dall'art. 1 co. 215 della L. 234/2021 (legge di bilancio 2022).

Nel merito, si ricorda che la disposizione indicata nella legge di bilancio 2022 ha previsto un allungamento del periodo sperimentale del contratto di espansione fino al 2023, nonché un ampliamento del novero delle aziende interessate per gli anni 2022 e 2023, riducendo il limite dimensionale minimo da 100 a 50 unità lavorative in organico.

Tra le varie, riferendosi alla disposizione di cui all'art. 41 co. 5-*bis* del DLgs. 148/2015, con cui viene regolata l'indennità mensile collegata all'uscita anticipata dei lavoratori prossimi alla pensione, l'INPS precisa che nel contratto di espansione sottoscritto in sede governativa può essere indicato – per ciascuna delle annualità 2022 e 2023 – un solo piano di esodo annuale.

Solo in casi eccezionali, caratterizzati da platee particolarmente numerose di lavoratori, è possibile prevedere, nel contratto di espansione, due piani di esodo (e, conseguentemente, due diverse date presunte di risoluzione dei rapporti di lavoro) in riferimento alla medesima annualità.

INPS - ASSEGNO UNICO E UNIVERSALE PER I CITTADINI EXTRACOMUNITARI

L'INPS, con il messaggio 25.7.2022 n. 2951 riguardante i titoli di soggiorno utili ai fini del diritto all'assegno unico e universale ex art. 3 co. 1, lett. a) del DLgs. 230/2021, ha chiarito che, oltre ai titoli già elencati con la circ. 23/2022, sono da ritenersi utili ai fini del conseguimento dell'assegno unico anche i seguenti permessi per:

- lavoro subordinato di durata almeno semestrale;
- lavoro stagionale di durata almeno semestrale;
- assistenza minori ex art. 31 co. 3 del DLgs. 286/98;
- protezione speciale, rilasciato laddove sussistano pericoli di persecuzione o tortura in caso di rientro nel Paese di origine;
- casi speciali, di cui agli artt. 18 e 18-bis del DLgs. 286/98, rilasciato a soggetti nei cui confronti siano state accertate situazioni di violenza o di grave sfruttamento.

Sono invece esclusi dalla platea di potenziali beneficiari i soggetti titolari dei permessi:

- per attesa occupazione;
- tirocinio e formazione;
- studio, studenti/tirocinanti/alunni;
- residenza elettiva;
- visite, affari e turismo.

INPS - TEMPERATURE ELEVATE NEI LUOGHI DI LAVORO E CONCESSIONE DELLA CIGO

Con un comunicato stampa pubblicato congiuntamente con l'INAIL in data 26.7.2022, l'INPS ricorda che le imprese interessate possono richiedere il riconoscimento della cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO) quando la temperatura nei luoghi di lavoro risulta elevata.

Sul punto, si ricorda come, con la circ. 1.8.2016 n. 139 e con il messaggio 3.5.2017 n. 1856, l'INPS abbia chiarito che si considerano "elevate" le temperature superiori ai 35° centigradi.

Tuttavia, nel comunicato in parola si precisa che anche temperature inferiori al predetto valore possono essere considerate idonee ai fini del riconoscimento dell'integrazione salariale, atteso che la valutazione sull'integrabilità della causale in questione deve essere fatta con riferimento non solo alle temperature registrate dai bollettini meteo, ma anche a quelle "percepite", che notoriamente sono più elevate rispetto a quelle reali.

Operativamente, si chiarisce che l'azienda, nella domanda di accesso alla CIGO e nella allegata relazione tecnica, deve solo indicare le giornate di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa e specificare il tipo di lavorazione in atto nelle giornate medesime. Sarà poi cura dell'INPS acquisire d'ufficio i bollettini meteo e a valutarne le risultanze anche in relazione alla tipologia di attività lavorativa in atto.

CORTE DI CASSAZIONE - LA TEMPORANEITÀ NELLA SOMMINISTRAZIONE

Con la sentenza 27.7.2022 n. 23494, la Corte di Cassazione ha stabilito che, in base a quanto

previsto dall'art. 5 par. 5 della Direttiva comunitaria 2008/104 nel lavoro tramite agenzia interinale, la prestazione a favore dell'utilizzatore deve necessariamente avere carattere temporaneo e che spetta al giudice valutare nel caso concreto nonostante l'eventuale intervenuta decadenza dall'impugnazione del singolo contratto, se il successivo e continuo invio del medesimo lavoratore in missione presso un unico utilizzatore possa rappresentare un abusivo ricorso all'istituto della somministrazione di manodopera.

Nel caso di specie, un lavoratore era stato impiegato presso lo stesso datore di lavoro, per un periodo compreso tra il 2008 e il 2016 ed in forza di 62 contratti di somministrazione a tempo determinato, per oltre 69 mesi complessivi. Il lavoratore aveva poi impugnato in via stragiudiziale nel termine di decadenza di cui all'art. 32 della L. 183/2010 solo l'ultimo dei contratti intercorsi, in quanto era ormai trascorso rispetto ai precedenti contratti il termine di 60 giorni previsto dalla norma.

INPS - DECONTRIBUZIONE PER LE AGENZIE DI VIAGGIO E TOUR OPERATOR

Con la circ. 27.7.2022 n. 89, l'INPS ha fornito indicazioni di carattere operativo per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi all'esonero contributivo riconosciuto alle agenzie di viaggio e tour operator dall'art. 4 co. 2-ter del DL 4/2022 (c.d. DL "Sostegni-ter"), con particolare riferimento alle modalità di quantificazione dell'esonero spettante.

Sotto un profilo strettamente operativo, i datori di lavoro interessati dovranno inoltrare all'INPS la richiesta di quantificazione dell'agevolazione spettante utilizzando il modulo di istanza on line "AT_2TER", disponibile all'interno dell'applicazione "Portale delle Agevolazioni", presente sul sito www.inps.it.

Nel dettaglio, le domande potranno essere inviate a partire dalla data di pubblicazione della circolare (quindi il 27.7.2022) ed entro il 9.9.2022 dai soli datori di lavoro ai quali sia stato attribuito il codice di autorizzazione CA "2J" entro il 30.6.2022.

Se il datore di lavoro non ritiene coerente il calcolo dell'esonero effettuato dall'INPS, avrà facoltà di proporre, entro 30 giorni dalla ricezione dell'esito dell'elaborazione dell'istanza di esonero, una richiesta di riesame dell'importo alla competente sede territoriale dell'Istituto previdenziale.

INPS - DECONTRIBUZIONE SUD

Con la circ. 27.7.2022 n. 90, l'INPS ha fornito le istruzioni relative alla fruizione dell'agevolazione contributiva prevista dall'art. 1 co. 161 e ss. della L. 178/2020 (legge di bilancio 2021), meglio nota come "decontribuzione Sud".

Le Regioni interessate dal beneficio sono Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia.

La misura in questione spetta in relazione a tutti i rapporti di lavoro subordinato nell'ambito del settore privato, diversi dal lavoro agricolo e domestico, purché sia rispettato il requisito geografico della sede di lavoro.

Tra l'altro, si precisa che i datori di lavoro interessati, che intendono fruire dell'agevolazione rafforzata per far fronte ai danni derivanti dalla crisi ucraina, devono esporre, a partire dal flusso UniEmens di competenza del mese di luglio 2022 fino al 31.12.2022, i lavoratori per i quali spetta l'agevolazione valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento "Imponibile" e l'elemento "Contributo" della sezione "DenunciaIndividuale".

In particolare, nell'elemento "Contributo" deve essere indicata la contribuzione piena calcolata sull'imponibile previdenziale del mese.

Inoltre, occorre valorizzare in "InfoAggcausaliContrib" i seguenti elementi: in "CodiceCausale" dovrà essere inserito il valore "DESU", mentre in "IdentMotivoUtilizzoCausale" dovrà essere indicato il valore "N".

INPS - TRATTAMENTI DI DISOCCUPAZIONE PER I GIORNALISTI

Con la circ. n. 92/2022, l'INPS ha illustrato l'impatto delle novità introdotte dalla legge di bilancio 2022 in merito alle prestazioni pensionistiche per gli iscritti all'Istituto nazionale di previdenza dei giornalisti italiani (INPGI), mentre con la precedente circ. 91/2022 ha fornito indicazioni operative in materia di indennità di disoccupazione a favore dei giornalisti.

Si ricorda, infatti, che l'art. 1 co. 103 della L. 234/2021 (legge di bilancio 2022) ha disposto che, a decorrere dall'1.7.2022, la funzione previdenziale svolta dall'INPGI, in regime sostitutivo delle corrispondenti forme di previdenza obbligatoria, venga trasferita all'INPS.

Tra l'altro, con la citata circ. n. 92/2022 si precisa innanzitutto che i lavoratori già assicurati presso la gestione sostitutiva dell'INPGI, che alla data del 30.6.2022 hanno maturato i requisiti pensionistici previsti dalle disposizioni vigenti nel medesimo INPGI, conseguono in qualsiasi momento successivo alla predetta data le prestazioni pensionistiche previste in tale gestione sulla base delle disposizioni vigenti alla data del 30.6.2022 e non le prestazioni pensionistiche eventualmente maturate a carico del FPLD successivamente.

Con la circ. n. 91/2022 l'INPS ha invece precisato che, a decorrere dall'1.7.2022 e fino al 31.12.2023, i trattamenti di disoccupazione sono riconosciuti ai giornalisti aventi diritto secondo le regole previste dalla normativa regolamentare vigente presso l'INPGI alla data del 30.6.2022.

GOVERNO - CONDIZIONI DI LAVORO TRASPARENTI E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

I DLgs. 27.6.2022 n. 104 e 30.6.2022 n. 105, pubblicati il 29.7.2022 nella Gazzetta Ufficiale e in vigore dal 13.8.2022, danno attuazione rispettivamente alle direttive europee 2019/1152 e 2019/1158, introducendo una serie di novità riguardo a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili e promuovendo un miglior equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza.

Tra le principali novità, si segnalano:

- un ampliamento dei soggetti destinatari degli obblighi di informazione da parte del datore di lavoro ex DLgs. 152/97, nonché delle informazioni da rendere al lavoratore;
- meccanismi di risoluzione rapida delle controversie di lavoro;
- modifiche alla disciplina del periodo di prova per i contratti di lavoro ex art. 2096 c.c. con la previsione di un periodo massimo di 6 mesi e la regolamentazione del periodo di prova per i contratti di lavoro a tempo determinato;
- l'introduzione di nuovi soggetti ai quali riconoscere in ogni caso la priorità nelle richieste di attivazione di lavoro agile;
- novità in materia di congedi parentali e di paternità.

INL - TEMPERATURE ELEVATE NEI LUOGHI DI LAVORO

Con la nota 26.7.2022 n. 4753, l'Ispettorato nazionale del Lavoro (INL) ha fornito chiarimenti con riguardo alla gestione del rischio lavorativo derivante dall'esposizione alle alte temperature, passando in rassegna i connessi adempimenti che devono essere assolti dal datore di lavoro e dalle altre figure professionali legate alla sicurezza.

Un adempimento fondamentale è la valutazione del rischio da "microclima" che, se omessa, determina il blocco dell'attività sino all'adozione delle idonee misure di sicurezza per violazione dell'art. 28 co. 2, lett. a) e b) del DLgs. 81/2008, in combinato con l'art. 181 co. 1 del medesimo DLgs., che impone al datore di lavoro di valutare tutti i rischi derivanti da esposizione ad agenti

fisici in modo da identificare e adottare le opportune misure di prevenzione e protezione con particolare riferimento alle norme di buona tecnica e alle buone prassi. Qualora, invece, la valutazione sia stata fatta, ma le misure di sicurezza non siano state rispettate, ne risponderà il preposto ai sensi dell'art. 19 co. 1 lett. a) del DLgs. 81/2008. L'INL fornisce poi alcuni chiarimenti sull'attività svolta nell'ambito dei cantieri, anche in caso di appalto.

INAIL - PROFILAZIONE DELLE SOCIETÀ TRA PROFESSIONISTI PER I SERVIZI ON LINE

Con la nota 26.7.2022 n. 7362, l'INAIL ha comunicato l'avvenuto adeguamento del sistema di profilazione per il rilascio, anche alle "Società tra professionisti Albo Avvocati" (STP), delle credenziali di accesso ai servizi telematici correlati alla gestione dei rapporti assicurativi dei clienti in delega, tra cui l'autorizzazione alla numerazione unitaria del Libro unico del lavoro e la comunicazione delle deleghe alla tenuta del LUL.

Ai fini del rilascio delle abilitazioni, tra i dati da indicare nella domanda di abilitazione ai servizi telematici vi è anche il numero del codice ditta con cui la STP è iscritta all'INAIL.

INAIL - SOSPENSIONE DEI VERSAMENTI PER IL SETTORE SPORT

Con la circ. 27.7.2022 n. 30, l'INAIL ha fornito chiarimenti riguardo alla fruizione del beneficio della sospensione dei versamenti fiscali, previdenziali e assicurativi prevista per specifici soggetti operanti nel settore dello sport dall'art. 1 co. 923-924 della L. 234/2021, prorogato al 30.11.2022 (art. 39 co. 1-*bis* del DL 50/2022).

I versamenti sospesi devono essere effettuati in un'unica soluzione entro il 16.12.2022.

Gli adempimenti sospesi sono:

- la presentazione della dichiarazione delle retribuzioni per l'autoliquidazione 2021/2022;
- la presentazione della domanda di riduzione del tasso medio per prevenzione OT23.

Tali adempimenti dovranno riprendere secondo le modalità e le tempistiche indicate dall'INAIL. Coloro che intendono fruire della sospensione, compresi i soggetti che ne abbiano già fruito in precedenza, devono presentare la comunicazione di sospensione.

INPS - ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE AI LAVORATORI STRANIERI

Con la circ. 2.8.2022 n. 95, l'INPS è intervenuto in materia di assegno per il nucleo familiare fornendo alcune istruzioni operative alla luce di quanto deciso dalla Corte Costituzionale con la sentenza n. 67/2022, con cui ha stabilito di fatto che la prestazione spetta alle condizioni previste nell'art. 2 del DL 69/88 anche ai cittadini extracomunitari, titolari del permesso di soggiorno di lungo periodo o di un permesso unico di soggiorno, per i familiari residenti in un Paese estero per cui non vige alcuna convenzione in materia di trattamenti di famiglia.

In particolare, per quanto riguarda la presentazione della documentazione richiesta, si evidenzia che l'art. 3 co. 2 e 3 del DPR 445/2000 prevede che il cittadino extracomunitario possa utilizzare le dichiarazioni sostitutive limitatamente agli stati, alle qualità personali e ai fatti certificabili o attestabili da parte di soggetti pubblici italiani ovvero nei casi in cui la produzione delle stesse avvenga in applicazione di convenzioni internazionali fra l'Italia e il Paese di provenienza del dichiarante.

Tuttavia, laddove non risulti possibile il rilascio di tali autocertificazioni in relazione ai familiari residenti all'estero, il lavoratore dovrà produrre certificati o attestazioni rilasciati dalla competente

autorità dello Stato estero, corredati di traduzione in lingua italiana autenticata dall'Autorità consolare italiana, che ne attesta la conformità all'originale o mediante apposizione di "apostilla".

