Studio CON.TEC srl
Società a Socio unico

Milano
Dr. Massimo Locarno
Rag. Carmen Malacrida
Rag. Valentina Tassone
Rag. Federica Zanni

Legnano
Dr. Marco Colombo
Dr. Luca Giannotti
Rag. Roberta Casero
Rag. Michela Croci
Rag. Laura Zampedri
Rag. Roberto Martucci
Rag. Martina Di Ciommo
Rag. Alessia Cozzi

Como
Avv. Fabiana Ronzoni
Dr. Sergio Carraro
Dott.ssa Alessia Giacalone
Rag. Irene Pozzetti

Legnano, 01/02/2022

Circolare n° 5 del 01/02/2022

LE NOVITÀ DI GENNAIO IN PILLOLE

INPS - RIDUZIONE CONTRIBUTIVA NEL SETTORE DELL'EDILIZIA PER L'ANNO 2021

Con la circ. 7.12.2021 n. 181, l'INPS ha fornito le istruzioni operative ai fini della fruizione della riduzione contributiva prevista in favore delle imprese edili dall'art. 29 del DL 244/95, confermata, anche per l'anno 2021, nella misura dell'11,50% (DM 30.9.2021).

Il beneficio:

- consiste in una riduzione sui contributi dovuti per le assicurazioni sociali diverse da quella pensionistica e in favore dei soli operai occupati per 40 ore a settimana (esclusi gli operai part time e specifiche contribuzioni);
- deve essere richiesto tramite apposita istanza telematica entro il 15.3.2022 (modulo "Rid-Edil");
- potrà essere fruito, fino al mese di competenza febbraio 2022, tramite flusso UniEmens, secondo le modalità individuate nella circolare in commento e distinte secondo se si tratta del beneficio corrente o del recupero di arretrati.

INAIL - COMUNICAZIONE DELLE BASI DI CALCOLO AUTOLIQUIDAZIONE 2021/2022

Con la nota 7.12.2021, l'INAIL è intervenuto in merito all'autoliquidazione 2021/2022 fornendo indicazioni su specifici servizi on line.

In particolare, l'Istituto assicuratore ha reso noto che:

- "Comunicazione delle Basi di Calcolo" per l'autoliquidazione 2021/2022 è disponibile nella sezione "Fascicolo Aziende - Visualizza Comunicazioni" dal 9.12.2021;
- "Visualizza Basi di Calcolo" e "Richiesta Basi di Calcolo" sono disponibili dal 6.12.2021;
- "Visualizza elementi di calcolo" (dedicato alle posizioni assicurative navigazione) è disponibile dal 22.12.2021.

In merito all'autoliquidazione delle ditte cessate, nella nota in questione è stato precisato che:

- per le ditte cessate nel periodo tra l'1.1.2021 e il 30.4.2021, che non hanno potuto utilizzare il servizio "Autoliquidazione ditte cessate", le basi di calcolo sono rese disponibili negli appositi servizi on line dell'autoliquidazione 2021-2022 dei premi e dei contributi associativi;
- per le ditte cessate a partire dall'1.5.2021, che hanno potuto utilizzare la nuova funzionalità "Autoliquidazione ditte cessate", avendo completato gli adempimenti nei confronti dell'Istituto, non sono disponibili le basi di calcolo (saranno disponibili le basi di calcolo unicamente con la sezione dedicata ai contributi associativi).

Studio CON.TEC srl
Società a Socio unico

Milano
Dr. Massimo Locarno
Rag. Carmen Malacrida
Rag. Valentina Tassone
Rag. Federica Zanni

Legnano
Dr. Marco Colombo
Dr. Luca Giannotti
Rag. Roberta Casero
Rag. Michela Croci
Rag. Laura Zampedri
Rag. Roberto Martucci
Rag. Martina Di Ciommo
Rag. Alessia Cozzi

Como
Avv. Fabiana Ronzoni
Dr. Sergio Carraro
Dott.ssa Alessia Giacalone
Rag. Irene Pozzetti

INPS - ERRATA APPLICAZIONE DEL MASSIMALE CONTRIBUTIVO

L'INPS, con il messaggio 10.12.2021 n. 4412, ha fornito chiarimenti in merito al regime sanzionatorio previsto in caso di errata applicazione del massimale contributivo di cui all'art. 2 co. 18 della L. 335/95.

Sul punto, si ricorda che il predetto massimale costituisce il limite di valore annualmente rivalutato oltre il quale la retribuzione non deve essere assoggettata a prelievo di contributi previdenziali e riguarda i lavoratori privi di anzianità contributiva riferibile a periodi anteriori all'1.1.96 ovvero coloro che abbiano optato per il regime contributivo.

Sul punto, l'INPS chiarisce che per quanto concerne i contributi non versati per i lavoratori con anzianità contributiva antecedente al 1996 che non hanno esercitato l'opzione per il sistema contributivo, il regime sanzionatorio da applicare è quello di omessa contribuzione disciplinato dall'art. 116 co. 8 lett. a) della L. 388/2000.

Per l'Istituto, infatti, non risulta ravvisabile l'intento del datore di lavoro di occultare le retribuzioni erogate, poiché le modalità di compilazione del flusso UniEmens impongono di denunciare, in apposita evidenza, il valore dell'imponibile soggetto al limite del massimale rispetto a quello eccedente il massimale stesso.

INPS - NOVITÀ DEL DL "FISCO-LAVORO" IN MATERIA DI CIG

L'INPS, con la circ. 10.12.2021 n. 183, ha illustrato le novità introdotte dall'art. 11 del DL 146/2021 (DL "fisco-lavoro"), con cui si riconosce la concessione, con riferimento al periodo compreso tra l'1.10.2021 e il 31.12.2021, di ulteriori trattamenti di integrazione salariale ordinari e in deroga con causale emergenziale COVID-19.

In particolare, il provvedimento prevede la possibilità, in caso di sospensione dell'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, di fruire delle prestazioni di:

- assegno ordinario e CIG in deroga per i datori di lavoro di cui all'art. 8 co. 2 del DL 41/2021 (DL "Sostegni"), per una durata massima di 13 settimane;

- CIGO per i datori di lavoro del settore tessile e dell'abbigliamento di cui all'art. 50-bis co. 2 del DL 73/2021 (DL "Sostegni-bis"), per una durata massima di 9 settimane.

Tra le varie, l'INPS evidenzia che per quanto riguarda l'accesso all'assegno ordinario e alla CIG in deroga, la norma in parola richiede che ai datori di lavoro interessati siano state interamente autorizzate le precedenti 28 settimane di trattamenti di cui all'art. 8 co. 2 del DL 41/2021, mentre per i datori di lavoro del settore tessile e abbigliamento che richiedono la CIGO COVID-19, la norma in commento non richiede l'integrale ammissione a tutte le precedenti 17 settimane di cui all'art. 50-bis co. 2 del DL 73/2021

Studio CON.TEC srl
Società a Socio unico

Milano
Dr. Massimo Locarno
Rag. Carmen Malacrida
Rag. Valentina Tassone
Rag. Federica Zanni

Legnano
Dr. Marco Colombo
Dr. Luca Giannotti
Rag. Roberta Casero
Rag. Michela Croci
Rag. Laura Zampedri
Rag. Roberto Martucci
Rag. Martina Di Ciommo
Rag. Alessia Cozzi

Como
Avv. Fabiana Ronzoni
Dr. Sergio Carraro
Dott.ssa Alessia Giacalone
Rag. Irene Pozzetti

INPS - CONGEDI PARENTALI PER I LAVORATORI DELLO SPETTACOLO

Con la circ. 10.12.2021 n. 182, l'INPS ha fornito indicazioni in merito alle differenti tutele in materia di maternità e paternità spettanti ai lavoratori dello spettacolo a seguito dell'introduzione dell'art. 59-bis del D.lgs. 151/2001 ad opera dell'art. 66 co. 6 del DL 73/2021.

La norma riconosce alle lavoratrici e ai lavoratori iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo, il diritto alle misure previste dal Testo unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, differenti secondo la natura del rapporto di lavoro (subordinato o autonomo).

Con l'occasione, l'INPS riepiloga le tutele che sono applicabili ai lavoratori dello spettacolo con rapporto di lavoro subordinato (ad esempio, il divieto di adibire le donne al lavoro durante i 2 mesi antecedenti la data presunta del parto e i 3 mesi successivi alla data del parto) e autonomo.