INPS - TRATTAMENTO PER I LAVORATORI PRIVI DI GREEN PASS

Con la circ. 2.8.2022 n. 94, l'INPS ha riepilogato il quadro normativo relativo all'obbligo di green pass sui luoghi di lavoro fino al 30.4.2022, fornendo le indicazioni operative sul trattamento economico e giuridico dei periodi di assenza ingiustificata o sospensione per i dipendenti pubblici e privati.

Nel dettaglio, l'INPS ha precisato che:

- la mancata erogazione della retribuzione a seguito di assenza ingiustificata ha comportato, per il datore di lavoro, il venir meno dell'obbligo di versamento dei contributi;
- il regime previdenziale dell'assenza ingiustificata deve essere distinto dalla sospensione del rapporto di lavoro;
- dal momento che si tratta di assenze determinate da cause ascrivibili ai lavoratori, questi non possono essere stati destinatari di integrazioni salariali;
- in caso di sopravvenute valutazioni di non conformità delle certificazioni COVID-19 già acquisite, che determinano l'adozione di un provvedimento di assenza ingiustificata o di sospensione, con ripetizione della retribuzione, il datore di lavoro avrà diritto a inoltrare domanda di rimborso della corrispondente contribuzione.

INPS - CHIARIMENTI IN MATERIA DI MATERNITÀ, PATERNITÀ E CONGEDO PARENTALE

Con il messaggio 4.8.2022 n. 3066, l'INPS ha fornito un primo riepilogo delle novità introdotte dal DLgs. 105/2022 (in vigore dal 13.8.2022) in materia di maternità, paternità e congedo parentale. Dopo aver fatto una prima analisi delle novità, specificando altresì l'indennità spettante per ciascun periodo di assenza, l'INPS ha chiarito che, in attesa dell'aggiornamento degli applicativi in conformità della nuova disciplina, dal 13.8.2022 i lavoratori potranno comunque fruire dei congedi in esame presentando richiesta al proprio datore di lavoro e regolarizzando successivamente la fruizione mediante presentazione della domanda telematica all'INPS.

INAIL - REGIME DI CODATORIALITÀ NEI CONTRATTI DI RETE

Con la circ. 3.8.2022 n. 31, l'INAIL è intervenuto in merito ai rapporti di lavoro nell'ambito dei contratti di rete, con particolare attenzione al regime della codatorialità.

Sul punto, si ricorda che con il DM 205/2021 il Ministero del Lavoro ha definito le modalità operative di comunicazione dei rapporti di lavoro in codatorialità da parte dell'impresa referente, individuata nell'ambito di contratti di rete di cui all'art. 3 co. 4-ter e 4-sexies del DL 5/2009.

Oltre ai profili assicurativi e di ricostruzione del premio dovuto, l'INAIL fornisce alcune considerazioni in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, ricordando in primis che per "datore di lavoro" si intende il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.

Muovendo da tale presupposto, l'Istituto assicuratore sottolinea che, nel caso in cui il lavoratore in codatorialità svolga la prestazione lavorativa in più luoghi di lavoro ognuno riferito a diversi codatori di lavoro, questi ultimi sono tenuti ai corrispondenti obblighi di prevenzione e protezione.

INPS - PERMESSI 104 E CONGEDO STRAORDINARIO

Con il messaggio 5.8.2022 n. 3096, l'INPS ha riepilogato le novità in materia di "permessi 104" e congedo straordinario introdotte dal DLgs. 105/2022 a partire dal 13.8.2022.

Nel dettaglio, il DLgs. 105/2022:

- ha riformulato l'art. 33 co. 3 della L. 104/92 eliminando il principio del referente unico e stabilendo che, fatto salvo il limite complessivo di 3 giorni, per l'assistenza allo stesso soggetto affetto da grave disabilità il diritto ai permessi per assistenza potrà essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti tra quelli aventi diritto, che potranno fruirne alternativamente tra loro;
- ha modificato l'art. 42 co. 5 del DLgs. 151/2001 in materia di congedo straordinario introducendo, tra i soggetti individuati in via prioritaria per la concessione del congedo, anche il "convivente di fatto" ex art. 1 co. 36 della L. 76/2016 in via alternativa e al pari del coniuge e della parte dell'unione civile. Il periodo di congedo straordinario spetta anche qualora la convivenza normativamente prevista sia stata instaurata successivamente alla richiesta di congedo e purché sia garantita per tutta la fruizione dello stesso.

INPS - INDENNITÀ *UNA TANTUM* PER I LAVORATORI FRAGILI

Con la circ. 5.8.2022 n. 96, l'INPS è intervenuto in merito all'indennità *una tantum* riconosciuta ai lavoratori "fragili" destinatari della tutela introdotta nel contesto emergenziale COVID-19 dall'art. 26 co. 2 del DL 18/2020.

Si ricorda che l'indennità in questione è riconosciuta ai predetti lavoratori ai sensi dell'art. 1 co. 969 della L. 234/2021 (legge di bilancio 2022) in misura pari a 1.000 euro per l'anno 2022.

La domanda per accedere al *bonus* in parola dovrà essere presentata on line entro il 30.11.2022 attraverso l'apposito servizio presente sul portale web dell'INPS, utilizzando le attuali credenziali di accesso (SPID di livello 2 o superiore, CIE e CNS).

In alternativa, si potrà contattare telefonicamente il servizio di *Contact Center* integrato al numero verde 803 164 da rete fissa (gratuitamente) oppure al numero 06 164164 da rete mobile (a pagamento).

Ancora, sarà possibile presentare l'istanza per il tramite dei servizi offerti dagli Istituti di patronato. Infine, l'INPS ricorda che il pagamento del *bonus* verrà effettuato tramite accredito sull'IBAN indicato dal richiedente.

INL - OBBLIGHI INFORMATIVI PER I DATORI DI LAVORO

Con la circ. 10.8.2022 n. 4, l'Ispettorato nazionale del Lavoro (INL) ha fornito le prime indicazioni in merito alle disposizioni previste dal DLgs. 104/2022 (decreto "Trasparenza"), attuativo della direttiva UE 2019/1152, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea. Con particolare riferimento all'art. 4 del provvedimento in esame, con cui sono state apportate importanti modifiche al DLgs. 152/97 in relazione all'obbligo del datore di lavoro di informare sulle condizioni applicabili al contratto, l'INL ha chiarito, tra le varie, che è possibile, per gli elementi di maggior dettaglio del contratto, di fare rinvio al CCNL applicato, come era previsto anche in passato.

Resta comunque fermo il diritto del lavoratore, con la consegna del contratto individuale di lavoro o di copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro, a essere informato, già all'atto dell'assunzione e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, sui principali contenuti degli istitu-

ti di cui all'art. 1 del DLgs. 152/97 (ad esempio, l'orario di lavoro giornaliero per il numero di giorni alla settimana, l'importo retribuzione mensile per numero delle mensilità, eccetera).

CORTE DI CASSAZIONE - CASI DI INVALIDITÀ DEI CERTIFICATI MEDICI

Con la sentenza 11.8.2022 n. 24697, la Corte di Cassazione è intervenuta con riferimento a un caso di licenziamento disciplinare intimato a una lavoratrice straniera per non avere giustificato validamente la sua assenza per malattia.

Nel caso di specie, la lavoratrice, nel periodo in contestazione, si trovava in Marocco e a giustificazione della propria assenza aveva inviato al datore di lavoro due certificati medici, debitamente tradotti in italiano, ma privi della Apostille, ossia della formalità richiesta dalla Convenzione dell'Aja del 5.10.1961 per attestare la veridicità della firma sull'atto, il titolo in virtù del quale l'atto era stato firmato e l'autenticità del sigillo o del bollo.

Nel cassare la sentenza d'appello, che aveva ritenuto illegittimo il licenziamento, la Suprema Corte chiarisce che la certificazione medica inviata dalla lavoratrice, per avere valore giuridico in Italia, avrebbe dovuto contenere la Apostille.

In difetto, infatti, la certificazione è priva di valore giuridico in un Paese straniero non assumendo alcuna rilevanza l'eventuale traduzione in italiano e, pertanto, non è idonea a giustificare l'assenza perché non è certificata tanto la provenienza dell'atto da un soggetto abilitato allo svolgimento della professione sanitaria, quanto la diagnosi e la prognosi di malattia come attestate da un soggetto competente.

INAIL - ADEMPIMENTI ASSICURATIVI PER I GIORNALISTI

In una nota indirizzata in data 11.8.2022 alle proprie sedi territoriali, l'INAIL è intervenuto con riferimento alla disposizione di cui all'art. 1 co. 109 della L. 234/2021 (legge di bilancio 2022), con cui viene disciplinata l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dei giornalisti professionisti, dei pubblicitari e dei praticanti titolari di un rapporto di lavoro subordinato di natura giornalistica, a seguito della loro iscrizione, dall'1.7.2022, all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti dei lavoratori dipendenti gestita dall'INPS.

Sul punto, l'Istituto assicuratore ricorda che a decorrere:

- dall'1.7.2022 fino al 31.12.2023 l'assicurazione infortuni continuerà ad essere gestita secondo le regole previste dalla normativa regolamentare vigente presso l'INPGI alla data del 30.6.2022 e i trattamenti saranno erogati a carico dell'INAIL, al quale afferisce la relativa contribuzione;
- dall'1.1.2024 troverà applicazione la disciplina prevista per la generalità dei lavoratori iscritti al Fondo pensioni lavoratori dipendenti (FPLD).

MINISTERO DEL LAVORO - PROCEDURA SEMPLIFICATA PER LO *SMART WORKING*

Con il DM 22.8.2022 n. 149, il Ministero del Lavoro ha individuato le nuove modalità di comunicazione dei lavoratori che effettuano la prestazione lavorativa in modalità agile, attuando la previsione contenuta nell'art. 15 co. 2 del Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile del 7.12.2021 e nell'art. 41-bis del DL 73/2022.

Quest'ultima norma ha modificato l'art. 23 co. 1 della L. 81/2017, stabilendo che, dall'1.9.2022, il datore di lavoro comunica in via telematica al Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile.

In particolare, con il decreto in commento viene adottato il modello concernente le informazioni

relative all'accordo di lavoro agile e vengono fornite le istruzioni circa le modalità telematiche di trasmissione dello stesso. Tale modello:

- è composto da 5 sezioni;
- viene messo a disposizione attraverso il portale dei servizi on line (<https://servizi.lavoro.gov.it>).

Il decreto specifica, inoltre, che il datore di lavoro è tenuto a conservare l'accordo individuale per un periodo di 5 anni dalla sottoscrizione.

MINISTERO DEL LAVORO - COSTO MEDIO ORARIO DEL LAVORO PER IMPRESE DELL'INDUSTRIA METALMECCANICA

Con il DM 23.8.2022 n. 37, il Ministero del Lavoro ha rideterminato, con decorrenza dal mese di giugno 2022, il costo medio orario del lavoro per il personale dipendente da imprese dell'industria metalmeccanica e dell'installazione di impianti.

Le imprese interessate sono quelle rientranti nel campo di applicazione dell'accordo di rinnovo del CCNL del 5.2.2021, stipulato tra Federmeccanica, Assisital, FIM-CISL, FIOM CGIL e UILM-UIL.

I valori del costo medio orario sono indicati in apposite tabelle allegate al decreto in parola e possono subire oscillazioni in riferimento a:

- benefici (contributivi, fiscali o altro) di cui l'impresa usufruisce in ragione di norme di legge;
- specifici benefici e/o minori oneri derivanti dall'applicazione della contrattazione collettiva;
- oneri derivanti da interventi relativi a infrastrutture, attrezzature, macchinari e altre misure connesse al DLgs. 81/2008;
- oneri derivanti dalla contrattazione aziendale, da documentata incidenza del superminimo individuale, dall'utilizzo di norme contrattuali sulla reperibilità e dall'effettuazione di lavori fuori sede o in officina.

MINISTERO DEL LAVORO - PROCEDURA AGEVOLATA PER IL RILASCIO DEL NULLA OSTA

Il Ministero del Lavoro ha pubblicato in data 30.8.2022, sul proprio sito internet, il Protocollo di intesa stipulato il 3.8.2022 con le Organizzazioni dei datori di lavoro maggiormente rappresentative, al fine di prevedere ulteriori semplificazioni applicabili alla procedura agevolata in materia di lavoro degli stranieri prevista dall'art. 44 co. 1 del DL 73/2022.

Ai sensi di tale norma, l'asseverazione necessaria al nulla osta per il lavoro subordinato di personale extra UE – in precedenza di competenza degli Ispettorati del Lavoro – viene demandata in via esclusiva, per le annualità 2021 e 2022, ai professionisti di cui all'art. 1 della L. 12/79 (consulenti del lavoro, avvocati e commercialisti), nonché alle organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Dando seguito alla disposizione di cui all'art. 44 co. 5 del DL 73/2022, il Protocollo di intesa in questione introduce un'ulteriore semplificazione con cui si esclude la presentazione dell'asseverazione da parte del datore di lavoro, al momento della sottoscrizione del contratto di soggiorno presso lo Sportello Unico per l'Immigrazione, con riferimento alle istanze per il rilascio del nulla osta al lavoro presentate dalle Organizzazioni datoriali che hanno sottoscritto il Protocollo medesimo.

MINISTERO DEL LAVORO - COMUNICAZIONE SEMPLIFICATA DI SMART WORKING

Con il comunicato 26.8.2022, il Ministero del Lavoro ha fornito chiarimenti in merito alla comunicazione dei lavoratori che effettuano la prestazione lavorativa in modalità agile (c.d. "smart working"),

così come definita con il DM 22.8.2022 n. 149, attuativo dell'art. 41-bis del DL 73/2022.

In particolare, il Ministero precisa che:

- la nuova modalità di comunicazione trova applicazione a decorrere dall'1.9.2022 solo nel caso di nuovi accordi di lavoro agile o qualora si intenda procedere a modifiche (comprese le proroghe) di precedenti accordi (restano infatti valide le comunicazioni già effettuate secondo le modalità della disciplina previgente);
- tenuto conto che per la piena operatività della nuova procedura è necessario l'adeguamento dei sistemi informatici dei datori di lavoro, in fase di prima applicazione l'obbligo della comunicazione può essere assolto entro l'1.11.2022;
- la comunicazione dovrà essere effettuata entro il termine di 5 giorni.

INPS - MODIFICA TASSO DI INTERESSE PER LE SANZIONI CIVILI

Con la circ. 29.8.2022 n. 98, l'INPS ha reso noto che la Banca Centrale Europea ha innalzato di 50 punti base il tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema (ex Tasso Ufficiale di Riferimento o TUR), che, a decorrere dal 27.7.2022, è fissato nella misura dello 0,50%.

L'Istituto specifica che:

- l'interesse di dilazione per la regolarizzazione rateale dei debiti per contributi e sanzioni civili e l'interesse dovuto in caso di autorizzazione al differimento del termine dei versamenti contributivi devono essere calcolati al tasso del 6,50% annuo;
- l'ammontare delle sanzioni civili di cui all'art. 116 co. 8 lett. a) e b) secondo periodo e co. 10 della L. 388/2000 è pari al 6% (ossia al tasso dello 0,50% maggiorato di 5,5 punti) in ragione d'anno.