Vengono inoltre definite le istruzioni relative alla determinazione della retribuzione media globale giornaliera ai fini dell'indennità di maternità/paternità, nonché alla decorrenza delle nuove disposizioni normative.

INPS - ESONERO CONTRIBUTIVO PER I SETTORI DEL TURISMO E DELLO SPETTACOLO

Con il messaggio 13.12.2021 n. 4438, l'INPS ha differito dall'11.12.2021 al 16.12.2021 il termine di presentazione delle domande di accesso all'esonero contributivo previsto dall'art. 43 del DL 73/2021.

L'esonero riguarda:

- i datori di lavoro privati dei settori del turismo, degli stabilimenti termali e del commercio, nonché del settore creativo, culturale e dello spettacolo:
- i contributi previdenziali a carico dei suddetti datori di lavoro (esclusi i premi INAIL), nel limite del doppio delle ore di integrazione salariale già fruite nei mesi di gennaio, febbraio e marzo 2021.

GOVERNO - REQUISITI MINIMI DI FORMAZIONE DELLA GENTE DI MARE

Il DLgs. 194/2021 – in vigore dal 15.12.2021 – modifica il D.lgs. 71/2015 sui requisiti minimi di formazione della gente di mare, recependo la direttiva UE 1159/2019 sul reciproco riconoscimento dei certificati rilasciati dagli Stati membri e dagli Stati terzi ai medesimi soggetti.

Sul punto, si ricorda che per poter svolgere particolari funzioni a bordo delle navi è necessario aver conseguito un'abilitazione – i certificati di competenza (Coc) e di addestramento (CoP) definiti dalla Convenzione STCW – rilasciati dalle Amministrazioni marittime competenti.

Con le nuove regole, previa verifica di conformità alla Convenzione STCW, i certificati emessi da uno Stato dell'Unione europea verranno riconosciuti automaticamente, mentre, con riguardo ai certificati di competenza o di addestramento rilasciati dai Paesi terzi, il Ministero delle Infrastrutture e della mobilità sostenibili dovrà presentare alla Commissione europea una domanda motivata di riconoscimento.

Studio CON.TEC srl
Società a Socio unico

Milano
Dr. Massimo Locarno
Rag. Carmen Malacrida
Rag. Valentina Tassone
Rag. Federica Zanni

Legnano
Dr. Marco Colombo
Dr. Luca Giannotti
Rag. Roberta Casero
Rag. Michela Croci
Rag. Laura Zampedri
Rag. Roberto Martucci
Rag. Martina Di Ciommo
Rag. Alessia Cozzi

Como
Avv. Fabiana Ronzoni
Dr. Sergio Carraro
Dott.ssa Alessia Giacalone
Rag. Irene Pozzetti

INAIL - PRESTAZIONI ECONOMICHE PER INFORTUNIO SUL LAVORO

Con la circ. 14.12.2021 n. 36, l'INAIL ha comunicato la rivalutazione, con decorrenza 1.1.2021, delle prestazioni economiche per infortunio sul lavoro o malattia professionale per i settori industria, agricoltura, navigazione e infortuni in ambito domestico.

Nel dettaglio, per la rendita di inabilità permanente:

- per il settore industria la retribuzione media giornaliera sale a 83,09 euro, in aumento anche la retribuzione annua minima (17.448,90 euro) e quella massima (32.405,10 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;
- per il settore agricolo, la retribuzione convenzionale annua ai fini della liquidazione delle rendite è fissata in 26.336,74 euro.

Per le prestazioni in ambito domestico:

- la retribuzione convenzionale annua per la liquidazione delle rendite di inabilità permanente corrisponde al minimale di legge previsto per il settore industria, pari a 17.448,90 euro;
- l'importo della prestazione una tantum per inabilità permanente compresa tra il 6% e il 15% è fissato nella misura di 337,41 euro.

INPS - NOVITÀ DEL CONGEDO COVID-19 NEL DL 146/2021

La circ. INPS 17.12.2021 n. 189 fornisce le istruzioni amministrative in merito alla fruizione del congedo COVID-19 disciplinato dall'art. 9 del DL 146/2021.

Tra i requisiti richiesti vi è, per i dipendenti, la sussistenza di un rapporto di lavoro dipendente in corso; per i lavoratori iscritti alla Gestione separata e gli autonomi iscritti all'INPS, la sussistenza di un'attività lavorativa in corso.

Il congedo può essere fruito in forma giornaliera od oraria fino al 31.3.2022, come da proroga disposta dal Consiglio dei Ministri.

Sono convertibili nel nuovo congedo eventuali periodi di congedo parentale o di prolungamento di congedo parentale fruiti dall'inizio dell'anno scolastico 2021/2022 fino al 21.10.2021 o dopo l'entrata in vigore dell'art. 9 del DL 146/2021 fino al rilascio della procedura di domanda telematica, con presentazione di una nuova domanda di "Congedo parentale SARS CoV-2".

Tra le ipotesi, elencate nella circolare, di compatibilità con il nuovo congedo figura lo smart working, sia da parte del richiedente, sia da parte dell'altro genitore; tra i casi di incompatibilità vi è invece la fruizione negli stessi giorni del congedo parentale per lo stesso figlio da parte dell'altro genitore convivente o dei riposi per allattamento fruiti per lo stesso figlio.

Studio CON.TEC srl
Società a Socio unico

Milano
Dr. Massimo Locarno
Rag. Carmen Malacrida
Rag. Valentina Tassone
Rag. Federica Zanni

Legnano
Dr. Marco Colombo
Dr. Luca Giannotti
Rag. Roberta Casero
Rag. Michela Croci
Rag. Laura Zampedri
Rag. Roberto Martucci
Rag. Martina Di Ciommo
Rag. Alessia Cozzi

Como
Avv. Fabiana Ronzoni
Dr. Sergio Carraro
Dott.ssa Alessia Giacalone
Rag. Irene Pozzetti

PARLAMENTO - NOVITÀ LAVORO DEL DL 146/2021 CONVERTITO

Con la conversione nella L. 17.12.2021 n. 215, sono state previste alcune modifiche rispetto al testo originario del DL 146/2021.

Con riguardo alle novità in materia di lavoro, si segnala:

- il rinvio dei termini dei versamenti in scadenza dall'1.12.2021 al 31.12.2021 relativi ai contributi previdenziali e assistenziali e ai premi per l'assicurazione obbligatoria in favore delle federazioni sportive nazionali, degli enti di promozione sportiva, delle associazioni e delle società sportive professionistiche e dilettantistiche, residenti nel territorio dello Stato, con ripresa dei versamenti sospesi dal 31.3.2022;
- lo slittamento al 31.12.2021 dei termini di decadenza per l'invio dei dati necessari per il conguaglio, il pagamento o per il saldo delle domande di accesso ai trattamenti di integrazione salariale COVID-19, scaduti tra il 31.1.2021 e il 30.9.2021;
- alcune novità in materia di salute e sicurezza, tra cui la possibilità per l'Ispettorato di sospendere l'attività imprenditoriale anche quando riscontri che almeno il 10% dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro al momento dell'accesso ispettivo risulti inquadrato come lavoratori autonomi occasionali in assenza della comunicazione preventiva all'INL ai sensi dell'art. 15 co. 3 del DLgs. 81/2015.

INPS - PROCEDURA "GREEN PASS 50+"

Con il messaggio 18.12.2021 n. 4529, l'INPS ha fornito le istruzioni in merito alla verifica del rispetto dell'obbligo vaccinale previsto dall'art. 4-bis del DL 44/2021, conv. L. 76/2021, per il personale che opera presso le strutture residenziali, socio-assistenziali, sociosanitarie e hospice di cui all'art. 1-bis del DL 44/2021, nonché dall'art. 4-ter del DL 44/2021 per il personale della scuola, del comparto difesa e sicurezza.
Dal 18.12.2021 nel servizio "Greenpass50+" è possibile verificare il rispetto di tale obbligo, unitamente all'obbligo di possesso di green pass. Se l'azienda deve verificare il rispetto di entrambi gli obblighi è necessario accreditarsi a entrambe le funzionalità di verifica.
Le fasi di gestione del processo sono le stesse di quelle previste per la verifica del green pass, con alcune peculiarità, tra cui:

- la possibilità di accreditarsi anche per aziende o enti con meno di 50 dipendenti e per enti aderenti a NoiPA;
- l'obbligo di dichiarare di trovarsi in una delle condizioni previste dalla normativa per il rispetto dell'obbligo vaccinale;
- l'invio di una notifica quando l'esito della verifica di uno o più dipendenti sia variato rispetto alla verifica del giorno precedente;
- l'esistenza di due ulteriori filtri per le selezioni, con riferimento all'esito variato e alla data ultima variazione.