INPS - PAGAMENTO DIRETTO E ANTICIPO DELLA CIG COVID-19

Con il messaggio 29.8.2022 n. 3179, l'INPS ha illustrato le modalità operative con le quali viene effettuato il recupero nei confronti dei datori di lavoro degli importi indebitamente erogati a titolo di anticipazione del 40% dei trattamenti di Cassa integrazione guadagni ordinaria, in deroga e dell'assegno ordinario dei Fondi di solidarietà bilaterali con causale COVID-19, previsto dall'art. 22-*quater* co. 4 del DL 18/2020.

Nel dettaglio, il datore di lavoro:

- riceve dall'INPS la comunicazione di debito;
- deve restituire l'importo richiesto entro il termine di 60 giorni dal ricevimento di tale comunicazione tramite avviso di pagamento pagoPA;
- riceve un avviso di addebito in caso di mancato pagamento.

È possibile chiedere il pagamento dilazionato nel caso in cui il credito superi i 100 euro.

MINISTERO DEL LAVORO - RIDUZIONE PREMI INAIL PER LE IMPRESE ARTIGIANE

Il Ministero del Lavoro ha pubblicato 31.8.2022, sul proprio sito istituzionale, il DM 14.7.2022, con il quale viene determinata la misura percentuale della riduzione dei premi assicurativi INAIL spettante alle imprese artigiane che non abbiano avuto casi di infortunio nel biennio 2020/2021.

Nello specifico, la riduzione, introdotta con l'art. 1 co. 780 e 781 della L. 296/2006, è stata fissata nella misura pari al 5,68% dell'importo del premio assicurativo dovuto per l'anno 2022.

Si ricorda che la riduzione dei premi, in base a quanto disposto dal citato co. 781, è prioritariamente riconosciuta alle imprese in regola con tutti gli obblighi previsti dalla normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (DLgs. 81/2008). Tali imprese, oltre a non aver fatto registrare infortuni nel biennio precedente alla data della richiesta di ammissione al beneficio (in questo caso 2020/2021), devono aver adottato piani pluriennali di prevenzione per l'eliminazione delle fonti di rischio e per il miglioramento delle condizioni di sicurezza e di igiene nei luoghi di lavoro.

MINISTERO DEL LAVORO - RIVALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI PER DANNO BIOLOGICO

Con il DM 143/2022, pubblicato 31.8.2022, il Ministero del Lavoro ha rivalutato nella misura dell'1,9% gli importi di erogazione delle prestazioni economiche per danno biologico. Al riguardo, si ricorda come la L. 208/2015 abbia introdotto un meccanismo di rivalutazione automatica stabilendo altresì che, a decorrere dal 1° luglio di ogni anno, gli importi degli indennizzi del danno biologico, erogati dall'INAIL ai sensi dell'art. 13 del DLgs. 38/2000, siano rivalutati, con apposito decreto, sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati accertata rispetto all'anno precedente. Il decreto in commento precisa infine la validità temporale dei predetti importi, i quali decorrono a partire dal 1° luglio 2022.

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 “AIUTI” CONVERTITO

Il DL 50/2022 (c.d. decreto “Aiuti”) è stato convertito in legge dalla L. 15.7.2022 n. 91, entrata in vigore in data 16.7.2022. Il decreto convertito reca diverse misure in materia lavoristica e previdenziale.

Sulla G.U. 15.7.2022 n. 164 è stata pubblicata la L. 15.7.2022 n. 91 che ha convertito in legge, con modificazioni, il DL 17.5.2022 n. 50 (decreto “Aiuti”). Il decreto in parola è entrato in vigore il 18.5.2022, mentre la relativa legge di conversione è entrata in vigore il 16.7.2022. Di seguito si riportano i principali interventi di carattere lavoristico e previdenziale.

Indennità per i lavoratori a tempo parziale ciclico verticale

L'art. 2-bis del DL 50/2022, introdotto in sede di conversione, introduce per il 2022 un'indennità *una tantum* pari a 550 euro per i lavoratori delle aziende private titolari, nell'anno 2021, di un contratto a tempo parziale ciclico verticale che preveda periodi non interamente lavorati di almeno un mese in via continuativa e complessivamente non inferiori alle 7 e non superiori alle 20 settimane. La medesima norma prevede, come condizione necessaria, che al momento della presentazione della domanda i lavoratori interessati non siano titolari di un altro rapporto di lavoro dipendente o percettori di NASpI o, ancora, di un trattamento pensionistico. L'indennità, che non concorre alla formazione del reddito, viene erogata dall'INPS e può essere riconosciuta una sola volta per il medesimo lavoratore.

Indennità *una tantum* per i lavoratori dipendenti

L'art. 31 del DL 50/2022, che non ha subito modifiche sostanziali in sede di conversione, riconosce ai lavoratori dipendenti un'indennità *una tantum* di 200 euro per il mese di luglio 2022.

L'indennità in questione viene riconosciuta ai lavoratori dipendenti di cui all'art. 1 co. 121 della L. 234/2021 (legge di bilancio 2022), non titolari dei trattamenti di cui al successivo art. 32 del DL 50/2022 (pensionati e altre categorie) e che hanno beneficiato dell'esonero dello 0,8% nel primo quadrimestre dell'anno 2022 per almeno una mensilità.

Circolare per la Clientela

L'INFORMAZIONE PRATICA PER LE PICCOLE E MEDIE IMPRESE

SETTEMBRE 2022

L'indennità *una tantum* di 200 euro:

- spetta ai dipendenti una sola volta, anche nel caso in cui essi siano titolari di più rapporti di lavoro;
- non costituisce reddito ai fini fiscali e ai fini della corresponsione di prestazioni previdenziali ed assistenziali;
- non è cedibile, né sequestrabile, né pignorabile.

L'indennità è riconosciuta, in via automatica, per il tramite dei datori di lavoro nella retribuzione erogata nel mese di luglio 2022.

Indennità *una tantum* pensionati e altre categorie

L'art. 32 del DL "Aiuti" convertito non ha subito modifiche sostanziali in sede di conversione e prevede l'introduzione di un'indennità *una tantum* di 200 euro in favore delle seguenti categorie di lavoratori:

- pensionati;
- lavoratori domestici;
- percettori di NASpI, DIS-COLL e indennità di disoccupazione agricola;
- titolari di rapporti di co.co.co. di cui all'art. 409 c.p.c.;
- lavoratori stagionali del turismo, degli stabilimenti termali e dello spettacolo beneficiari delle indennità ex artt. 10 co. 1 - 9 del DL 41/2021 e 42 del DL 73/2021;
- lavoratori stagionali, a tempo determinato e intermittenti;
- lavoratori iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo;
- lavoratori autonomi occasionali;
- incaricati alle vendite a domicilio;
- percettori di reddito di cittadinanza.

19

Indennità *una tantum* per lavoratori autonomi e professionisti

L'art. 33 del DL 50/2022, rimasto invariato al termine dell'iter di conversione in legge, istituisce, nello stato di previsione del Ministero del Lavoro, un Fondo destinato a finanziare il riconoscimento per l'anno 2022 di un'indennità *una tantum* a lavoratori autonomi e professionisti iscritti all'INPS, nonché a professionisti iscritti agli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza di cui al DLgs. 30.6.94 n. 509 e DLgs. 10.2.96 n. 103.

Reddito di cittadinanza

L'art. 34-*bis* del DL "Aiuti", introdotto in sede di conversione, aggiunge il co. 9-*ter* all'art. 4 del DL 4/2019, disponendo che i datori di lavoro privati potranno proporre direttamente offerte di lavoro congrue ai percettori del reddito di cittadinanza che hanno stipulato il Patto per il lavoro. Conseguentemente, i predetti datori di lavoro dovranno comunicarne l'eventuale mancata accettazione al centro per l'impiego competente, anche ai fini della decadenza del beneficio.

Bonus alle famiglie per la fruizione dei servizi di trasporto pubblico

L'art. 35 del provvedimento in questione non ha subito modifiche sostanziali in sede di conversione e prevede, al fine di contrastare l'impatto del rincaro dei prezzi dei prodotti energetici sulle famiglie, la possibilità di attribuire, in favore di lavoratori e studenti, un buono da utilizzare per l'acquisto di abbonamenti per i servizi di trasporto pubblico locale, regionale e interregionale ovvero per i servizi di trasporto ferroviario nazionale.

Il valore del buono è pari al 100% della spesa da sostenere per l'acquisto dell'abbonamento e non può superare l'importo di 60 euro.

Il buono viene riconosciuto in favore delle persone fisiche che, nell'anno 2021, hanno conseguito un reddito complessivo non superiore a 35.000 euro.

Proroga sospensione versamenti fiscali e contributivi del settore sport

Il nuovo co. 1-*bis* dell'art. 39 co. 1-*bis* del decreto "Aiuti", inserito in sede di conversione, prevede la proroga al 30.11.2022 della sospensione dei versamenti fiscali, previdenziali ed assicurativi prevista in favore di specifici soggetti operanti nel settore dello sport dall'art. 1 co. 923 - 924 della L. 234/2021.

Si tratta, in sintesi, delle federazioni sportive nazionali, delle discipline sportive associate, degli enti di promozione sportiva, delle associazioni e società sportive professionistiche e dilettantistiche, che hanno il domicilio fiscale, la sede legale o la sede operativa nel territorio dello Stato e operano nell'ambito di competizioni sportive in corso di svolgimento ai sensi del DPCM 24.10.2020.

Operativamente, la norma proroga fino al 30.11.2022 i termini di sospensione dei versamenti fiscali, contributivi e assicurativi già sospesi dal mese di gennaio 2022 e fino al mese di aprile 2022 dall'art. 1 co. 923 lett. a), b), c) e d) della L. 234/2021 e successivamente prorogati al 31.7.2022 dall'art. 7 co. 3-*ter* del DL 17/2022.

In pratica sono prorogati fino al 30.11.2022 i termini di versamento relativi: alle ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente e sui redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente, operate in qualità di sostituto d'imposta; ai contributi previdenziali e assistenziali e ai premi INAIL (compresi i termini relativi agli adempimenti); all'IVA; alle imposte sui redditi.

I versamenti sospesi dovranno essere effettuati, senza applicazione di sanzioni e interessi, in un'unica soluzione entro il 16.12.2022.

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

DELEGA AL GOVERNO PER DISPOSIZIONI DI RIORDINO DEL LAVORO NELLO SPETTACOLO

La L. 15.7.2022 n. 106, pubblicata sulla G.U. 3.8.2022 n. 180, delega il Governo ad emanare specifici decreti legislativi di riordino della disciplina in materia di lavoro nello spettacolo.

È stata pubblicata sulla G.U. 3.8.2022 n. 180, la L. 15.7.2022 n. 106, con cui viene conferita delega al Governo ad emanare specifici decreti legislativi di riordino della disciplina in materia di lavoro nello spettacolo e interviene altresì con alcune novità riguardanti il settore in questione.

In particolare, i decreti in questione dovranno essere formulati nel rispetto di determinati principi e criteri direttivi che tengono conto anche delle specificità del settore e il carattere discontinuo delle prestazioni lavorative.

La legge in questione richiede quindi l'emanazione di:

- un decreto legislativo con disposizioni in materia di contratti di lavoro nel settore dello spettacolo;
- un decreto legislativo con disposizioni in materia di equo compenso per i lavoratori autonomi dello spettacolo, ivi compresi gli agenti e i rappresentanti dello spettacolo dal vivo;
- un decreto legislativo per il riordino e la revisione degli ammortizzatori e delle indennità e per l'introduzione di un'indennità di discontinuità, quale indennità strutturale e permanente, in favore dei lavoratori a tempo determinato, nonché dei lavoratori discontinui del settore dello spettacolo.

Registro nazionale dei professionisti dello spettacolo

L'art. 3 della L. 106/2022 richiede inoltre l'istituzione di un registro nazionale dei professionisti operanti nel settore dello spettacolo (di cui all'art. 3 co. 1 del DLgs. 16.7.46 n. 708), i cui requisiti e modalità di iscrizione dovranno essere definiti da apposito decreto ministeriale.

Agente o rappresentante dello spettacolo dal vivo

Il successivo art. 4 della L. 106/2022 riconosce la professione di agente o rappresentante per lo spettacolo dal vivo, che potrà occuparsi dell'attività di rappresentanza degli artisti e di produzione di spettacoli, dietro la stipula di un contratto scritto.

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

L'agente si occupa in particolare di:

- promuovere, trattare e definire i programmi, i luoghi e le date delle prestazioni e le relative clausole contrattuali;
- sottoscrivere i contratti che regolano le prestazioni in nome e per conto del lavoratore di cui ha la rappresentanza;
- prestare consulenza ai propri mandanti per gli adempimenti di legge, anche di natura previdenziale e assistenziale, relativi o conseguenti al contratto di prestazione artistica;
- ricevere le comunicazioni che riguardano le prestazioni artistiche dei propri mandanti e provvedere a quanto necessario alla gestione degli affari inerenti alla loro attività professionale;
- organizzare la programmazione e la distribuzione di eventi nell'interesse del mandante o preponente.

Retribuzione massima giornaliera per il calcolo prestazioni e contributi

L'art. 10 della L. 106/2022 aumenta a 120,00 euro, con decorrenza 1.7.2022, l'importo di cui all'art. 6 co. 15 del DL 536/87, relativo alla retribuzione massima giornaliera di riferimento per il calcolo delle prestazioni del SSN, dei contributi e delle prestazioni per le indennità economiche di malattia e maternità (per i lavoratori di cui all'art. 2 co. 1 lett. a) e b) del DLgs. 182/97).

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

LE NOVITÀ IN MATERIA DI *SMART WORKING* E LAVORO DEGLI STRANIERI NEL DECRETO “SEMPLIFICAZIONI FISCALI” CONVERTITO

Il DL 73/2022 (c.d. “Semplificazioni fiscali”) ha introdotto alcune disposizioni in materia di lavoro e previdenza, finalizzate al potenziamento dell’Assegno unico universale e ad un più agevole rilascio del nulla osta per i lavoratori stranieri. In sede di conversione in legge, inoltre, è stata resa strutturale la procedura semplificata di comunicazione del lavoro agile.

Sulla *G.U.* 19.8.2022 n. 193 è stata pubblicata la L. 4.8.2022 n. 122 di conversione del DL 21.6.2022 n. 73 (c.d. decreto “Semplificazioni fiscali”).

Tra diverse misure presenti nel provvedimento si segnalano alcune disposizioni in materia di lavoro e previdenza riguardanti:

- un potenziamento dell’Assegno unico e universale, prevedendo un aumento degli importi e delle maggiorazioni dell’assegno unico e universale per i nuclei familiari con figli disabili a carico;
- il lavoro degli stranieri, introducendo misure per la semplificazione delle procedure di rilascio del nulla osta al lavoro;
- la stabilizzazione, dall’1.9.2022, della procedura semplificata di comunicazione del lavoro agile, superando definitivamente l’obbligo di trasmissione dell’accordo individuale agli uffici ministeriali

Assegno unico e universale per nuclei familiari con figli disabili

L’art. 38 del DL 73/2022, modificando l’art. 2 del DLgs. 230/2021, inserisce fra i soggetti beneficiari dell’Assegno unico universale anche, in caso di nuclei familiari orfanili, ogni orfano maggiorenne già titolare di pensione ai superstiti a cui sia stata riconosciuta disabilità grave ex art. 3 co. 3 della L. 5.2.92 n. 104.