Studio CON.TEC srl
Società a Socio unico

Milano
Dr. Massimo Locarno
Rag. Carmen Malacrida
Rag. Valentina Tassone
Rag. Federica Zanni

Legnano
Dr. Marco Colombo
Dr. Luca Giannotti
Rag. Roberta Casero
Rag. Michela Croci
Rag. Laura Zampedri
Rag. Roberto Martucci
Rag. Martina Di Ciommo
Rag. Alessia Cozzi

Como
Avv. Fabiana Ronzoni
Dr. Sergio Carraro
Dott.ssa Alessia Giacalone
Rag. Irene Pozzetti

INPS - RISCATTO DI LAUREA E OPZIONE DONNA

Con il messaggio 21.12.2021 n. 4560, l'INPS ha fornito alcuni chiarimenti in merito alla domanda di riscatto di laurea con onere determinato con il criterio del calcolo "a percentuale" – su richiesta "agevolato" – ai sensi dell'art. 2 co. 5 e 5-quater del DLgs. 184/97 e il contestuale esercizio dell'anticipo pensionistico opzione donna ex art. 16 del DL 4/2019.

Riferendosi all'ipotesi di utilizzo del riscatto di laurea "agevolato" ai fini dell'accesso alla c.d. "opzione donna", l'INPS è più volte intervenuto (circ. 6/2020, circ. 54/2021 e messaggio 1982/2020), stabilendo come necessario che la citata domanda di riscatto di laurea sia presentata contestualmente alla domanda di pensione recante la scelta della lavoratrice di accesso alla c.d. "opzione donna".

Tuttavia, considerando la situazione di incertezza che si è generata in sede di prima applicazione delle precedenti indicazioni, l'INPS dispone, in via eccezionale, che l'esercizio della facoltà di opzione al sistema contributivo collegato al riscatto di laurea "agevolato", che non abbia prodotto effetti sostanziali fino al pagamento anche parziale dell'onere del riscatto, non precluda il riconoscimento del diritto alla pensione anticipata c.d. "opzione donna" ove la domanda di accesso a quest'ultima sia presentata entro e non oltre il 31.12.2021.

INPS - NUOVI TERMINI DECADENZIALI DEL DL "FISCO-LAVORO"

Con il messaggio 21.12.2021 n. 4580, l'INPS ha fornito chiarimenti e istruzioni operative in merito al nuovo art. 11-bis del DL 146/2021 (DL "fisco-lavoro"), introdotto in sede di conversione di legge, con cui sono stati differiti al 31.12.2021 i termini decadenziali di invio delle domande di accesso ai trattamenti di integrazione salariale ordinari e in deroga collegati all'emergenza da COVID-19 e di trasmissione dei dati necessari per il conguaglio, il pagamento o il saldo degli stessi, scaduti tra il 31.1.2021 e il 30.9.2021.

La medesima disposizione stabilisce altresì che le domande già inviate e non accolte in ragione del mancato rispetto del termine già vigente, saranno considerate validamente presentate.

Tra le varie, l'Istituto previdenziale ricorda che la disciplina emergenziale, come da ultimo richiamata dall'art. 11 co. 4 del DL 146/2021, prevede che le domande di accesso ai trattamenti con causale emergenziale COVID-19 vadano inoltrate all'INPS, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa.

Pertanto, si precisa, possono beneficiare del differimento dei termini decadenziali le domande di trattamenti con causale COVID-19 riferite a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa da "dicembre 2020" fino ad "agosto 2021" compreso.

INPS - IMPORTO PENSIONISTICO MINIMO 2022

Con la circ. 23.12.2021 n. 197, l'INPS ha rivalutato pensioni e prestazioni assistenziali per l'anno 2022.

In particolare:

- considerato che l'art. 1 del DM 17.11.2021 ha fissato nella misura pari allo 0,0 la percentuale definitiva di variazione per il calcolo della perequazione delle pensioni per l'anno 2020, nessun conguaglio è stato effettuato rispetto a quanto corrisposto nell'anno 2021;
- l'importo (provvisorio) della pensione minima per l'anno 2022 è pari a 523,83 euro.

Studio CON.TEC srl
Società a Socio unico

Milano
Dr. Massimo Locarno
Rag. Carmen Malacrida
Rag. Valentina Tassone
Rag. Federica Zanni

Legnano
Dr. Marco Colombo
Dr. Luca Giannotti
Rag. Roberta Casero
Rag. Michela Croci
Rag. Laura Zampedri
Rag. Roberto Martucci
Rag. Martina Di Ciommo
Rag. Alessia Cozzi

Como
Avv. Fabiana Ronzoni
Dr. Sergio Carraro
Dott.ssa Alessia Giacalone
Rag. Irene Pozzetti

INPS - ESONERO CONTRIBUTIVO LAVORATORI AUTONOMI

Con il messaggio 23.12.2021 n. 4620, l'INPS ha precisato che le richieste di compensazione e rimborso degli importi già versati e relativi all'esonero dei lavoratori autonomi e professionisti, di cui all'art. 1 co. 20 - 22-bis della L. 178/2020 (successivamente attuato con il DM 17.5.2021), potranno essere presentate anche dopo il 31.12.2021; quest'ultimo è difatti un termine ordinatorio.

Ai fini della trasmissione delle richieste di rimborso o compensazione, è necessario attendere il completamento delle verifiche di sussistenza di tutti i requisiti previsti dalla normativa e accedere al sito INPS e in particolare all'interno del cassetto previdenziale di appartenenza del lavoratore, relativamente agli artigiani e commercianti e ai lavoratori agricoli autonomi.

Invece, per i soggetti non tenuti al pagamento della contribuzione sul minimale di reddito e per i liberi professionisti, le richieste di rimborso o compensazione potranno essere trasmesse soltanto dopo l'avvenuta presentazione della dichiarazione dei redditi dell'anno di competenza 2021.

INPS - NOVITÀ IN MATERIA DI CIG DEL DL 146/2021 CONVERTITO

Con il messaggio 23.12.2021 n. 4624, l'INPS è nuovamente intervenuto in merito alla disposizione di cui all'art. 11-bis del DL 146/2021, con cui vengono differiti al 31.12.2021 i termini decadenziali di invio delle domande di accesso ai trattamenti di integrazione salariale collegati all'emergenza da COVID-19 e di trasmissione dei dati necessari per il conguaglio, il pagamento o il saldo degli stessi, scaduti tra il 31.1.2021 e il 30.9.2021.

Tra l'altro, l'INPS comunica che verranno individuate a livello centrale le autorizzazioni scadute nel predetto periodo e, nel contempo, si opererà il differimento al prossimo 31.12.2021 del termine decadenziale relativo al conguaglio.

Pertanto, eventuali conguagli riferiti alle predette autorizzazioni esposti nei flussi con competenza fino a dicembre 2021 saranno considerati nei termini e accettati dalla procedura di gestione contributiva.

INAIL - AVVISO PUBBLICO BANDO ISI 2021

Con l'avviso pubblico ISI 2021, pubblicato sul portale dell'INAIL e nella G.U. 16.12.2021 n. 298, l'Istituto assicuratore mette a disposizione 273.700.000,00 euro per finanziare le imprese che intendono realizzare progetti per il miglioramento documentato delle condizioni di salute e di sicurezza dei lavoratori rispetto alle condizioni preesistenti.

Tale intervento, auspicato dall'art. 11 co. 5 del DLgs. 81/2008, è destinato a tutte le imprese, anche individuali, ubicate sul territorio nazionale e iscritte alla Camera di Commercio. Inoltre, rientrano nel novero anche gli enti del Terzo settore limitatamente all'Asse 2 di finanziamento.

Le tipologie di progetto finanziabili sono ricomprese in 5 Assi di finanziamento.