Nel contempo viene modificato l’art. 4 del DLgs. 230/2021 prevedendo, per l’anno 2022:

- un aumento, da 85,00 a 175,00 euro, dell’importo base massimo per i figli affetti da disabilità a carico, senza limiti di età;
- l’applicazione della stessa maggiorazione prevista per i figli disabili minorenni dall’art. 4 co. 4 del DLgs. 230/2021 anche ai figli disabili maggiorenni “under 21”.

Circolare per la Clientela

L'INFORMAZIONE PRATICA PER LE PICCOLE E MEDIE IMPRESE

SETTEMBRE 2022

Inoltre, viene introdotto il co. 9-*bis* all'art. 5 del DLgs. 230/2021, aumentando di 120,00 euro al mese gli importi riconosciuti per l'anno 2022 ai nuclei familiari con almeno un figlio a carico con disabilità.

Le modifiche in esame hanno effetto con riferimento alle mensilità spettanti dal mese di marzo 2022.

Rilascio semplificato del nulla osta per i lavoratori stranieri

Il decreto "Semplificazioni fiscali" interviene anche in materia di immigrazione, introducendo una serie di misure per la semplificazione delle procedure di rilascio del nulla osta al lavoro per i lavoratori stranieri.

In particolare, l'art. 42 del DL 73/2022 prevede che per le domande presentate in relazione al DPCM 21.12.2021 (di programmazione dei flussi d'ingresso dei lavoratori non comunitari nel territorio dello Stato), adottato per il 2021, il nulla osta al lavoro subordinato venga rilasciato:

- nel termine di 30 giorni;
- a decorrere dal 22.6.2022.

Il nulla osta in questione:

- può essere rilasciato anche qualora, nel predetto termine di 30 giorni, non siano state acquisite informazioni relative agli eventuali elementi ostativi (falsificazione dei documenti, lavoro irregolare, mancato rispetto degli obblighi datoriali, ecc.) previsti in materia di lavoro subordinato e stagionale dagli artt. 22 e 24 del DLgs. 286/98;
- consente lo svolgimento dell'attività lavorativa sul territorio nazionale.

In caso di accertamento dei predetti elementi ostativi, verranno revocati sia il nulla osta sia il visto di ingresso.

Invece, il visto d'ingresso in Italia richiesto sulla base del nulla osta al lavoro subordinato e stagionale, verrà rilasciato entro 20 giorni dalla data di presentazione della domanda. A seguito del rilascio del nulla osta e del visto d'ingresso, ove previsto, lo Sportello unico per l'immigrazione convocherà il datore di lavoro e il lavoratore straniero per la sottoscrizione del contratto di soggiorno.

L'art. 43 del DL 73/2022 prevede che la misura semplificativa in materia di nulla osta non trovi applicazione nelle ipotesi di cittadini stranieri:

- nei confronti dei quali sia emesso un provvedimento di espulsione per motivi di ordine pubblico e terrorismo;
- segnalati, anche in base ad accordi o convenzioni internazionali, ai fini della non ammissione nel territorio dello Stato;
- condannati, anche con sentenza non definitiva, per uno dei reati previsti dall'art. 380 c.p.p. o per i delitti contro la libertà personale ovvero per i reati inerenti agli stupefacenti, per favoreggiamento dell'immigrazione clandestina o per reati di-

Circolare per la Clientela

L'INFORMAZIONE PRATICA PER LE PICCOLE E MEDIE IMPRESE

SETTEMBRE 2022

retti al reclutamento di persone da destinare alla prostituzione o allo sfruttamento della prostituzione o di minori da impiegare in attività illecite;

- che comunque siano considerati una minaccia per l'ordine pubblico o la sicurezza dello Stato.

Verifica dei requisiti di congruità

L'art. 44 del DL 73/2022 non richiede – relativamente ai flussi per le annualità 2021 e 2022 – agli Ispettorati del Lavoro di effettuare le verifiche relative ai requisiti concernenti l'osservanza delle prescrizioni del contratto collettivo di lavoro e alla congruità aziendale (art. 30-*bis* co. 8 del DPR 394/99), demandandole in via esclusiva:

- ai professionisti che prestano attività di consulenza del lavoro di cui all'art. 1 della L. 11.1.79 n. 12 (Consulenti del Lavoro, Avvocati, Dottori commercialisti e Ragionieri commercialisti);
- alle organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ai quali il datore di lavoro aderisce o conferisce mandato.

Le predette verifiche di congruità devono tenere conto anche della capacità patrimoniale, dell'equilibrio economico-finanziario, del fatturato, del numero dei dipendenti e del tipo di attività svolta dall'impresa.

In caso di esito positivo delle verifiche verrà rilasciata un'apposita asseverazione che il datore di lavoro produrrà unitamente alla richiesta di assunzione del lavoratore straniero.

25

Procedura semplificata di comunicazione dello *smart working*

Il nuovo art. 41-*bis* del DL 73/2022, introdotto in sede di conversione in legge, rende strutturale, dall'1.9.2022 la procedura semplificata di comunicazione del lavoro agile, superando definitivamente l'obbligo di trasmissione dell'accordo individuale agli uffici ministeriali.

Sul punto, si precisa che la norma in questione non elimina l'obbligo di stipulare l'accordo con il lavoratore dettato dall'art. 18 co. 1 della L. 81/2017, che dovrà essere comunque sottoscritto e conservato secondo quanto previsto dalla disciplina ordinaria.

Infine, la norma in questione dispone espressamente che la mancata comunicazione comporterà l'applicazione della sanzione prevista dall'art. 19 co. 3 del DLgs. 276/2003, che va da 100,00 a 500,00 euro per ogni lavoratore interessato.

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

PRIME ISTRUZIONI INL PER IL DECRETO “TRASPARENZA”

L'INL, con la circ. 10.8.2022 n. 4, ha fornito le prime indicazioni in merito alle disposizioni previste dal DLgs. 104/2022 (decreto “Trasparenza”), attuativo della direttiva UE 2019/1152, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea.

Con la circ. 10.8.2022 n. 4, l'Ispettorato nazionale del Lavoro (INL) ha fornito le prime indicazioni in merito alle disposizioni previste dal DLgs. 104/2022 (decreto “Trasparenza”), attuativo della direttiva UE 2019/1152, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea.

Campo d'applicazione

Come ricordato dall'INL, il decreto disciplina il diritto all'informazione sugli elementi essenziali del rapporto di lavoro, sulle condizioni di lavoro e la relativa tutela.

Sul punto, si precisa che il provvedimento in questione trova applicazione non solo nei confronti dei rapporti di lavoro subordinato, ivi compreso quelli di lavoro agricolo, a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale ma, secondo quanto previsto dalla direttiva UE, anche ad ulteriori tipologie di rapporti e contratti di lavoro e più in particolare:

- il contratto di lavoro somministrato;
- il contratto di lavoro intermittente;
- le collaborazioni etero-organizzate di cui all'art. 2 co. 1 del DLgs. 81/2015;
- le collaborazioni coordinate e continuative ai sensi dell'art. 409 n. 3, c.p.c.;
- i contratti di prestazione occasionale di cui all'art. 54-bis del DL 50/2017.

Inoltre, le disposizioni operano anche con riguardo ai rapporti di lavoro marittimo e della pesca, domestico e con le pubbliche amministrazioni.

Modalità di comunicazione delle informazioni

Secondo quanto stabilito dall'art. 3 del DLgs. 104/2022 “il datore di lavoro comunica a ciascun lavoratore in modo chiaro e trasparente le informazioni previste dal presente decreto in formato cartaceo oppure elettronico”.

In tal senso, osserva l'INL, al fine di agevolare il più possibile l'assolvimento dei nuovi adempimenti informativi, il decreto chiarisce la possibilità di avvalersi di una comunicazione in formato “elettronico” (ad es. e-mail personale comunicata dal lavoratore, e-mail aziendale messa a disposizione dal datore di lavoro, messa a disposizione sulla rete intranet aziendale dei relativi documenti tramite consegna di password personale al lavoratore ecc.) avendo cura, tuttavia, di specificare

che “le medesime informazioni sono conservate e rese accessibili al lavoratore ed il datore di lavoro ne conserva la prova della trasmissione o della ricezione per la durata di 5 anni dalla conclusione del rapporto di lavoro”.

La disposizione sulla durata della conservazione della prova della trasmissione o della ricezione delle informazioni dovute ai lavoratori è priva di un diretto presidio sanzionatorio giacché, in caso di inosservanza, i relativi obblighi saranno da ritenersi omessi e troveranno applicazione le sanzioni previste nel novellato art. 19 co. 2 del DLgs. 276/2003 di cui si dirà successivamente.

Possibile rinvio ai CCNL

Con particolare riferimento all'art. 4 del DLgs. 104/2022, con cui sono state apportate modifiche al DLgs. 152/97 in relazione all'obbligo del datore di lavoro di informare sulle condizioni applicabili al contratto, l'INL chiarisce, tra le varie, che è possibile, per gli elementi di maggior dettaglio del contratto, fare rinvio al CCNL applicato.

Resta comunque fermo il diritto del lavoratore, con la consegna del contratto individuale di lavoro o di copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro, a essere informato, già all'atto dell'assunzione e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, sui principali contenuti degli istituti di cui all'art. 1 del DLgs. 152/97 (ad esempio, l'orario di lavoro giornaliero per il numero di giorni alla settimana, l'importo della retribuzione mensile per numero delle mensilità, ecc.).

Disposizioni transitorie

Per quanto riguarda invece le disposizioni transitorie di cui all'art. 16 del DLgs. 104/2022, secondo cui il medesimo decreto, che entra in vigore il 13.8.2022, trova applicazione a tutti i rapporti di lavoro già instaurati alla data dell'1.8.2022, l'INL precisa che:

- tutte le nuove regole si applicheranno ai nuovi rapporti di lavoro instaurati a decorrere dal 13.8.2022;
- per i rapporti già in essere all'1.8.2022 troveranno immediata applicazione le prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro, mentre per la gestione transitoria degli aspetti informativi, il datore di lavoro/committente, su richiesta scritta del lavoratore già assunto alla data dell'1.8.2022, dovrà integrare entro 60 giorni le informazioni in questione;
- per i lavoratori assunti nel periodo compreso tra il 2.8.2022 e il 12.8.2022 sarà possibile richiedere l'eventuale integrazione delle informazioni relative al proprio rapporto di lavoro.

Sistema sanzionatorio

Va poi sottolineato che il datore di lavoro, ove dovesse ricevere tale formale ri-

Circolare per la Clientela

L'INFORMAZIONE PRATICA PER LE PICCOLE E MEDIE IMPRESE

SETTEMBRE 2022

chiesta, avrà comunque 60 giorni di tempo per darvi corso, senza, tuttavia, sottovalutare tale aspetto, in quanto, in caso di inadempimento, è prevista la sanzione amministrativa da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato.

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

CHIARIMENTI INPS IN MATERIA DI CONGEDI PARENTALI DOPO IL DLGS. 105/2022

Con i messaggi 3066 e 3096/2022, l'INPS ha fornito un primo riepilogo delle novità DLgs. 30.6.2022 n. 105, attuativo della direttiva (UE) 2019/1158, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza.

L'INPS ha pubblicato il messaggio 4.8.2022 n. 3066 e il messaggio 5.8.2022 n. 3096 con le prime indicazioni relative alle novità apportate dal DLgs. 30.6.2022 n. 105, attuativo della direttiva UE 2019/1158 ed entrato in vigore il 13.8.2022. In particolare, con il messaggio 3066/2022, l'Istituto previdenziale ha fornito indicazioni in merito al congedo di maternità e paternità, nonché al congedo parentale.

Congedo di paternità obbligatorio

Secondo il nuovo quadro ridefinito dal DL 105/2022, il padre lavoratore dipendente si astiene dal lavoro per un periodo di 10 giorni lavorativi (non frazionabili a ore e fruibili anche in via non continuativa) nell'arco temporale che va dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto fino ai 5 mesi successivi alla nascita.

Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio, è aumentato a 20 giorni lavorativi in caso di parto plurimo e si applica anche al padre adottivo o affidatario.

Maternità

Per le lavoratrici autonome, il decreto in questione introduce il diritto all'indennità giornaliera anche per i periodi antecedenti i 2 mesi prima del parto in caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, sulla base degli accertamenti medici di cui all'art. 17 co. 3 del DLgs. 151/2001.

Congedo parentale

Con riferimento ai lavoratori dipendenti, alla luce delle novità apportate dal DLgs. 105/2022, i periodi indennizzabili di congedo parentale sono i seguenti:

- alla madre, fino al 12° anno (e non più fino al 6° anno) di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento), spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;

Circolare per la Clientela

L'INFORMAZIONE PRATICA PER LE PICCOLE E MEDIE IMPRESE

SETTEMBRE 2022

- al padre, fino al 12° anno (e non più fino al 6° anno) di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento), spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;
- entrambi i genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, a un ulteriore periodo indennizzabile della durata complessiva di 3 mesi, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi (e non più 6 mesi).

La normativa prevede inoltre:

- per i genitori iscritti alla Gestione separata, la possibilità di fruire del congedo parentale entro il 12° anno (e non più entro il 3° anno) di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia/Italia del minore in caso di adozione o affidamento preadottivo;
- per i genitori lavoratori autonomi, il diritto a 3 mesi di congedo parentale per ciascuno di essi, da fruire entro l'anno di vita (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) del minore.

Permessi L. 104/92 e congedo straordinario

Con il messaggio INPS 3096/2022 vengono fornite le prime indicazioni relative ai permessi L. 104/92 e al congedo straordinario.

In particolare, con riferimento ai permessi L. 104/92, viene eliminato il principio del "referente unico dell'assistenza", in base al quale non poteva essere riconosciuta a più di un lavoratore dipendente la possibilità di fruire dei giorni di permesso per l'assistenza alla stessa persona in situazione di disabilità grave, di cui all'art. 33 della medesima L. 104/92.

Pertanto, considerate le novità apportate, per l'assistenza allo stesso individuo con disabilità in situazione di gravità, il diritto alla fruizione dei 3 giorni di permesso può essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti tra quelli aventi diritto, che possono fruirne in via alternativa tra loro.

Per quanto concerne invece il congedo straordinario, vengono introdotte modifiche al congedo straordinario per l'assistenza a familiari disabili in situazione di gravità ex art. 42 del DLgs. 151/2001, prevedendo:

- l'introduzione del "convivente di fatto", di cui all'art. 1 co. 36 della L. 20.5.2016 n. 76, tra i soggetti individuati prioritariamente dal legislatore ai fini della concessione del congedo in trattazione, in via alternativa e al pari del coniuge e della parte dell'unione civile;
- che il congedo in esame spetta anche nel caso in cui la convivenza, qualora normativamente prevista, sia stata instaurata successivamente alla richiesta di congedo.

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

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

LE NOVITÀ DI LUGLIO E AGOSTO IN PILLOLE

AMMINISTRATORI DI CONDOMINIO (CISAL - SACI)

CCNL 16.7.2022 E ERRATA CORRIGE 27.7.2022

Il 16.7.2022 Anaci e Saci in rappresentanza datoriale e Cisl Terziario in rappresentanza dei lavoratori hanno siglato il nuovo CCNL applicabile ai dipendenti degli studi professionali che amministrano condomini o immobili e alle società di servizi integrati alla proprietà immobiliare. La nuova disciplina, che si sostituisce a quella del CCNL 28.1.2016, come integrata dai successivi accordi, decorre dall'1.7.2022 e scadrà il 30.6.2025. Conseguentemente, da luglio 2022 cessa la corresponsione dell'indennità di vacanza contrattuale, prevista dall'Accordo 18.6.2019.

Con riferimento alla classificazione del personale, confermata su 9 livelli, si segnala l'aggiornamento del nome di ciascun livello; di seguito le nuove denominazioni in essere: Quadro, A1, A2, B1, B2, C1, C2, D1 e D2. Gli operatori di vendita sono classificati in 3 categorie, riconducibili rispettivamente ai livelli B2, C1 e C2.

Le Parti hanno definito i nuovi valori, applicabili con decorrenza luglio 2022 e luglio 2023, della c.d. "componente parametrica", elemento retributivo che concorre a determinare la Retribuzione Minima Contrattuale Territoriale Mensile (RMTCM). Di seguito gli importi. Dall'1.7.2022: liv. Q, 2.154,38 euro; liv. A1, 1.867,13 euro; liv. A2, 1.675,63 euro; liv. B1, 1.484,13 euro; liv. B2, 1.340,50 euro; liv. C1, 1.244,75 euro; liv. C2, 1.149,00 euro; liv. D1, 1.072,40 euro; liv. D2, 957,50 euro. Dall'1.7.2023: liv. Q, 2.210,63 euro; liv. A1, 1.915,88 euro; liv. A2, 1.719,38 euro; liv. B1, 1.522,88 euro; liv. B2, 1.375,50 euro; liv. C1, 1.277,25 euro; liv. C2, 1.179,00 euro; liv. D1, 1.100,40 euro; liv. D2, 982,50 euro.

Con riferimento invece alle nuove misure dell'elemento perequativo regionale, che pure concorre alla formazione della RMTCM, si rinvia alle tabelle 3 e 3a (decorrenza luglio 2022) e alle tabelle 4 e 4a (decorrenza luglio 2023) contenute all'interno dell'art. 232 del CCNL, dove sono disponibili i valori differenziati per livello e per Regione, successivamente oggetto di errata corrige relativamente ai valori da corrispondere al livello C1 e agli operatori di vendita di 2ª categoria.

Prevista anche un'Indennità di Mancata Contrattazione (IMC), spettante per 12 mensilità ai lavoratori cui non si applica un contratto aziendale. Da luglio 2022 l'IMC è pari a: liv. Q, 100,44 euro; liv. A1, 87,05 euro; liv. A2, 78,12 euro; liv. B1, 69,19 euro; liv. B2, 62,50 euro; liv. C1, 58,03 euro; liv. C2, 53,57 euro; liv. D1, 50 euro; liv. D2, 44,64 euro. Tali importi si riducono in funzione del numero di giorni di assenza nel mese, come indicato nella tabella 6b dell'art. 235 del CCNL. Si deve intendere che laddove gli accordi aziendali in essere prevedano importi integrativi di misure inferiori, l'IMC dovrà essere erogata in misura ridotta, fino a concorrenza dei valori sopra riportati. Incrementate le maggiorazioni orarie previste per le diverse tipologie di lavoro supplementare, per il cui dettaglio si rinvia alla tabella 1 presente nell'art. 38 del CCNL.

Si segnala inoltre la nuova indennità di attesa (nella misura di 4 euro/ora) prevista dall'art. 237 per le prestazioni di lavoro discontinuo comprese tra la 40ª e la 45ª (le ore dalla 46ª in poi vanno retribuite con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario).

In caso di tirocinio a tempo pieno, la soglia minima di 400 euro precedentemente prevista è stata aumentata a 500 euro dall'art. 138 del nuovo CCNL.

In tema di welfare contrattuale, infine, l'art. 239 ha previsto che dal 2022 i Quadri hanno diritto a beneficiare di valori corrispondenti a 1.200 euro annui, ridotti a 600 per tutti gli altri lavoratori (in-

clusi gli operatori di vendita). Tali valori devono essere resi disponibili per metà in luglio e per metà in dicembre.

ASSOCIAZIONI (CONFSAL - CONFIMPRESEITALIA)

ACCORDO 23.6.2022

Con Accordo 23.6.2022, con le modalità previste dall'art. 69 del CCNL 30.6.2020, le Parti hanno previsto la rivalutazione dell'1,2% della Paga Base Nazionale Conglobata, che a decorrere dall'1.7.2022 assume pertanto i seguenti valori: Dirigenti, 2.603,03 euro; liv. Quadri, 2.082,36 euro; liv. 1, 1.770,10 euro; liv. 2, 1.665,95 euro; liv. 3, 1.561,39 euro; liv. 4, 1.457,74 euro; liv. 5, 1.353,59 euro; liv. 6, 1.249,43 euro.

ELETTRICI

ACCORDO 18.7.2022

Il 18.7.2022 le Parti hanno rinnovato il CCNL 9.10.2019, applicabile ai lavoratori del settore elettrico.

La nuova disciplina decorre dall'1.1.2022 e scadrà il 31.12.2024.

In ambito economico, l'Accordo ha previsto incrementi dei minimi retributivi alle date dell'1.10.2022, dell'1.7.2023, dell'1.7.2024 e dell'1.10.2024. Di seguito sono riportati i nuovi valori applicabili da ottobre 2022: liv QS, 3.750,11 euro; liv Q, 3.365,22 euro; liv ASS, 2.970,34 euro; liv AS, 2.780,15 euro; liv A1S, 2.663,24 euro; liv A1, 2.541,19 euro; liv BSS, 2.419,93 euro; liv BS, 2.316,77 euro; liv B1S, 2.207,60 euro; liv B1, 2.108,45 euro; liv B2S, 1.969,09 euro; liv B2, 1.832,18 euro; liv CS, 1.624,52 euro; liv C1, 1.470,27 euro.

Previsto altresì un importo forfetario *una tantum*, da erogare con la retribuzione di ottobre 2022 a tutti i dipendenti in forza all'1.10.2022, in relazione al periodo di carenza contrattuale compreso tra l'1.1 e il 30.9.2022; di seguito gli importi: liv QS, 647,75 euro; liv Q, 581,26 euro; liv ASS, 513,06 euro; liv AS, 480,21 euro; liv A1S, 460,01 euro; liv A1, 438,92 euro; liv BSS, 417,98 euro; liv BS, 400,17 euro; liv B1S, 381,30 euro; liv B1, 364,17 euro; liv B2S, 340,12 euro; liv B2, 316,46 euro; liv CS, 280,60 euro; liv C1, 253,95 euro.

Dall'1.1.2023 il trattamento retributivo degli apprendisti viene determinato applicando le seguenti percentuali agli importi spettanti ai lavoratori qualificati. Gruppi C e B (tranne liv. BSS): 1° anno, 86%; 2° anno, 90%; 3° anno, 96%. Gruppo A e liv. BSS: 1° anno, 86%; 2° anno, 96% (per l'apprendistato di alta formazione e ricerca si rinvia al comma 27 dell'art. 15 dell'Accordo). Sempre con riferimento agli apprendisti, in caso di malattia grave la durata del periodo di comporto è aumentata a 270 giorni, con possibilità, decorso tale termine, di richiedere un periodo di aspettativa non retribuito della durata massima di 12 mesi.

Con riferimento al periodo di prova dei lavoratori a termine, il comma 10 dell'art. 17 prevede che la sua durata debba essere proporzionata alla durata del rapporto e che in nessun caso possa essere superiore alla metà della durata del contratto.

Dall'1.1.2023 la durata del periodo di preavviso di dimissioni per i lavoratori in possesso dei requisiti di legge per il pensionamento di vecchiaia è ridotta a 8 giorni di calendario. Previsto altresì, per tutti i lavoratori, che in caso di dimissioni la decorrenza del termine di preavviso non risulti interrotta dall'intervenuta malattia.

In tema di banca ore, il limite dimensionale per la sua applicazione viene ridotto dall'1.1.2023 da 200 a 100 dipendenti; e viene altresì ridotta da 180 a 140 ore annuali la soglia superata la quale le ore di straordinario prestate in eccesso, se riconducibili a esigenze eccezionali, non prevedibili e non rinviabili, possono essere ivi accantonate in alternativa al pagamento, su scelta del lavoratore.

Dall'1.10.2022 si applicano i seguenti nuovi importi dell'indennità di reperibilità giornaliera: base, 15,26 euro; sesto giorno, 32,99 euro; festivo, 53,13 euro. Prevista inoltre, da gennaio 2023, per i

lavoratori in reperibilità ordinaria, la maturazione di giornate di riposo al superamento di determinate soglie di reperibilità su base semestrale, nella misura di seguito riportata: oltre 55 giorni, 1 giorno di riposo; oltre 60 giorni, 1,5 giorni di riposo; oltre 65 giorni, 2 giorni di riposo. Dal 2023 viene ridotta da 8 a 6 anni la soglia superata la quale ogni anno di anzianità di servizio aggiuntivo dà luogo a una giornata di ferie in più (entro il limite delle 24 giornate annue).

ENERGIA E PETROLIO

ACCORDO 21.7.2022

Il 21.7.2022 Confindustria Energia e le OO.SS. dei lavoratori (Filctem-Cgil, Femca-Cisl e Uiltec-Uil) hanno rinnovato il CCNL 19.9.2019 applicabile al personale delle aziende industriali operanti nei settori dell'energia e petrolio e del gas.

La nuova disciplina decorre dall'1.1.2022 e scadrà il 31.12.2024.

Sul piano economico si segnala l'incremento dei minimi retributivi, previsto in tre *tranche* con decorrenza rispettivamente 1.7.2022, 1.7.2023 e 1.6.2024. Di seguito sono riportati gli importi validi da luglio 2022, in misura differenziata per le aziende del comparto energia e petrolio e per quelle del comparto gas.

Energia e petrolio: liv. 1, 3.132,74 euro; liv. 2, 2.837,23 euro; liv. 3, 2.569,42 euro; liv. 4, 2.270,61 euro; liv. 5, 1.991,21 euro; liv. 6, 1.732,24 euro. Gas: liv. 1, 3.125,84 euro; liv. 2, 2.830,98 euro; liv. 3, 2.563,77 euro; liv. 4, 2.265,61 euro; liv. 5, 1.986,83 euro; liv. 6, 1.728,43 euro.

Limitatamente alle sole imprese industriali operanti nel settore del Gas si evidenzia inoltre l'incremento dell'indennità CREA, con decorrenza 1.7.2022 e 1.7.2023. Si riportano di seguito i nuovi importi da applicare da luglio 2022: liv. 1/5, 439,51 euro; liv. 1/4, 352,11 euro; liv. 1/3, 263,71 euro; liv. 1/2, 175,81 euro; liv. 1/1, 87,90 euro; liv. 2/4, 263,72 euro; liv. 2/3, 197,73 euro; liv. 2/2, 131,98 euro; liv. 2/1, 65,99 euro; liv. 3/4, 235,97 euro; liv. 3/3, 177,04 euro; liv. 3/2, 118,11 euro; liv. 3/1, 59,18 euro; liv. 4/4, 207,07 euro; liv. 4/3, 155,18 euro; liv. 4/2, 103,54 euro; liv. 4/1, 51,89 euro; liv. 5/4, 175,83 euro; liv. 5/3, 132,00 euro; liv. 5/2, 87,91 euro; liv. 5/1, 44,03 euro.

Dall'1.7.2022, inoltre, l'Elemento distinto della retribuzione (EDR IPCA) assume i seguenti valori mensili: liv. 1, 42,78 euro; liv. 2, 38,69 euro; liv. 3, 35,08 euro; liv. 4, 31,00 euro; liv. 5, 27,18 euro; liv. 6, 23,65 euro.

In materia di ferie, nel confermare la regola generale che prevede 4 settimane di durata complessiva (pari a 20 giorni lavorativi) per i lavoratori con anzianità di servizio fino a 10 anni e 5 settimane (pari a 25 giorni lavorativi) per i lavoratori con anzianità di servizio superiore a 10 anni, l'art. 31 dell'Accordo stabilisce che a decorrere dall'1.7.2023, nei confronti di tutti coloro che abbiano maturato 7 anni di anzianità aziendale e che entro il 31 marzo abbiano azzerato tutte le spettanze di ferie maturate al 31 dicembre dell'anno precedente, venga anticipato *pro quota* il passaggio allo scaglione di anzianità successivo.

FARMACIE MUNICIPALIZZATE

ACCORDO 7.7.2022

Il 7.7.2022 Assofarm e le Oo.Ss. di categoria (Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil) negli scorsi giorni hanno siglato l'Accordo di rinnovo della disciplina applicabile ai dipendenti delle farmacie, parafarmacie, magazzini farmaceutici all'ingrosso e laboratori farmaceutici gestiti o partecipati da enti locali. Fatte salve le specifiche decorrenze previste per talune novità, la decorrenza dell'Accordo coincide con la data di stipula, mentre la sua scadenza è prevista al 31.12.2024.

Dal punto di vista economico sono stati previsti incrementi minimi retributivi a decorrere dall'1.7.2022, dall'1.7.2023 e dall'1.7.2024. Di seguito sono riportati i nuovi importi applicabili da luglio 2022: liv. 1Q, 2.418,48 euro; liv. 1S, 2.335,35 euro; liv. 1C, 2.230,93 euro; liv. 1, 2.076,97

euro; liv. 2, 1.842,88 euro; liv. 3, 1.749,50 euro; liv. 4, 1.626,76 euro; liv. 5, 1.498,36 euro; liv. 6, 1.399,25 euro.

Sempre da luglio aumenta l'indennità Quadri, che raggiunge i seguenti valori: liv. 1Q, 160,00 euro; liv. 1S, 150,00 euro; liv. 1C, 145,00 euro.

Prevista inoltre, a copertura del periodo di carenza contrattuale, un'indennità forfetaria *una tantum* spettante a tutto il personale in forza alla data del 7.7.2022. Tale indennità deve essere erogata in due *tranche* di uguale importo, rispettivamente la prima a luglio 2022 e la seconda a gennaio 2023, pari ciascuna a: liv. 1Q, 291,11 euro; liv. 1S, 281,10 euro; liv. 1C, 268,53 euro; liv. 1, 250,00 euro; liv. 2, 221,82 euro; liv. 3, 210,58 euro; liv. 4, 195,81 euro; liv. 5, 180,35 euro; liv. 6, 168,42 euro. Per coloro che sono stati assunti tra l'1.1.2022 e il 7.7.2022, come anche per il personale a *part time*, la corresponsione avverrà *pro quota*, equiparando a tal fine al mese intero la frazione di mese di durata pari o superiore a 15 giorni.