Studio CON.TEC srl
Società a Socio unico

Milano
Dr. Massimo Locarno
Rag. Carmen Malacrida
Rag. Valentina Tassone
Rag. Federica Zanni

Legnano
Dr. Marco Colombo
Dr. Luca Giannotti
Rag. Roberta Casero
Rag. Michela Croci
Rag. Laura Zampedri
Rag. Roberto Martucci
Rag. Martina Di Ciommo
Rag. Alessia Cozzi

Como
Avv. Fabiana Ronzoni
Dr. Sergio Carraro
Dott.ssa Alessia Giacalone
Rag. Irene Pozzetti

GOVERNO - PROROGA DELLO STATO DI EMERGENZA COVID-19

Il DL 221/2021 che proroga lo stato di emergenza dal 31.12.2021 al 31.3.2022, ha altresì inteso prorogare alcune disposizioni emergenziali in materia di lavoro, quali:

- la sorveglianza sanitaria eccezionale dei lavoratori maggiormente esposti al rischio;
- i congedi parentali (art. 9 del DL 146/2021);
- lo smart working semplificato (art. 90 co. 3 e 4 del DL 34/2020);
- l'obbligo di green pass sul luogo di lavoro.

Viene poi prorogata – non oltre il 28.2.2022 – la possibilità, per i lavoratori fragili, di svolgere normalmente la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento (art. 26 co. 2-bis del DL 18/2020), fino all'adozione di un DM (entro il 24.1.2022) che individuerà le patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità, in presenza delle quali la prestazione si svolgerà normalmente in modalità agile, anche secondo le modalità eventualmente previste dai contratti collettivi.
Per tali lavoratori non è stata prorogata l'equiparazione dell'assenza dal lavoro al ricovero ospedaliero qualora l'attività non possa essere effettuata in smart working.

INL - DIFFIDA ACCERTATIVA DA PARTE DEL PERSONALE ISPETTIVO

Con la nota 22.12.2021 n. 2002, l'Ispettorato nazionale del Lavoro ha chiarito che nell'ambito della diffida accertativa per crediti patrimoniali, disciplinata dall'art. 12 del DLgs. 124/2004, gli importi, compresi gli eventuali acconti già corrisposti, vanno considerati al lordo degli oneri contributivi e fiscali.

Ciò si pone in linea con:

- il disposto dell'art. 23 del DPR 600/73, secondo il quale il datore di lavoro opera come sostituito di imposta;
- quanto stabilito dall'art. 19 della L. 218/52, secondo cui il datore di lavoro è responsabile del pagamento dei contributi anche per la parte a carico del lavoratore (il contributo a carico del lavoratore è trattenuto dal datore di lavoro sulla retribuzione corrisposta al lavoratore stesso alla scadenza del periodo di paga cui il contributo si riferisce);
- la giurisprudenza, secondo cui l'accertamento e la liquidazione del credito spettante al lavoratore per differenze retributive vanno effettuati al lordo delle ritenute fiscali e di quella parte delle ritenute previdenziali gravanti sul lavoratore.

Studio CON.TEC srl
Società a Socio unico

Milano
Dr. Massimo Locarno
Rag. Carmen Malacrida
Rag. Valentina Tassone
Rag. Federica Zanni

Legnano
Dr. Marco Colombo
Dr. Luca Giannotti
Rag. Roberta Casero
Rag. Michela Croci
Rag. Laura Zampedri
Rag. Roberto Martucci
Rag. Martina Di Ciommo
Rag. Alessia Cozzi

Como
Avv. Fabiana Ronzoni
Dr. Sergio Carraro
Dott.ssa Alessia Giacalone
Rag. Irene Pozzetti

INPS - CONGUAGLI CONTRIBUTIVI DI FINE ANNO 2021

Con la circ. 28.12.2021 n. 198, l'INPS ha fornito le istruzioni per consentire ai datori di lavoro operanti con il sistema UniEmens di procedere, relativamente al 2021, ai conguagli previdenziali e assistenziali di fine anno.
In particolare, l'Istituto esamina le operazioni – finalizzate all'esatta determinazione dell'imponibile contributivo – da porre in essere con riferimento alle fattispecie più ricorrenti, tra le quali:

- gli elementi variabili della retribuzione di competenza del mese di dicembre 2021;
- il massimale annuo per la base contributiva e pensionabile di cui all'art. 2 co. 18 della L. 335/95;
- il recupero dei contributi versati sui compensi per ferie non godute a seguito dell'eventuale successiva fruizione delle stesse da parte del lavoratore;
- i fringe benefits, che per il biennio 2020/2021 non concorrono alla formazione del reddito dipendente, ai sensi dell'art. 51 co. 3 del TUIR, nel limite di 516,46 euro (anziché 258,23 euro), così come previsto dall'art. 112 del DL 104/2020 (c.d. DL "Agosto"), in seguito modificato dall'art. 6-quinquies del DL 41/2021 (DL "Sostegni").

Si ricordano, inoltre, le scadenze per le operazioni di conguaglio in questione, effettuabili, in generale, con la denuncia di competenza del mese di "dicembre 2021" (scadenza di pagamento in data 16.1.2022) ovvero con quella di competenza del mese di "gennaio 2022" (scadenza di pagamento in data 16.2.2022).

PARLAMENTO - NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO DELLA LEGGE DI BILANCIO 2022

Tra le novità di maggior rilievo in materia di lavoro e previdenza della legge di bilancio 2022
(L. 30.12.2021 n. 234) si segnalano:

- il riordino della normativa sugli ammortizzatori sociali;
- modifiche sulle discipline di NASpI, DIS-COLL e reddito di cittadinanza;
- novità in materia di pensioni;
- interventi in materia di misure di sostegno al reddito, come la proroga dell'indennità di fermo pesca e quella per i lavoratori dipendenti dei call center e l'introduzione di un'indennità per i lavoratori fragili;
- nuovi esoneri contributivi in favore dei datori di lavoro, lavoratori dipendenti e lavoratori autonomi;
- sospensione dei versamenti per il settore dello sport relativi ai primi 4 mesi dell'anno.
- novità in materia di apprendistato professionalizzante;
- riordino della disciplina sul tirocinio;
- estensione delle politiche attive in favore dei lavoratori autonomi;
- sostegno alla parità di genere e alla parità salariale di genere.

MINISTERO DEL LAVORO - PROCEDURA SEMPLIFICATA PER LO SMART WORKING

Con le FAQ 29.12.2021, il Ministero del Lavoro ha fornito alcuni chiarimenti riguardanti la proroga del termine dello stato di emergenza dal 31.12.2021 al 31.3.2022 (ex DL 221/2021), precisando che:

- fino a tale data sarà in vigore la procedura semplificata per la comunicazione dello smart working e nella comunicazione "massiva" semplificata dovrà inoltre essere indicata la fine del periodo di svolgimento

della prestazione in modalità agile;

- i lavoratori fragili avranno diritto a svolgere la propria prestazione in smart working fino alla data di entrata in vigore del DM che procederà ad individuare le patologie da prendere in considerazione e, comunque, non oltre il 28.2.2022 (art. 17 del DL 221/2021);
- fino al 31.12.2021, i contratti a termine, in deroga all'art. 21 del D.lgs. 81/2015, ferma restando la durata massima complessiva di 24 mesi, potranno essere rinnovati o prorogati per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta, anche in assenza delle condizioni di cui all'art. 19 co. 1 del DLgs. 81/2015.

INPS - AGGIORNAMENTO DEL SAGGIO DI INTERESSE LEGALE

Con la circ. 29.12.2021 n. 203, l'INPS, facendo seguito al DM 13.12.2021, comunica che il tasso di interesse legale (art. 1284 c.c.), a decorrere dall'1.1.2022, è stato fissato allo 1,25%.

Sul punto, l'Istituto previdenziale precisa che il tasso di interesse in questione produce effetti:

- sul calcolo delle somme aggiuntive per omesso o ritardato versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, nell'ipotesi di riduzione delle sanzioni civili di cui all'art. 116 co. 15 della L. 388/2000 (con applicazione della misura sui contributi con scadenza di pagamento a partire dall'1.1.2022);
- sulle prestazioni pensionistiche e sulle prestazioni di fine servizio e di fine rapporto in pagamento dall'1.1.2022.

GOVERNO - ASSEGNO UNICO UNIVERSALE

Nella G.U. 30.12.2021 n. 309 è stato pubblicato il DLgs. 230/2021, attuativo dell'Assegno unico e universale per figli a carico, introdotto con la L. 46/2021.