Con riferimento alle indennità spettanti ai farmacisti delle farmacie periferiche, di frazioni o di piccoli centri, per le quali sia previsto l'obbligo di reperibilità, è stato previsto che, nei confronti dei dipendenti chiamati a prestarla solo saltuariamente, esse spettino in proporzione ai periodi di effettivo adempimento dell'obbligo.

In tema di lavoro a tempo parziale (art. 8) le Parti hanno previsto che, confermato il rispetto del limite massimo di 40 ore settimanali, la richiesta datoriale di variare la prestazione lavorativa in modo continuativo, incrementandola ovvero modificandone la collocazione temporale, in ragione di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo, non sia più soggetta al preavviso minimo di 7 giorni lavorativi, non determini più il diritto per il lavoratore a percepire un'indennità pari al 10% della retribuzione base mensile per i 3 mesi successivi alla variazione, né incontri più il limite di non potersi protrarre oltre 18 mesi. Abolito altresì il comma 18, che prevedeva specifiche cause di recesso del lavoratore dalle clausole elastiche o flessibili.

Le Parti hanno poi previsto che i picchi di intensificazione dell'attività che si presentano in determinati periodi dell'anno possano determinare il ricorso a contratti a termine con causale di stagionalità e domanda alla contrattazione di secondo livello l'elencazione delle località a prevalente vocazione turistica e l'indicazione dei periodi di riferimento.

Con riferimento al congedo previsto dall'art. 24 del DLgs. 80/2015 nei confronti dei dipendenti inseriti nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, l'Accordo ne aumenta la durata di 3 mesi rispetto alla previsione di legge, con indennità a carico del datore di lavoro, introducendo altresì per i beneficiari la facoltà di richiedere l'esonero dal lavoro notturno per i 6 mesi successivi al termine del congedo.

Infine, in tema di previdenza complementare la contribuzione a carico dell'azienda nei confronti del Fondo Previambiente dall'1.7.2022 aumenta all'1,5% (la quota a carico del lavoratore rimane pari all'1%).

METALMECCANICA (CONFSAL - CONFLAVORO)

ACCORDO 1.8.2022

L'Accordo siglato l'1.8.2022 tra Conflavoro Pmi e Fesica-Confsal fornisce una nuova stesura, applicabile a decorrere dall'1.8.2022, dell'art. 56 del CCNL 15.7.2020, contenente la disciplina in materia di apprendistato professionalizzante applicabile al personale delle imprese industriali aderenti, operanti nel settore della metalmeccanica e dell'installazione di impianti.

Nel merito delle novità introdotte, si segnala che le qualifiche conseguibili sono ora quelle previste nei livelli da 1 a 6, considerando per i livelli 1 e 2S i soli lavoratori che svolgono attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali. Novità anche sul piano dell'inquadramento, della durata e del trattamento economico.

Quanto al livello di inquadramento, previsto che dall'inizio del rapporto coincida con quello al quale si riferisce il profilo da conseguire (laddove la precedente disciplina frazionava la durata del rapporto in tre terzi, facendone derivare durante il primo periodo un inquadramento di due

livelli inferiori a quello della qualifica da conseguire, durante il secondo periodo un livello inferiore e solo durante il periodo finale l'inquadramento al livello corrispondente alla qualifica).

Rispetto alla durata, se da un lato è stata fissata per tutti a 6 mesi la soglia di durata minima, d'altro lato la durata massima è pari a 30 o a 36 mesi per le qualifiche riconducibili ai livelli da 1 a 6 e a 24 mesi solo per talune qualifiche appartenenti al livello 6.

Conseguentemente, in termini di trattamento economico, sono state individuate delle percentuali di riproporzionamento da applicare al trattamento minimo spettante al lavoratore qualificato di pari livello, pari rispettivamente all'85% durante il primo terzo del contratto, al 90% durante il secondo terzo e al 95% durante il terzo finale.

MINIERE

ACCORDO 13.7.2022 E ERRATA CORRIGE 14.7.2022

Il 13.7.2022 Assorisorse e le OO.SS. di categoria (Filctem-Cgil, Femca-Cisl e Uiltec-Uil) hanno siglato l'Accordo per il rinnovo del CCNL 11 aprile 2019, applicabile agli addetti alle miniere, cave e saline, agli impianti minerallurgici e agli impianti metallurgici per la produzione dei metalli e dei metalloidi (piombo, zinco, mercurio, antimonio, zolfo, ecc.), nonché agli addetti alle relative attività di dismissione, bonifica e recupero, ivi inclusa la gestione residuale connessa a detti siti e la gestione delle attività di ricerca tecnologica e sviluppo produttivo connesse a siti minerari.

La nuova disciplina che ne risulta decorre dall'1.4.2022 e scadrà il 31.3.2025.

Sul piano economico previste tre *tranche* di incremento retributivo, rispettivamente dall'1.1.2023, dall'1.12.2023 e dall'1.1.2025. Per i relativi importi tuttavia, anziché fare riferimento al testo dell'Accordo, occorre riferirsi all'errata corregge datata 14.7.2022, con la quale le Parti hanno rettificato taluni errori di calcolo presenti nel testo dell'Accordo.

Gli importi applicabili da gennaio 2023 risultano pertanto i seguenti: liv. 1S, 2.791,10 euro; liv. 1, 2.753,45 euro; liv. 2, 2.549,96 euro; liv. 3, 2.270,78 euro; liv. 4, 2.061,67 euro; liv. 5, 1.948,19 euro; liv. 6, 1.838,19 euro; liv. 7, 1.724,53 euro; liv. 8, 1.590,56 euro.

Dal punto di vista normativo si segnala la disposizione contenuta nell'art. 10-*bis* dell'Accordo, che detta una nuova disciplina in materia di durata del periodo di prova. La disciplina precedente, risalente al CCNL 6.7.2004 (rispettivamente: art. 1 della parte Operai, art. 3 della parte Intermedi e art. 1 per la parte Impiegati) ne risulta notevolmente semplificata, attraverso l'indicazione, per tutte le qualifiche e per tutti i livelli di inquadramento, di un unico limite massimo di durata, pari a 3 mesi, con l'unica eccezione valida per il personale impiegatizio dei livelli 1S, 1 e 2, per i quali tale limite di durata potrà essere consensualmente elevato fino a 6 mesi.

In materia di classificazione del personale, infine, l'Accordo inserisce dei nuovi profili nel livello 8 (Addetto cernita e Addetto alla conduzione di pala) e nel livello 7 (Cernitore con almeno 1 anno di esperienza e Palista con almeno 1 anno di esperienza).

TERZIARIO (CONFSAL - CONFIMPRESEITALIA)

ACCORDO 23.6.2022

Con Accordo 23.6.2022, con le modalità previste dall'art. 69 del CCNL 30.6.2020, le Parti hanno previsto la rivalutazione dell'1,6% della Paga Base Nazionale Conglobata, che a decorrere dall'1.7.2022 assume pertanto i seguenti valori: liv. QA, 2.083,10 euro; liv. QB, 1.734,21 euro; liv. 1, 1.630,56 euro; liv. 2, 1.510,50 euro; liv. 3, 1.359,66 euro; liv. 4, 1.323,74 euro; liv. 5, 1.297,06 euro; liv. 6, 1.271,41 euro.

TRASPORTO A FUNE

ACCORDO 19.7.2022

Circolare per la Clientela

IL PUNTO SULLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

SETTEMBRE 2022

Con Accordo 19.7.2022 Anef (in rappresentanza imprenditoriale) e le OO.SS. dei lavoratori (Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti e Savt Trasporti) hanno rinnovato la disciplina collettiva applicabile al personale dipendente degli impianti di trasporto a fune. Le nuove previsioni decorrono dall'1.5.2022 e scadranno il 30.4.2025.

Da segnalare, sul piano economico, l'incremento delle retribuzioni minime, che da ottobre 2022, marzo 2024 e di marzo 2025 assumono i valori di seguito riportati.

Da ottobre 2022: liv. 1S, 2.005,48 euro; liv. 1, 1.862,33 euro; liv. 2, 1.681,11 euro; liv. 3, 1.527,97 euro; liv. 4, 1.384,59 euro; liv. 5, 1.241,71 euro; liv. 6, 1.146,22 euro; liv. 7, 955,23 euro. Da marzo 2024: liv. 1S, 2.056,17 euro; liv. 1, 1.909,40 euro; liv. 2, 1.723,59 euro; liv. 3, 1.566,59 euro; liv. 4, 1.419,59 euro; liv. 5, 1.273,09 euro; liv. 6, 1.175,19 euro; liv. 7, 979,37 euro. Da marzo 2025: liv. 1S, 2.121,34 euro; liv. 1, 1.969,91 euro; liv. 2, 1.778,21 euro; liv. 3, 1.616,24 euro; liv. 4, 1.464,59 euro; liv. 5, 1.313,44 euro; liv. 6, 1.212,43 euro; liv. 7, 1.010,41 euro.

Previsto inoltre l'incremento, a 130 euro dall'1.1.2023 e a 200 euro dall'1.1.2025, della somma che le aziende sono tenute a mettere annualmente a disposizione dei lavoratori sotto forma di strumenti di welfare (tali importi devono essere incrementati di 10 euro nei confronti di coloro che decidono di destinare integralmente l'importo a Fondi istituzionali di previdenza complementare negoziale, come previsto dall'art. 48 lett. C del CCNL 6 giugno 2019).

Dal punto di vista normativo, oltre a segnalare il nuovo art. 11-bis che disciplina l'istituto del lavoro agile, si segnala il diritto di priorità riconosciuto alle lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere in caso di domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, come previsto dal nuovo terzo alinea introdotto nell'elenco di casistiche di cui all'art. 10 lettera H del CCNL 6 giugno 2019.

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: IL REFERENDUM PER L'ATTIVITÀ SINDACALE

Ai sensi dell'art. 21 della L. 300/70, il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le rappresentanze sindacali aziendali.

L'art. 21 della L. 300/70 (c.d. "Statuto dei lavoratori") richiede al datore di lavoro di consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, al di fuori dell'orario di lavoro, di referendum.

Tali referendum possono essere sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, e vengono indetti da tutte le rappresentanze sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti alla unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata.

Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro anche aziendali.

Il referendum in argomento rappresenta dunque uno strumento di democrazia diretta, in quanto riconosce ai lavoratori la facoltà di manifestare la propria volontà in ordine a materie di interesse della categoria di lavoratori di volta in volta coinvolta, consentendo loro un'ampia partecipazione alle problematiche sindacali.

Va detto che nel corso del tempo, lo strumento referendario è divenuto altresì elemento necessario al conferimento di efficacia generalizzata agli accordi aziendali e nazionali.

Ambito soggettivo

Hanno diritto di partecipare al referendum tutti i lavoratori appartenenti all'unità produttiva ed alla categoria interessata, a prescindere dalla loro iscrizione al sindacato.

Inoltre, possono partecipare al referendum anche i lavoratori sospesi a qualsiasi titolo, in cassa integrazione guadagni, impegnati in uno sciopero o sottoposti provvedimento disciplinare.

Ruolo delle organizzazioni sindacali

L'art. 21 della L. 300/70 prevede che i referendum siano indetti da tutte le rappresentanze sindacali presenti in azienda.

Circolare per la Clientela

IL PUNTO SULLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

SETTEMBRE 2022

In particolare, il potere di indire il referendum è subordinato all'iniziativa congiunta di tutte le RSA/RSU.

Attualmente il potere di indire referendum è riconosciuto, oltre che alle RSA (laddove ancora previste), alle RSU, alle quali sono state trasferite, per effetto dell'Accordo Interconfederale del 20.12.93 e dei successivi accordi interconfederali di riforma della contrattazione collettiva, le funzioni e le prerogative proprie delle RSA.

Qualora non fossero state costituite le RSU, la titolarità di indire referendum rimane in capo alle RSA.

Modalità di svolgimento

Come accennato in precedenza, ai sensi dell'art. 21 della L. 300/70 il referendum non solo deve riguardare unicamente materie relative all'attività sindacale, ma deve altresì tenersi nel luogo di lavoro, purché al di fuori dall'orario lavorativo. Tale ultima previsione, nell'evidenza, ha finalità di salvaguardare il normale svolgimento dell'attività lavorativa.

Sul punto, va altresì precisato che la contrattazione collettiva, anche aziendale, può prevedere ulteriori e diverse modalità di svolgimento.

A carico della parte datoriale vi è comunque l'obbligo di cooperare al fine di favorire il regolare svolgimento della procedura di consultazione referendaria.

Tale obbligo di cooperazione si sostanzia, ad esempio, nel mettere a disposizione dei lavoratori i locali aziendali dove si terrà il referendum, in modo tale che gli stessi siano correttamente utilizzabili (riscaldamento, illuminazione, sorveglianza ecc.).

In caso di mancata collaborazione ovvero di ostruzione dell'attività di consultazione da parte del datore di lavoro, è configurabile una condotta antisindacale con conseguente possibilità per il sindacato di esperire la relativa azione di repressione ex art. 28 della L. 300/70.

Efficacia

Per quanto riguarda invece il tema dell'efficacia referendaria, va detto che secondo un prevalente orientamento giurisprudenziale di legittimità, il valore del referendum non è vincolante in quanto rileva ai soli fini politici ovvero sotto il profilo del rapporto associativo tra lavoratore ed organizzazione sindacale (Cass. 28.11.94 n. 10119).

La situazione, tuttavia, sembra essersi modificata con la crisi del "sistema sindacale di fatto" e la produzione di accordi separati nel 2009 (c.d. "vicenda Fiat").

Proprio al fine di superare le problematiche relative al dissenso collettivo in un regime di autonomia privata collettiva, le parti sociali - con gli accordi interconfederali del 28.6.2011, del 31.5.2013 e del 10.1.2014 - hanno attribuito all'istituto del

referendum sindacale un ruolo “paragiuridico”, identificandolo come elemento necessario al conferimento dell’efficacia generale agli accordi aziendali e nazionali.

<p>Accordo Interconfederale del 28.6.2011 tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil</p>	<p>Tale accordo, in seguito ripreso dall’Accordo Interconfederale del 10.1.2014, tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil (c.d. Testo unico della rappresentanza sindacale), ha previsto che i contratti collettivi aziendali approvati dalle RSA, per poter essere efficaci nei confronti di tutto il personale, devono essere sottoposti al voto dei lavoratori. Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50% più uno degli aventi diritto al voto. L’intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti (punto 5 dell’Accordo Interconfederale)</p>
<p>Protocollo di Intesa del 31.5.2013</p>	<p>Il protocollo in parola, anch’esso ripreso dal Testo unico della rappresentanza sindacale, ha previsto che i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da organizzazioni sindacali che abbiano complessivamente un livello di rappresentatività nel settore superiore al 50%, per essere efficaci e pienamente esigibili, anche nei confronti delle organizzazioni sindacali che non li hanno sottoscritti ma che aderiscono a una delle tre confederazioni firmatarie del Protocollo, devono essere sottoposti a consultazione certificata dei lavoratori - le cui modalità saranno stabilite dalle categorie per ogni singolo contratto - con approvazione a maggioranza semplice. Pertanto, nel caso dei contratti nazionali di categoria il “voto certificato” risulterebbe un passaggio obbligato, al fine di garantire che il contratto collettivo stipulato dai sindacati che rappresentano la maggioranza dei lavoratori sia efficace e vincolante per tutti i lavoratori.</p>
<p>Accordo Interconfederale del 10.1.2014, tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil</p>	<p>Il Testo unico della rappresentanza prevede che i contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti formalmente dalle Organizzazioni sindacali che rappresentino almeno il 50% +1 della rappresentanza, previa consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori, a maggioranza semplice – le cui modalità sono stabilite dalle categorie per ogni singolo contratto – sono efficaci ed esigibili. La sottoscrizione formale dell’accordo, come sopra descritta, costituisce l’atto vincolante per entrambe le Parti. Il rispetto delle procedure definite dal medesimo Testo unico comporta che gli accordi in tal modo conclusi sono efficaci ed esigibili per l’insieme dei lavoratori nonché pienamente esigibili per tutte le organizzazioni aderenti alle parti firmatarie dell’intesa in parola.</p>

Infine, va ricordato come l’intento di conferire efficacia generalizzata alla contrattazione collettiva con l’utilizzo dello strumento referendario, a seguito delle complesse problematiche evidenziate dal caso Fiat, abbia influenzato anche il legislatore. Va infatti evidenziato come l’art. 8 co. 3 del DL 138/2011 abbia riconosciuto efficacia generalizzata ai contratti collettivi aziendali sottoscritti prima dell’accordo Interconfederale del 28.6.2011, laddove approvati con referendum dalla maggioranza dei lavoratori.

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 SETTEMBRE 2022

AGENZIE MARITTIME ED AEREE

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.9.2022

Decorrono dall'1.9.2022 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dal CCNL 30.7.2021; di seguito ne riportiamo i valori: liv. 7, 2.219,32 euro; liv. 6, 2.119,94 euro; liv. 5, 2.061,84 euro; liv. 4, 1.947,70 euro; liv. 3, 1.718,38 euro; liv. 2, 1.646,52 euro; liv. 1, 1.431,97 euro.

AGRICOLTURA (CONTOTERZISTI)

PREMIO DI CONTINUITÀ PROFESSIONALE SCADENZA DELL'1.9.2022

Qualora le aziende non abbiano optato per la sua liquidazione mensile, con la retribuzione del mese di settembre deve essere corrisposto ai lavoratori il premio di continuità professionale previsto dal CCNL 12.7.2021, nella misura di 150 euro nei confronti di coloro che abbiano maturato 10 anni di servizio presso la stessa azienda, elevati a 180 nel caso di superamento del 15° anno.

CALZATURE (INDUSTRIA)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.9.2022

Decorrono dall'1.9.2022 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dall'Accordo 21.6.2021; di seguito ne riportiamo i valori: liv. 8, 2.249,60 euro; liv. 7, 2.102,50 euro; liv. 6, 1.933,80 euro; liv. 5, 1.837,10 euro; liv. 4, 1.769,50 euro; liv. 3S, 1.728,40 euro; liv. 3, 1.691,00 euro; liv. 2S, 1.640,70 euro; liv. 2, 1.606,50 euro; liv. 1, 1.256,30 euro.

CENTRI ELABORAZIONE DATI (UGL - ASSOCED)

WELFARE AZIENDALE SCADENZA DELL'1.9.2022

Entro il mese di settembre 2022 le aziende sono tenute a mettere a disposizione di tutti i lavoratori dipendenti in forza all'1.1.2022 e assunti entro il 31.8.2022 un importo pari a 150 euro a titolo di welfare contrattuale.

Tale importo non è riproporzionabile e compete anche ai lavoratori a termine che abbiano maturato almeno 3 mesi di anzianità nel corso del 2021.

CHIMICA E CERAMICA (PICCOLA INDUSTRIA - FINO A 49 DIPENDENTI)**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.9.2022**

Decorrono dall'1.9.2022 i nuovi importi dei minimi retributivi previsti dall'Accordo 23.3.2022; di seguito ne riportiamo i valori.

Settore Chimico:

liv. H, 2.742,42; liv. G, 2.593,18; liv. F, 2.361,38; liv. E, 2.125,82; liv. D, 1.985,00; liv. C, 1.790,10; liv. B, 1.623,77; liv. A, 1.506,77.

Settore Plastica e gomma:

liv. Q, 2.467,40; liv. 8, 2.383,85; liv. 7, 2.187,04; liv. 6, 1.969,00; liv. 5, 1.836,64; liv. 4, 1.743,68; liv. 3, 1.679,04; liv. 2, 1.628,90; liv. 1, 1.498,02.

Settore Abrasivi:

liv. A1, 2.523,22; liv. B1, 2.306,55; liv. B2, 2.166,79; liv. C1, 2.000,73; liv. C2, 1.957,31; liv. C3, 1.904,77; liv. D1, 1.859,50; liv. D2, 1.744,83; liv. D3, 1.705,88; liv. E1, 1.652,11; liv. E2, 1.578,36; liv. E3, 1.524,08; liv. F, 1.498,63.

Settore Ceramica:

liv. A1, 2.471,57; liv. B1, 2.277,89; liv. B2, 2.147,21; liv. C1, 1.987,12; liv. C2, 1.945,45; liv. C3, 1.894,79; liv. D1, 1.848,50; liv. D2, 1.735,58; liv. D3, 1.696,08; liv. E1, 1.638,21; liv. E2, 1.567,49; liv. E3, 1.525,72; liv. F, 1.481,90.

Settore Vetro - Lavorazioni meccanizzate:

liv. A2, 2.626,51; liv. A1, 2.568,50; liv. B2, 2.368,43; liv. B1, 2.311,35; liv. C2, 2.130,60; liv. C1, 2.091,89; liv. D3, 2.041,96; liv. D2, 1.992,67; liv. D1, 1.864,15; liv. E3, 1.811,92; liv. E2, 1.775,58; liv. E1, 1.648,97; liv. F, 1.534,75.

Settore Vetro - Trasformazione/Seconde lavorazioni:

liv. 8A, 2.583,53; liv. 8, 2.525,48; liv. 7, 2.311,36; liv. 6A, 2.130,59; liv. 6, 2.091,89; liv. 5A, 2.041,97; liv. 5, 1.992,67; liv. 4, 1.864,15; liv. 3, 1.775,61; liv. 2, 1.648,97; liv. 1, 1.534,75.

Settore Vetro - Lavorazioni a soffio, a mano e semiautomatiche:

liv. 9A, 2.579,91; liv. 9, 2.521,99; liv. 8A, 2.325,66; liv. 8, 2.308,25; liv. 7, 2.090,04; liv. 6, 2.001,53; liv. 5, 1.871,95; liv. 4, 1.765,91; liv. 3, 1.684,00; liv. 2, 1.606,22; liv. 1, 1.533,06.

CONSORZI DI BONIFICA**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.9.2022**

Decorrono dall'1.9.2022 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dal CCNL 12.10.2020; di seguito ne riportiamo i valori.

Personale assunto a partire dal 15.7.2000: par. 187 (AQ), 2.598,62 euro; par. 185 (AQ), 2.570,83 euro; par. 184 (A), 2.556,93 euro; par. 164 (AQ), 2.279,00 euro; par. 162 (AQ), 2.251,21 euro; par. 159 (A), 2.209,52 euro; par. 157 (A), 2.181,73 euro; par. 135 (A), 1.876,01 euro; par. 134 (A), 1.862,12 euro; par. 132 (B), 1.834,32 euro; par. 127 (B/C), 1.764,83 euro; par. 118 (C), 1.639,77 euro; par. 116 (D), 1.611,97 euro; par. 115 (D), 1.598,07 euro; par. 112 (D), 1.556,40 euro; par. 107 (D), 1.486,91 euro; par. 104 (D), 1.445,21 euro; par. 100 (D), 1.389,63 euro.

Personale assunto fino al 14.7.2000: par. 187 (AQ), 2.559,20 euro; par. 185 (AQ), 2.531,83 euro; par. 184 (A), 2.518,14 euro; par. 164 (AQ), 2.244,43 euro; par. 162 (AQ), 2.217,06 euro; par. 159 (A), 2.176,00 euro; par. 157 (A), 2.148,63 euro; par. 135 (A), 1.847,54 euro; par. 134 (A), 1.833,87 euro; par. 132 (B), 1.806,49 euro; par. 127 (B/C), 1.738,06 euro; par. 118 (C), 1.614,90 euro; par. 116 (D), 1.587,52 euro; par. 115 (D), 1.573,84 euro; par. 112 (D), 1.532,79 euro; par. 107 (D), 1.464,35 euro; par. 104 (D), 1.423,29 euro; par. 100 (D), 1.368,56 euro.

CROCE ROSSA ITALIANA E TERZO SETTORE**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.9.2022**

Decorrono dall'1.9.2022 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dall'Accordo 3.2.2021; di seguito ne riportiamo i valori.: liv. G6, 5.291,84 euro; liv. G5, 3.852,58 euro; liv. G4, 3.387,15 euro; liv. G3, 2.713,93 euro; liv. G2, 2.451,18 euro; liv. G1, 2.335,75 euro; liv. F6, 3.647,59 euro; liv. F5, 3.022,30 euro; liv. F4, 2.722,67 euro; liv. F3, 2.370,95 euro; liv. F2, 2.188,55 euro; liv. F1, 2.071,32 euro; liv. E6, 2.514,24 euro; liv. E5, 2.370,95 euro; liv. E4, 2.188,55 euro; liv. E3, 2.071,32 euro; liv. E2, 1.954,07 euro; liv. E1, 1.836,82 euro; liv. D6, 2.370,95 euro; liv. D5, 2.188,55 euro; liv. D4, 2.071,32 euro; liv. D3, 1.958,98 euro; liv. D2, 1.836,82 euro; liv. D1, 1.732,61 euro; liv. C6, 1.954,07 euro; liv. C5, 1.836,82 euro; liv. C4, 1.732,61 euro; liv. C3, 1.641,43 euro; liv. C2, 1.576,29 euro; liv. C1, 1.511,15 euro; liv. B6, 1.732,61 euro; liv. B5, 1.641,43 euro; liv. B4, 1.576,29 euro; liv. B3, 1.511,15 euro; liv. B2, 1.446,01 euro; liv. B1, 1.380,87 euro; liv. A6, 1.576,29 euro; liv. A5, 1.511,15 euro; liv. A4, 1.446,01 euro; liv. A3, 1.380,87 euro; liv. A2, 1.341,79 euro; liv. A1, 1.302,72 euro.

LEGNO E LAPIDEI (ARTIGIANATO)**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.9.2022**

Decorrono dall'1.9.2022 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dall'Accordo 31.5.2022; di seguito ne riportiamo i valori.

Settore Legno, Arredamento e Mobili (imprese artigiane): liv. AS, 2.033,54 euro; liv. A, 1.895,44 euro; liv. B, 1.732,57 euro; liv. CS, 1.657,27 euro; liv. C, 1.581,22 euro; liv. D, 1.494,71 euro; liv. E, 1.415,50 euro; liv. F, 1.329,97 euro.

Settore Legno, Arredamento e Mobili (PMI): liv. AS, 2.048,50 euro; liv. A, 1.909,40 euro; liv. B, 1.745,34 euro; liv. CS, 1.669,48 euro; liv. C, 1.592,85 euro; liv. D, 1.505,71 euro; liv. E, 1.425,91 euro; liv. F, 1.339,76 euro.

Settore Lapidei, Escavazione, Marmo (imprese artigiane): liv. 1, 2.135,77 euro; liv. 2, 2.002,42 euro; liv. 3, 1.743,75 euro; liv. 4, 1.635,27 euro; liv. 5, 1.573,71 euro; liv. 6, 1.501,31 euro; liv. 7, 1.395,75 euro.

Settore Lapidei, Escavazione, Marmo (PMI): liv. 1, 2.150,70 euro; liv. 2, 2.016,41 euro; liv. 3, 1.755,94 euro; liv. 4, 1.646,70 euro; liv. 5, 1.584,71 euro; liv. 6, 1.511,80 euro; liv. 7, 1.405,51 euro.

MARKETING (CISAL - ANPIT)**WELFARE AZIENDALE
SCADENZA DELL'1.9.2022**

Entro il mese di settembre 2022 i datori di lavoro sono tenuti, in applicazione del CCNL 1.4.2021, a mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di welfare per un valore complessivo di 150 euro (per Impiegati e Operai) e di 350 euro (per i Quadri), da utilizzare entro il 31.8.2023. Ne sono esclusi i tirocinanti, gli stagisti, i lavoratori che non abbiano ancora superato il periodo di prova, coloro che siano collocati in aspettativa non retribuita e gli assunti con contratto a tempo parziale inferiore a 20 ore settimanali.

METALMECCANICA (PICCOLA INDUSTRIA / CONFIMI)**WELFARE AZIENDALE
SCADENZA DELL'1.9.2022**

Entro il mese di settembre 2022 i datori di lavoro sono tenuti, in applicazione dell'accordo 7.6.2021, a mettere a disposizione dei lavoratori non in prova in forza già all'1.1.2022 e con almeno 6 mesi di anzianità (ad esclusione dei lavoratori in aspettativa non retribuita) strumenti di welfare per un valore complessivo di 200 euro (importo non riproporzionabile), da utilizzare entro il 31.8.2023.

PANIFICATORI (CONFESERCENTI)**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.9.2022**

Decorrono dall'1.9.2022 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dall'Accordo 31.5.2022; di seguito ne riportiamo i valori.

Panifici artigianali: liv. A1S, 1.299,46 euro; liv. A1, 1.143,91 euro; liv. A2, 1.006,26 euro; liv. A3, 858,79 euro; liv. A4, 761,42 euro; liv. B1, 1.263,23 euro; liv. B2, 850,17 euro; liv. B3S, 792,54 euro; liv. B3, 755,32 euro; liv. B4, 671,64 euro.

Panifici industriali: liv. 1, 1.514,40 euro; liv. 2, 1.396,15 euro; liv. 3A, 1.285,98 euro; liv. 3B, 1.196,40 euro; liv. 4, 1.009,95 euro; liv. 5, 899,40 euro; liv. 6, 757,73 euro.

PANIFICATORI (FEDERPANIFICATORI)**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.9.2022**

Decorrono dall'1.9.2022 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dall'Accordo 31.5.2022; di seguito ne riportiamo i valori.

Panifici artigianali: liv. A1S, 1.299,46 euro; liv. A1, 1.143,91 euro; liv. A2, 1.006,26 euro; liv. A3, 858,79 euro; liv. A4, 761,42 euro; liv. B1, 1.263,23 euro; liv. B2, 850,17 euro; liv. B3S, 792,54 euro; liv. B3, 755,32 euro; liv. B4, 671,64 euro.

Panifici industriali: liv. 1, 1.514,40 euro; liv. 2, 1.396,15 euro; liv. 3A, 1.285,98 euro; liv. 3B, 1.196,40 euro; liv. 4, 1.009,95 euro; liv. 5, 899,40 euro; liv. 6, 757,73 euro.

RADIOTELEVISIONI PRIVATE**UNA TANTUM
SCADENZA DELL'1.9.2022**

In virtù di quanto previsto dall'Accordo 26.5.2022, con la retribuzione del mese di settembre 2022 le aziende sono tenute a corrispondere ai lavoratori l'importo di 250 euro a titolo di indennità forfetaria *una tantum*.