L'accesso alla misura è assicurato a tutti i nuclei familiari per ogni figlio a carico, secondo criteri di universalità e progressività ed è riconosciuto:

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

L'importo varia in relazione all'ISEE del nucleo familiare, al numero e all'età dei figli a carico e può essere soggetto a maggiorazioni.

INAIL - ISTRUZIONI PER L'AUTOLIQUIDAZIONE 2022

Con la nota 29.12.2021, l'INAIL ha fornito le istruzioni per l'autoliquidazione 2021/2022 comunicando che il termine entro il quale occorre effettuare il versamento del premio in un'unica soluzione, o della prima rata, è il 16.2.2022.

La presentazione della dichiarazione delle retribuzioni deve essere effettuata entro il 28.2.2022 attraverso gli

appositi servizi.
I datori di lavoro che presumono di erogare nell'anno 2022 un importo di retribuzioni inferiore a quello corrisposto nel 2021 devono inviare all'INAIL entro il 16.2.2022 la comunicazione motivata di riduzione delle retribuzioni presunte con il servizio "Riduzione Presunto".
Per i datori di lavoro titolari di PAT sono disponibili nel Fascicolo aziende le "Comunicazioni delle basi di calcolo", che includono il prospetto dei dati e le relative spiegazioni.
L'INAIL illustra poi le riduzioni contributive che si applicano all'autoliquidazione 2021/2022.

INPS - PROCEDURA PER LA RICHIESTA DELL'ASSEGNO UNICO UNIVERSALE
Con il messaggio 31.12.2021 n. 4748, l'INPS ha reso noto che dall'1.1.2022 è disponibile sul proprio sito Internet la procedura per la presentazione delle domande di assegno unico universale per i figli a carico.

La domanda deve essere presentata:

- dal genitore una volta sola per ogni anno di gestione e deve indicare tutti i figli per i quali si richiede il beneficio (sarà comunque possibile sia aggiungere ulteriori figli in caso di nuova nascita in corso d'anno sia aggiornare la DSU);
- tramite l'apposito servizio on line accessibile dal portale INPS, ovvero avvalendosi del contact center Integrato o degli Istituti di Patronato.

MINISTERO DEL LAVORO - CHIARIMENTI IN MATERIA DI CIGO E CIGS
Con la circ. 3.1.2022 n. 1, il Ministero del Lavoro ha inteso riepilogare i principali interventi introdotti con la L. 234/2021 (legge di bilancio 2022) in materia di ammortizzatori sociali in
costanza di rapporto di lavoro, fornendo i primi chiarimenti e le prime indicazioni operative per l'accesso al trattamento di integrazione salariale in genere e straordinario.

In particolare, viene precisato che:

- le nuove disposizioni sono entrate in vigore l'1.1.2022 e si riferiscono operativamente ai periodi di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa integrati dai trattamenti di cassa integrazione guadagni, decorrenti dall'1.1.2022;
- viene ampliata la platea di beneficiari, con l'estensione in favore di lavoratori a domicilio e i lavoratori con apprendistato di primo e terzo livello;
- il requisito dell'anzianità di effettivo lavoro si abbassa da 90 a 30 giorni;
- con riguardo al computo del personale, sono da includersi nel calcolo dell'organico i lavoratori che svolgono prestazione lavorativa presso il domicilio proprio o in un altro locale di cui abbiano disponibilità, i collaboratori etero-organizzati, gli apprendisti di primo e terzo livello.

INPS - DISCIPLINA DELLA NASPI

Con la circ. 4.1.2022 n. 2, l'INPS ha fornito le prime indicazioni relativamente alle novità introdotte dall'art. 1 co. 221 e 222 della L. 234/2021 (legge di bilancio 2022), riguardanti le modifiche apportate alla disciplina della NASpI, le quali trovano applicazione per gli eventi di disoccupazione che si verificano a partire dall'1.1.2022.

Le novità riguardano:

- l'estensione della NASpI agli operai agricoli a tempo indeterminato (OTI) dipendenti dalle cooperative e loro consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici prevalentemente propri o conferiti dai loro soci di cui alla L. 240/84;
- l'obbligo, per le cooperative e loro consorzi di cui sopra, inquadrate nel settore agricolo, di versare la contribuzione per la NASpI per gli OTI;

- l'abolizione del requisito delle 30 giornate di lavoro effettivo nei 12 mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione (tale requisito non è più richiesto per gli eventi di disoccupazione involontaria intervenuti dall'1.1.2022);
- il meccanismo di riduzione della NASpI.

INPS - DISCIPLINA DELLA DIS-COLL

Con la circ. 4.1.2022 n. 3, l'INPS ha illustrato le novità introdotte dall'art. 1 co. 223 della L. 234/2021 (legge di bilancio 2022) in materia di DIS-COLL, applicabili per gli eventi di disoccupazione verificatisi dall'1.1.2022.

In particolare, le novità riguardano:

- il meccanismo di riduzione, prevedendo che la DIS-COLL si riduca del 3% ogni mese a decorrere dal primo giorno del sesto mese di fruizione;
- la durata. La DIS-COLL verrà corrisposta mensilmente per un numero di mesi pari ai mesi di contribuzione accreditati nel periodo che va dal 1° gennaio dell'anno precedente l'evento di cessazione del lavoro al predetto evento;
- la durata massima della prestazione, che non può superare i 12 mesi;
- la contribuzione figurativa, che sarà riconosciuta d'ufficio.

Infine, viene introdotta un'aliquota contributiva pari a quella dovuta per la NASpI per i collaboratori, gli assegnisti e i dottorandi di ricerca con borsa di studio che hanno diritto di percepire la prestazione DIS-COLL, nonché per gli amministratori e i sindaci di cui all'art. 15 co. 1 del DLgs. 22/2015 (non destinatari della prestazione DIS-COLL).

INPS - VALORIZZAZIONE PENSIONISTICA DEI PERIODI PART-TIME NON LAVORATI

L'INPS, con la circ. 5.1.2022 n. 4, ha fornito le indicazioni relative all'applicativo per la presentazione telematica delle domande di accredito, per il diritto a pensione, di periodi non lavorati nel part time verticale o ciclico ricompresi entro il 31.12.2020 ai sensi dell'art. 1 co. 350 della L. 30.12.2020 n. 178 (legge di bilancio 2021).
In particolare, l'Istituto ha chiarito che, per i periodi lavorativi successivi all'1.1.2021, corre l'obbligo di

compilazione del flusso UniEmens anche per i periodi in cui non esiste prestazione lavorativa in ragione dell'articolazione dell'orario concordata nel rapporto di lavoro a tempo parziale.
Invece, con riferimento ai periodi lavorativi anteriori a tale data, riferiti a contratti di lavoro in essere o esauriti, nonché anteriori all'operatività del sistema di inoltro delle denunce mensili con flusso UniEmens, il riconoscimento dei periodi non interamente lavorati è subordinato alla presentazione di apposita domanda, corredata da idonea documentazione.
Infine, si rende noto che le domande telematiche potranno essere presentate attraverso l'apposito canale web o il contact center multicanale, oppure recandosi presso i patronati e gli intermediari dell'Istituto previdenziale.

MINISTERO DEL LAVORO - LAVORO AGILE
Con la circ. 5.1.2022, il Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Ministro del Lavoro, hanno auspicato il massimo utilizzo dello smart working (applicabile dai datori in modalità semplificata fino al 31.3.2022) al fine di contenere la diffusione del COVID-19 sui luoghi di lavoro.
Per il settore pubblico viene evidenziato che ogni amministrazione può programmare il lavoro agile in base alle proprie esigenze organizzative, prevedendo una rotazione del personale settimanale, mensile o plurimensile con ampia flessibilità.
Ai fini della prevalenza del lavoro in presenza vale, infatti, la media della programmazione plurimensile.

INPS - DOMANDE DI ACCESSO ALLA PENSIONE "QUOTA 102"
L'INPS, con il messaggio 10.1.2022 n. 97, ha comunicato il pronto rilascio della procedura on line per presentare la domanda di pensione anticipata ex art. 1 co. 87 della L. 234/2021 (legge di bilancio 2022).

Tale norma, modificando l'art. 14 del DL 4/2019, è infatti intervenuta in materia di pensione anticipata "Quota 100" riconoscendone il diritto di accesso al raggiungimento, entro il 31.12.2022, di:

- un'età anagrafica di almeno 64 anni (anziché 62, come da disposizione previgente);
- un'anzianità contributiva minima di 38 anni (c.d. pensione "Quota 102").
-

Operativamente, l'INPS rende noto che il lavoratore interessato, una volta effettuato l'accesso tramite credenziali ai servizi del sito www.inps.it, dovrà compilare e inviare la domanda telematica disponibile nella sezione "Domanda Pensione, Ricostituzione, Ratei, ECOCERT, APE Sociale e Beneficio precoci".
Una volta scelta l'opzione "NUOVA PRESTAZIONE PENSIONISTICA", occorrerà selezionare in sequenza: "Anzianità/Anticipata/Vecchiaia", "Pensione di anzianità/anticipata", "Requisito quota 102".
L'istanza può essere presentata anche per il tramite degli Istituti di patronato o di intermediari, oppure utilizzando i servizi del contact center.

MINISTERO DEL LAVORO - PROGRAMMAZIONE DEI FLUSSI 2021
Il Ministero del Lavoro, con un comunicato diffuso in data 10.1.2022, ha informato che il DPCM 21.12.2021,

riguardante la programmazione dei flussi 2021, è stato registrato dalla Corte dei Conti e, nel contempo, ha reso disponibile la circ. interministeriale 5.1.2022 n. 116.
Sul punto si precisa che per l'anno 2021 è stata fissata in 69.700 unità la quota complessiva massima di cittadini non comunitari ammessi in Italia per motivi di lavoro subordinato non stagionale e di lavoro autonomo (27.700 unità) e di lavoro subordinato stagionale (42.000 unità).
Il Ministero del Lavoro precisa inoltre che l'applicativo per la precompilazione dei moduli di domanda sarà disponibile a partire dalle ore 9:00 del 12.1.2022, e che le domande potranno essere:

- inviate a partire dalle ore 9:00 del 27.1.2022 per l'assunzione di lavoratori non stagionali, per i lavoratori autonomi e per le conversioni, e dalle ore 9:00 dell'1.2.2022 per l'assunzione di lavoratori stagionali;
- presentate fino al 17.3.2022 e saranno trattate sulla base del rispettivo ordine cronologico di presentazione.

APPROFONDIMENTI

1. LE NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO DELLA LEGGE DI BILANCIO 2022

Con la nuova legge di bilancio per il 2022 (L. 30.12.2021 n. 234) trovano posto diverse misure in materia di lavoro e previdenza che, in termini molto generali, riguardano interventi di sostegno all'occupazione e alla genitorialità, nonché disposizioni in materia di pensioni e di ammortizzatori sociali, sia in costanza di rapporto di lavoro sia in caso di disoccupazione involontaria.

Con la L. 30.12.2021 n. 234 (legge di bilancio 2022), pubblicata sulla G.U. 31.12.2021 n. 310, S.O. n. 49 ed entrata in vigore l'1.1.2022, il legislatore ha inteso introdurre diverse disposizioni in materia di lavoro e previdenza dedicate:

- al sostegno dell'occupazione e della genitorialità;
- agli ammortizzatori sociali;
- all'accesso anticipato ai trattamenti pensionistici.

Di seguito si riportano in sintesi le principali novità in materia di lavoro e previdenza contenute nella legge di bilancio 2022.

INCENTIVO ALL'ASSUNZIONE DI LAVORATORI DI IMPRESE IN CRISI
L'art. 1 co. 119 della legge di bilancio 2022 stabilisce l'estensione dell'esonero contributivo previsto dall'art. 1 co. 10 della L. 30.12.2020 n. 178 (riguardante i lavoratori under 36) anche ai datori di lavoro privati che assumono, nel periodo ivi considerato, lavoratori subordinati da imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale presso la struttura per la crisi d'impresa di cui all'art. 1 co. 852 della L. 296/2006.

L'esonero in argomento si applica in caso di assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato e a prescindere dall'età anagrafica del lavoratore, la quale potrà essere anche superiore a 36 anni.

ESONERO CONTRIBUTIVO LAVORATORI DELLE COOPERATIVE

L'art. 1 co. 253 - 254 della legge in esame riconosce uno sgravio contributivo in favore delle società cooperative che si costituiscono, a decorrere dall'1.1.2022, ai sensi dell'art. 23 co. 3-quater del DL 22.6.2012 n. 83.
Secondo il suddetto co. 3-quater, al fine di salvaguardare l'occupazione e dare continuità all'esercizio delle attività imprenditoriali, possono essere concessi finanziamenti in favore di 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.

L'agevolazione introdotta dalla legge di bilancio 2022:

- consiste in un esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, fatta eccezione per i premi e i contributi dovuti all'INAIL (resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche);
- si applica nel limite massimo di importo pari a 6.000,00 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile;
- ha una durata massima di 24 mesi dalla data della costituzione della cooperativa.

L'esonero non è riconosciuto qualora il datore di lavoro dell'impresa oggetto di trasferimento, affitto o cessione ai lavoratori non abbia corrisposto ai propri dipendenti, nell'ultimo periodo d'imposta, retribuzioni almeno pari al 50% dell'ammontare complessivo dei costi sostenuti, con esclusione di quelli relativi alle materie prime e sussidiarie.

AGEVOLAZIONE CONTRIBUTIVA PER L'APPRENDISTATO DI PRIMO LIVELLO

L'art. 1 co. 645 prevede uno sgravio contributivo totale a favore dei datori di lavoro con alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9 che assumono lavoratori con il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (c.d. di "primo livello") ex art. 43 del D.lgs. 81/2015.
In particolare, per i contratti di apprendistato di primo livello stipulati nel 2022 può essere riconosciuto uno sgravio contributivo del 100%, con riferimento alla contribuzione dovuta ai sensi dell'art. 1 co. 773, quinto periodo, della L. 27.12.2006 n. 296, per i periodi contributivi maturati nei primi 3 anni di contratto (fermo restando l'aliquota del 10% per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo).

ESONERO CONTRIBUTIVO PER ASSUNZIONI DI PERCETTORI DI REDDITO DI CITTADINANZA

L'art. 1 co. 74 della legge di bilancio 2022 estende l'ambito operativo dell'incentivo ex art. 8 del DL 28.1.2019 n. 4, riguardante l'assunzione di percettori di reddito di cittadinanza (Rdc).
Oltre che con contratto a tempo pieno e indeterminato (anche mediante apprendistato), i datori di lavoro

possono beneficiare dell'agevolazione in esame anche in caso di assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato nonché a tempo indeterminato parziale.
La norma riconosce poi, alle agenzie per il lavoro, in caso di assunzione di beneficiari di Rdc a seguito di specifica attività di mediazione, un incentivo pari al 20% di quello previsto per i datori di lavoro, che viene decurtato da quello previsto per quest'ultimo.

ESONERO CONTRIBUTIVO DELLO 0,8% SULLA QUOTA IVS A CARICO DEL LAVORATORE DIPENDENTE
L'art. 1 co. 121 della legge in parola introduce, per il solo 2022, in favore dei lavoratori subordinati uno sgravio contributivo sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (IVS) a loro carico.

Nel dettaglio, l'esonero viene riconosciuto ai rapporti di lavoro dipendente, ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico, ed è pari allo 0,8% sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (IVS) a carico del lavoratore.
Ai fini della fruizione dello sgravio contributivo, la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per 13 mensilità, non deve eccedere l'importo mensile di 2.692,00 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima.

ESONERO CONTRIBUTIVO LAVORATRICI MADRI
L'art. 1 co. 137 della legge di bilancio riconosce, unicamente per l'anno 2022, un esonero contributivo in favore delle lavoratrici madri del settore privato che tornano al lavoro dopo aver fruito del congedo obbligatorio di maternità.
L'agevolazione consiste in un esonero del 50% dal versamento dei contributi previdenziali a carico, della durata di un anno e a decorre dalla data del rientro nel posto di lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità.