SCUOLE PRIVATE LAICHE**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.9.2022**

Decorrono dall'1.9.2022 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dal CCNL 14.2.2022; di se-

Circolare per la Clientela

IL PUNTO SULLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

SETTEMBRE 2022

guito ne riportiamo i valori: liv. 8B, 1.621,30; liv. 8A, 1.537,49; liv. 7, 1.466,75; liv. 6, 1.444,64; liv. 5, 1.444,64; liv. 4, 1.355,34; liv. 3, 1.289,97; liv. 2, 1.230,55; liv. 1, 1.201,87.

SALARIO DI ANZIANITÀ SCADENZA DELL'1.9.2022

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

SCUOLE PRIVATE RELIGIOSE

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.9.2022

Decorrono dall'1.9.2022 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dal CCNL 8.2.2022; di seguito ne riportiamo i valori: liv. 6, 1.991,14; liv. 5, 1.794,80; liv. 4, 1.711,61; liv. 3, 1.661,51; liv. 2, 1.616,29; liv. 1, 1.572,87.

TESSILI E ABBIGLIAMENTO (INDUSTRIA)

CONTRIBUTO CONTRATTUALE SCADENZA DEL 30.9.2022

In applicazione dell'*iter* previsto dall'Accordo 28.7.2021 relativamente al contributo contrattuale *una tantum* di 40 euro trattenuto nel mese di maggio 2022 dalla busta paga dei lavoratori non iscritti alle OO.SS. stipulanti e che non abbiano comunicato il proprio diniego, le aziende entro il 30.9.2022 sono tenute a comunicare alle OO.SS. stesse l'ammontare complessivo trattenuto, unitamente al numero complessivo degli aderenti alla sottoscrizione e al numero dei dipendenti in forza.

Si ricorda che tutti i dati relativi a tale sottoscrizione dovranno essere conservati dall'azienda fino al 31.12.2022, e successivamente potranno essere distrutti.

VETRO (INDUSTRIA)

LAVORO A TURNI SCADENZA DELL'1.9.2022

A decorrere dall'1.9.2021 il valore dell'indennità in cifra fissa per turno notturno è pari a 6,50 euro per il settore Vetro e a 4,50 euro per il settore Lampade e display.

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

A tutti
i datori di lavoro LL.SS.

L'ESONERO CONTRIBUTIVO PER LE COOPERATIVE FORMATE DA LAVORATORI

Con il messaggio 2864/2022, l'INPS ha fornito le istruzioni operative per la fruizione dell'esonero introdotto dalla legge di bilancio 2022 in favore delle cooperative costituite da lavoratori provenienti da aziende e i cui titolari intendano trasferire le stesse, in cessione o in affitto, ai medesimi lavoratori.

Con il messaggio 18.7.2022 n. 2864, l'INPS ha fornito le istruzioni operative per la fruizione dell'esonero introdotto dall'art. 1 co. 253 e 254 della L. 234/2021 in favore delle cooperative costituite – a decorrere dall'1.1.2022 ed entro il 30.6.2022 – da lavoratori provenienti da aziende e i cui titolari intendano trasferire le stesse, in cessione o in affitto, ai medesimi lavoratori (ai sensi dell'art. 23 co. 3-*quater* del DL 83/2012). A tali soggetti, che abbiano comunicato al Ministero dello Sviluppo economico la loro costituzione entro il 30.6.2022, è stato attribuito dall'INPS il codice di autorizzazione (CA) "8Y".

Quadro normativo

L'art. 1 co. 253 della L. 30.12.2021, n. 234 (legge di bilancio 2022) ha previsto che, al fine di promuovere interventi diretti a salvaguardare l'occupazione e assicurare la continuità all'esercizio delle attività imprenditoriali, alle società cooperative che si costituiscono, a decorrere dal 1.1.2022, ai sensi dell'art. 23 co. 3-*quater* del DL 22.6.2012 n. 83 (ossia piccole imprese in forma di società cooperativa costituite da lavoratori provenienti da aziende i cui titolari intendano trasferire le stesse, in cessione o in affitto, ai lavoratori medesimi), è riconosciuto:

- per un periodo massimo di 24 mesi dalla data della costituzione della cooperativa;
- l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL);
- nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro su base annua per ogni lavoratore, riparametrato e applicato su base mensile.

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Sul punto, l'INPS osserva che per come configurata, l'agevolazione in oggetto è connotata da profili di selettività e, in quanto tale, necessita della preventiva autorizzazione della Commissione europea ai sensi dell'art. 107 par. 3 del TFUE.

Al riguardo, nel messaggio in commento si ricorda che, con decisione C(2022) 4054 final del 9.6.2022, la Commissione europea ha autorizzato la misura in questione ritenendola compatibile con il mercato interno, subordinandola altresì al rispetto dei limiti e delle condizioni di cui alla sezione 3.1 della Comunicazione della Commissione europea del 19.3.2020 C(2020) 1863 final, recante un "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19" e successive modificazioni (c.d. Temporary Framework).

La citata decisione europea prevede espressamente la concedibilità dell'esonero in trattazione entro e non oltre il 30.6.2022, data coincidente con il termine finale di operatività del richiamato Quadro Temporaneo.

Soggetti beneficiari

Possono accedere al beneficio in trattazione le società cooperative le società cooperative costituite, a decorrere dal 1.1.2022, da lavoratori provenienti da aziende e i cui titolari intendano trasferire le stesse, in cessione o in affitto (c.d. workers buyout).

Ciò premesso, sulla base delle informazioni fornite al riguardo dal Ministero dello Sviluppo economico, l'INPS rende noto di aver già attribuito alle cooperative costituite entro il 30.6.2022 il codice di autorizzazione (CA) "8Y", che, a decorrere dal mese di giugno 2022, assume il seguente significato "Cooperativa autorizzata all'esonero di cui all'articolo 1, comma 253, legge 234/2021".

Il predetto CA è stato attribuito alle sole cooperative che abbiano comunicato al Ministero dello Sviluppo economico la loro costituzione entro il 30 giugno scorso, data in cui ha cessato di avere effetti il c.d. "Temporary Framework", a cui la misura in trattazione è stata subordinata.

A seguito dell'attribuzione del predetto codice di autorizzazione, volto a individuare la platea dei beneficiari della misura, è consentito alle cooperative di beneficiare dell'esonero spettante secondo le indicazioni di seguito riportate.

Misura dell'agevolazione

L'agevolazione in trattazione consiste in un esonero dal versamento:

- del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL;
- nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro su base annua per ogni lavoratore, riparametrato e applicato su base mensile.

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Circolare per la Clientela

LE AGEVOLAZIONI PER LE PICCOLE E MEDIE IMPRESE

SETTEMBRE 2022

La suddetta misura è riconosciuta per un periodo massimo di 24 mesi dalla data della costituzione della cooperativa.

Sul punto, nel messaggio in esame l'INPS chiarisce che ai fini della determinazione delle contribuzioni esonerabili è necessario fare riferimento alla contribuzione datoriale che può essere effettivamente oggetto di sgravio.

In particolare, l'Istituto previdenziale ricorda, in particolare, che non sono oggetto di esonero le seguenti contribuzioni:

- i premi e i contributi dovuti all'INAIL;
- il contributo, ove dovuto, al "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile", di cui all'art. 1 co. 755 della L. 296/2006, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi operata dall'art. 1 co. 756, ultimo periodo, della medesima legge;
- il contributo, ove dovuto, ai Fondi di solidarietà ex art. 26, 27, 28 e 29 del DLgs. 14.9.2015 n. 148, nonché al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento e al Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige di cui all'art. 40 del medesimo DLgs. 148/2015;
- il contributo previsto dall'art. 25 co. 4 della L. 21.12.1978 n. 845, in misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile, destinato, o comunque destinabile, al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua istituiti dall'art. 118 della L. 23.12.2000 n. 388.

Vanno, inoltre, escluse dall'applicazione dell'esonero le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento.

Infine, l'INPS fa presente che, nei casi di trasformazione di rapporti a tempo determinato, trova applicazione la previsione di cui all'art. 2 co. 30 della L. 28.6.2012 n. 92, riguardante la restituzione del contributo addizionale dell'1,40%, ove dovuto, prevista per i contratti a tempo determinato.

Modalità di quantificazione dell'esonero

Ai fini della legittima fruizione della misura dell'esonero in argomento, i soggetti interessati dovranno inoltrare una richiesta alla Sede INPS competente per territorio, utilizzando la funzionalità "Contatti" del "Cassetto previdenziale", alla voce "Assunzioni agevolate e sgravi", selezionando "Altre agevolazioni".

Con l'occasione, i predetti soggetti dovranno dichiarare:

- la data di costituzione della società cooperativa;
- la forza lavoro della stessa;
- la retribuzione media mensile erogata ai lavoratori dipendenti;

Circolare per la Clientela

LE AGEVOLAZIONI PER LE PICCOLE E MEDIE IMPRESE

SETTEMBRE 2022

- l'aliquota contributiva datoriale media applicata;
- l'importo dell'esonero di cui intendono avvalersi.

In seguito, la Sede INPS interessata dovrà:

- verificare che il codice attribuzione CA "8Y" sia stato correttamente attribuito;
- analizzare la coerenza dei dati dichiarati.

Laddove quanto dichiarato risulti coerente, la competente Sede INPS potrà modificare la decorrenza del CA, garantendone una durata di 24 mesi a partire dal mese di costituzione della cooperativa stessa.

Anche a seguito dell'autorizzazione al godimento dell'agevolazione, l'Istituto previdenziale effettuerà i controlli di pertinenza volti ad accertare l'effettiva sussistenza dei presupposti di legge per la fruizione dell'esonero di cui si tratta.

Condizionalità

Il diritto alla legittima fruizione dell'esonero contributivo è subordinato:

- al rispetto delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori;
- da taluni presupposti specificamente previsti dall'art. 1 co. 254 della L. 234/2022.

In particolare, l'INPS precisa che per quanto riguarda il rispetto delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori, l'esonero contributivo in parola, sostanziandosi in un beneficio contributivo, è subordinato al rispetto di quanto previsto dall'art. 1 co. 1175 della L. 296/2006, ossia:

- la regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di DURC;
- l'assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge;
- il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Invece, in merito ai presupposti previsti dall'art. 1 co. 254 della legge di bilancio 2022, l'Istituto previdenziale rammenta che l'esonero non può trovare legittima applicazione qualora il datore di lavoro dell'impresa oggetto di trasferimento, affitto o cessione ai lavoratori non abbia corrisposto ai propri dipendenti, nell'ultimo periodo di imposta, retribuzioni almeno pari al 50% dell'ammontare complessivo dei costi sostenuti, con esclusione di quelli relativi alle materie prime e sussidiarie.

Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato

Il beneficio contributivo in argomento, in quanto relativo alle sole società cooperative costituite dai cosiddetti workers buyout, si configura quale misura selettiva che, come tale, necessita della preventiva autorizzazione della Commissione europea, ai sensi dell'art. 107 par. 3 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE).

Come accennato in precedenza, il Ministero del Lavoro ha notificato alla Commissione europea, in data 12.5.2022, il regime di aiuti di Stato e il predetto aiuto è stato approvato con la decisione C(2022) 4054 final del 9.6.2022.

Il beneficio in argomento è, quindi, concesso ai sensi della sezione 3.1 della Comunicazione della Commissione europea C(2020) 1863 final del 19.3.2020 (c.d. Temporary Framework), e nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima Comunicazione.

Si ricorda che, in base alla suddetta sezione 3.1, la Commissione considera aiuti di Stato compatibili con il mercato interno quelli che rispettino, tra le altre, le seguenti condizioni:

- siano di importo non superiore a 2.300.000 euro (per impresa e al lordo di qualsiasi imposta o altro onere);
- siano concessi a imprese che non fossero già in difficoltà al 31.12.2019, ovvero, in deroga a tale condizione, siano concessi a microimprese o piccole imprese che risultavano già in difficoltà al 31.12.2019, purché non siano soggette a procedure concorsuali per insolvenza ai sensi del diritto nazionale e non abbiano ricevuto aiuti per il salvataggio o aiuti per la ristrutturazione;
- siano concessi entro il 30.6.2022.

Coordinamento con altri incentivi

Per quanto concerne invece la compatibilità con altri incentivi, l'INPS ricorda che l'esonero contributivo in trattazione si sostanzia in un abbattimento totale dal versamento della contribuzione datoriale.

Pertanto, si precisa nel messaggio in esame, in ragione dell'entità della misura, la stessa non è compatibile con altre agevolazioni riguardanti la contribuzione datoriale.

Modalità di esposizione nel flusso UniEmens

I datori di lavoro a cui sia stato attribuito il codice di autorizzazione CA "8Y", che intendono fruire dell'esonero contributivo in questione, valorizzeranno, a partire dal flusso UniEmens di competenza del mese di agosto 2022, i nomi dei lavoratori/delle lavoratrici interessate dall'esonero in oggetto valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento "Imponibile" e l'elemento "Contributo" della sezione "DenunciaIndividuale".

Circolare per la Clientela

LE AGEVOLAZIONI PER LE PICCOLE E MEDIE IMPRESE

SETTEMBRE 2022

In particolare, nell'elemento "Contributo" deve essere indicata la contribuzione piena calcolata sull'imponibile previdenziale del mese.

Per esporre il beneficio spettante dovranno essere valorizzati all'interno di "DenunciaIndividuale", "DatiRetributivi", elemento "InfoAggcausaliContrib" i seguenti elementi:

- nell'elemento "CodiceCausale" dovrà essere inserito il nuovo valore "ESWB", avente il significato di "Esonero contributivo per le società cooperative art. 1, co. 253, L. n. 234/2021";
- nell'elemento "IdentMotivoUtilizzoCausale" dovrà essere inserito il valore "N";
- nell'elemento "AnnoMeseRif" dovrà essere indicato l'AnnoMese di riferimento del conguaglio;
- nell'elemento "ImportoAnnoMeseRif" dovrà essere indicato l'importo conguagliato, relativo alla specifica competenza.

I dati sopra esposti nell'UniEmens saranno poi riportati, a cura dell'INPS, nel DM2013 "VIRTUALE" ricostruito dalle procedure come segue:

- con il codice di nuova istituzione "L568", avente il significato di "Conguaglio Esonero contributivo per le società cooperative art. 1, co. 253, L. n. 234/2021";
- con il codice di nuova istituzione "L569", avente il significato di "Arretrati Esonero contributivo per le società cooperative art. 1, co. 253, L. n. 234/2021".

Si sottolinea che la valorizzazione dell'elemento "AnnoMeseRif", con riferimento ai mesi pregressi (mese di gennaio 2022 e fino al mese precedente l'esposizione del corrente), può essere effettuata esclusivamente nei flussi Uniemens di competenza dei mesi di agosto, settembre e ottobre 2022.

Si rammenta che la sezione "InfoAggcausaliContrib" va ripetuta per tutti i mesi di arretrato.

I datori di lavoro che hanno diritto al beneficio, ma hanno sospeso o cessato l'attività e vogliono fruire dell'esonero spettante, dovranno avvalersi della procedura delle regolarizzazioni (Uniemens/vig).

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