ESONERO CONTRIBUTIVO PER GLI IMPRENDITORI AGRICOLI PROFESSIONALI E I COLTIVATORI DIRETTI
L'art. 1 co. 520 ha modificato ulteriormente l'art. 1 co. 503 della L. 27.12.2019 n. 160 (legge di bilancio 2020), prorogando l'esonero previsto in favore dei coltivatori diretti e gli imprenditori agricoli professionali under 40, consentendone applicazione per le iscrizioni effettuate nel periodo compreso dall'1.1.2020 al 31.12.2022.
Sul punto si ricorda che L'agevolazione consiste nell'esonero del 100%, per un periodo massimo di 24 mesi, dal versamento della contribuzione della quota IVS e del contributo addizionale di cui all'art. 17 co. 1 della L. 3.6.75 n. 160. Tale sgravio non trova applicazione sui premi INAIL e sul contributo di maternità.

ESONERO ACCANTONAMENTO QUOTE TFR E TICKET LICENZIAMENTO
L'art. 1 co. 126 della legge di bilancio in questione riconferma anche per il biennio 2022/2023 la misura di cui all'art. 43-bis del DL 28.9.2018 n. 109, secondo cui le società sottoposte a procedura fallimentare o in amministrazione straordinaria, le quali abbiano usufruito del trattamento di integrazione salariale straordinario (CIGS), ai sensi dell'art. 44 del DL 109/2018, sono esonerate:

- dall'accantonamento delle quote di trattamento di fine rapporto (TFR), relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione oraria o sospensione dal lavoro;
- dal versamento del c.d. "ticket licenziamento".

La misura trova applicazione limitatamente ai lavoratori ammessi al predetto trattamento di integrazione salariale.

SOSPENSIONE VERSAMENTI SETTORE SPORTIVO

Secondo quanto disposto dall'art. 1 co. 923 - 924 della legge di bilancio 2022, le federazioni sportive nazionali, gli enti di promozione sportiva, le associazioni e le società sportive professionistiche e dilettantistiche, con domicilio fiscale, sede legale o sede operativa nel territorio dello Stato e operanti nell'ambito di competizioni sportive in corso di svolgimento ai sensi del DPCM 24.10.2020, possono sospendere 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, dall'1.1.2022 al 30.4.2022;
- ai contributi previdenziali e assistenziali e ai premi INAIL (compresi i termini relativi agli adempimenti), dall'1.1.2022 al 30.4.2022;
- all'IVA, in scadenza nei mesi di gennaio, febbraio, marzo e aprile 2022;
- alle imposte sui redditi, in scadenza dal 10.1.2022 al 30.4.2022.

I versamenti sospesi potranno essere effettuati, senza maggiorazioni o interessi:

- in unica soluzione entro il 30.5.2022;
- oppure in un massimo di 7 rate mensili di pari importo, pari al 50% del totale dovuto, e l'ultima rata di dicembre 2022 pari al valore residuo.

Inoltre, la norma specifica che il versamento:

- della prima rata avviene entro il 30.5.2022;
- relativo al mese di dicembre 2022 deve essere effettuato entro il 16 di detto mese.

INDENNITÀ LAVORATORI FRAGILI

L'art. 1 co. 969 introduce un'indennità una tantum di 1.000,00 euro per il 2022 in favore dei lavoratori fragili:

- dipendenti del settore privato;
- aventi diritto all'assicurazione economica di malattia presso l'INPS;
- che siano stati destinatari durante il 2021 del trattamento di cui all'art. 26 co. 2 del DL 18/2020.

L'erogazione avviene nel caso in cui detti lavoratori non abbiano prestato l'attività lavorativa in modalità agile ed abbiano raggiunto il limite massimo indennizzabile di malattia.
L'indennità è erogata dall'INPS su richiesta dell'interessato, corredata dall'autocertificazione che attesti il

possesso dei requisiti sopra indicati, entro il limite di spesa complessivo pari a 5 milioni di euro per l'anno 2022.
L'indennità in argomento non concorre alla formazione del reddito e non dà diritto all'accredito di contribuzione figurativa.

REDDITO DI LIBERTÀ

L'art. 1 co. 670 dispone l'incremento, per l'anno 2022, del "Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità" di cui all'art. 19 co. 3 del DL 4.7.2006 n. 223 (conv. L. 4.8.2006 n. 248), per un importo pari a di 5 milioni di euro.
La finalità della misura è di favorire, attraverso l'indipendenza economica, percorsi di autonomia e di emancipazione delle donne vittime di violenza in condizione di povertà.
Per tali soggetti, inoltre, il DPCM 17.12.2020 ha istituito una misura economica denominata "reddito di libertà".

SOSTEGNO AL REDDITO DEI PESCATORI

L'art. 1 co. 123 - 124 della legge di bilancio 2022 conferma per l'anno 2022 la misura di sostegno al reddito in favore dei lavoratori dipendenti di aziende della pesca marittima, compresi i soci lavoratori delle cooperative della piccola pesca ex L. 13.3.58 n. 250.

L'indennità, pari a 30,00 euro giornalieri, è erogata in caso in caso di sospensione dell'attività lavorativa per fermo pesca:

- obbligatorio;
- non obbligatorio.

INDENNITÀ A FAVORE DEI LAVORATORI DEI CALL CENTER

Con l'art. 1 co. 125 vengono prorogate per il 2022 le misure di sostegno del reddito per i lavoratori dei call center ex art. 44 co. 7 del DLgs. 14.9.2015 n.148, nel limite di spesa di 20 milioni di euro.

INDENNITÀ PER I LAVORATORI A TEMPO PARZIALE CICLICO VERTICALE

L'art. 1 co. 971 istituisce, nello stato di previsione del Ministero del Lavoro, il "Fondo per il sostegno dei lavoratori con contratto a part time ciclico verticale", al fine di sostenere economicamente i lavoratori titolari di un contratto di lavoro a tempo parziale ciclico verticale.
Il provvedimento in esame stanzia una dotazione di 30 milioni di euro per gli anni 2022 e 2023.

FONDO PER IL SOSTEGNO TEMPORANEO DEI LAVORATORI DELLO SPETTACOLO

Con l'art. 1 co. 352 viene istituito, nello stato di previsione del Ministero della Cultura, il "Fondo per il sostegno economico temporaneo-SET" con lo scopo di introdurre un sostegno economico temporaneo per i lavoratori che prestino a tempo determinato attività artistica o tecnica, direttamente connessa con la produzione e la realizzazione di spettacoli.

Ciò in considerazione del carattere strutturalmente discontinuo delle prestazioni lavorative e dei limiti delle risorse finanziarie attribuite (ovverosia 40 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2022).

La misura dovrà essere attuata con apposito provvedimento normativo.

INDENNITÀ DI MATERNITÀ LAVORATRICI AUTONOME

L'art. 1 co. 239 della legge in esame riconosce l'indennità di maternità per ulteriori 3 mesi a decorrere dalla fine del periodo di maternità, in favore delle lavoratrici:

- iscritte alla Gestione separata INPS, non iscritte ad altre forme obbligatorie;
- autonome e imprenditrici agricole;
- libere professioniste, iscritte a un ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza di cui alla Tabella D allegata al DLgs. 151/2001.

Ai fini dell'accesso le suddette lavoratrici devono aver dichiarato, nell'anno precedente l'inizio della maternità, un reddito inferiore a 8.145,00 euro, incrementato del 100% dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice ISTAT.

CONGEDO OBBLIGATORIO DEL PADRE

L'art. 1 co. 134 stabilizza, con decorrenza 2021, il riconoscimento di 10 giorni di congedo obbligatorio, nonché di un ulteriore giorno di congedo, previo accordo con la madre e in sua sostituzione, in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima (c.d. "congedo facoltativo").

MISURE IN MATERIA DI DELOCALIZZAZIONE

L'art. 1 co. 224 - 238 della legge di bilancio 2022 introduce una specifica procedura che ha l'obiettivo di garantire la salvaguardia del tessuto occupazionale e produttivo in caso di cessazione dell'attività produttiva.

In particolare, i datori di lavoro che, nell'anno precedente, hanno occupato con contratto di lavoro subordinato – inclusi apprendisti e dirigenti – mediamente almeno 250 dipendenti, e intendono chiudere una sede, uno stabilimento, una filiale, un ufficio o un reparto autonomo situato in Italia, oppure cessare in modo definitivo la relativa attività, licenziando almeno 50 lavoratori, devono darne comunicazione per iscritto almeno 90 giorni prima dell'avvio della procedura di dichiarazione di licenziamento collettivo iscritto almeno 90 giorni prima dell'avvio della procedura di dichiarazione di licenziamento collettivo di cui all'art. 4 della L. 223/91 ai seguenti soggetti:

- RSA o RSU;
- sedi territoriali delle associazioni sindacali di categoria comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- Regioni interessate;
- Ministero del Lavoro;
- Ministero dello Sviluppo economico;
- Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL).

La comunicazione deve indicare le ragioni economiche, finanziarie, tecniche od organizzative della chiusura, il numero e i profili professionali del personale occupato nonché il termine entro cui è prevista la chiusura.
Ai lavoratori interessati da un apposito piano verrà riconosciuto il trattamento straordinario di CIGS di cui all'art. 22-ter del DLgs. 14.9.2015 n. 148. Al contempo verrà disposto l'accesso al programma Garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL) di cui all'art. 1 co. 324 della L. 30.12.2020 n. 178.
Entro 60 giorni dalla comunicazione il datore di lavoro deve elaborare un piano per limitare le ricadute occupazionali ed economiche derivanti dalla chiusura, da presentare alle rappresentanze sindacali e alle Regioni interessate, al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, al Ministero dello Sviluppo economico e all'ANPAL.
Il piano deve avere una durata massima di 12 mesi e va discusso entro 30 giorni dalla presentazione.
Prima della conclusione dell'esame del piano e della sua eventuale sottoscrizione il datore di lavoro non può avviare la procedura di licenziamento collettivo né intimare licenziamenti per giustificato motivo oggettivo.
In caso di accordo, il piano è sottoscritto con assunzione dell'impegno, da parte del datore di lavoro, di realizzare le azioni in esso contenute nei tempi e con le modalità programmate.
I licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo e i licenziamenti collettivi intimati in mancanza della comunicazione o prima dello scadere del termine di 90 giorni sono nulli.

TIROCINIO
Con l'art. 1 co. 720 - 726 viene disposta l'abrogazione dei co. 34, 35 e 36 dell'art. 1 della L. 92/2012 e il riordino della disciplina sul tirocinio, con un inasprimento delle regole per evitarne un uso distorto, e alla differenziazione tra tirocinio curriculare ed extracurriculare.
Il Governo e le Regioni sono tenuti, entro 180 giorni dall'entrata in vigore della disposizione, a concludere, in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, un accordo per la definizione di linee-guida condivise in materia di tirocini diversi da quelli curriculari, sulla base dei seguenti criteri:

- revisione della disciplina, secondo criteri che ne circoscrivano l'applicazione in favore di soggetti con difficoltà di inclusione sociale;
- individuazione degli elementi qualificanti, quali il riconoscimento di una congrua indennità di partecipazione, la fissazione di una durata massima comprensiva di eventuali rinnovi, e limiti numerici di tirocini attivabili in relazione alle dimensioni d'impresa;

- definizione di livelli essenziali della formazione che prevedono un bilancio delle competenze all'inizio del tirocinio e una certificazione delle competenze alla sua conclusione;
- definizione di forme e modalità di contingentamento per vincolare l'attivazione di nuovi tirocini all'assunzione di una quota minima di tirocinanti al termine del periodo di tirocinio;
- previsione di azioni e interventi volti a prevenire e contrastare un uso distorto dell'istituto, anche attraverso la puntuale individuazione delle modalità con cui il tirocinante presta la propria attività.

Viene altresì precisato, con riguardo agli obblighi in capo al soggetto ospitante, che i tirocini sono soggetti a comunicazione obbligatoria ai sensi dell'art. 9-bis co. 2 del DL 510/96 e che quest'ultimo è tenuto, nei confronti dei tirocinanti, a propria cura e spese, al rispetto integrale delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
La disposizione interviene poi anche con riguardo alle sanzioni, prevedendo che: per la mancata corresponsione dell'indennità di tirocinio, è prevista la sanzione amministrativa il cui ammontare è proporzionato alla gravità dell'illecito commesso, in misura variabile da un minimo di 1.000,00 euro a un massimo di 6.000,00 euro, conformemente alle previsioni ex L. 689/81; per il tirocinio svolto in modo fraudolento (ovverosia svolto eludendo la prescrizione secondo cui non costituisce rapporto di lavoro e non può essere utilizzato in sostituzione di lavoro dipendente) è prevista la pena dell'ammenda di 50,00 euro per ciascun tirocinante coinvolto e per ciascun giorno di tirocinio e la possibilità, su domanda del tirocinante, di riconoscere la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a partire dalla pronuncia giudiziale.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE PER I LAVORATORI IN CIGS

L'art. 1 co. 248 interviene in materia di apprendistato per la qualificazione e riqualificazione professionale, introducendo un'ulteriore fattispecie alla misura di cui all'art. 47 co. 4 del D.lgs. 15.6.2015 n. 81.
In sostanza, a partire dall'1.1.2022, al fine di permettere ai suddetti lavoratori di potersi qualificare o riqualificare professionalmente, sarà possibile assumere con contratto di apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, anche i lavoratori beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'art. 22-ter del DLgs. 14.9.2015 n.148.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE SPORTIVI

L'art. 1 co. 154 della legge in esame riduce da 29 a 23 anni il limite massimo di età previsto dall'art. 44 co. 1 del DLgs. 15.6.2015 n. 81, in caso di assunzione di lavoratori sportivi con contratto di apprendistato professionalizzante da parte di società e associazioni sportive professionistiche.

APPRENDISTATO E ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO

Con l'art. 1 co. 130 si dispone un incremento di 50 milioni di euro, per ciascuno degli anni 2022, 2023 e 2024, delle risorse finanziarie previste dall'art. 1 co. 110 lett. b) della L. 205/2017 e destinate a percorsi formativi rivolti:

all'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;

all'alternanza scuola-lavoro.

POLITICHE ATTIVE LAVORATORI AUTONOMI

L'art. 1 co. 251 - 252 estende anche ai lavoratori autonomi, titolari di partita IVA, le misure di assistenza intensiva all'inserimento occupazionale del programma Garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL) di cui all'art. 1 co. 324 della L. 30.12.2020 n. 178.

Le misure di assistenza sono erogate:

- in caso di cessazione, in via definitiva, dell'attività professionale;
- allo scopo di migliorare l'accesso alle informazioni sul mercato e ai servizi personalizzati di orientamento, riqualificazione e ricollocazione dei lavoratori autonomi;
- dai centri per l'impiego e dagli organismi autorizzati alle attività di intermediazione in materia di lavoro, mediante lo sportello dedicato al lavoro autonomo ex art. 10 della L. 22.5.2017 n. 81.

RIORDINO DEI TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE

Art. 1 co. 191 - 197 Il provvedimento in esame effettua un riordino della disciplina dei trattamenti di integrazione salariale ordinari e straordinari prevista dal D.lgs. 14.9.2015 n. 148.

Campo di applicazione	Si dispone un ampliamento del novero dei destinatari: • consentendo l'accesso agli ammortizzatori sociali in questione anche ai lavoratori a domicilio e a tutti gli apprendisti; • riducendo da 90 a 30 giorni l'anzianità di effettivo lavoro – alla data di presentazione della relativa domanda di concessione – quale requisito richiesto ai lavoratori per poter accedere ai trattamenti di integrazione salariale.
Computo dei dipendenti	Ai fini del calcolo delle soglie dimensionali richieste ai fini dell'accesso ai trattamenti di integrazione salariale, la disposizione in esame richiede che vengano computati tutti i lavoratori, inclusi i dirigenti, i lavoratori a domicilio e gli apprendisti.

	Il computo, riguarda indistintamente i lavoratori che prestano l'attività lavorativa all'interno o all'esterno dell'azienda.
Incremento degli importi dei trattamenti	Le nuove disposizioni richiedono che con decorrenza 1.1.2022, il solo massimale da considerare sia quello più elevato tra i due previsti all'art. 3 co. 5 del DLgs. 148/2015 (che per il 2021 risultava pari a 1.199,72 euro lordi) e soggetto a rivalutazione annuale sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati.
Modifica alla disciplina del contributo addizionale	Si modifica la disciplina del contributo addizionale ex all'art. 5 del DLgs. 148/2015, dovuto dalle aziende che presentano domanda di integrazione salariale. Oltre alla rimozione dell'esonero dal pagamento del contributo addizionale per le aziende del settore dell'elettronica di consumo, si prevede, a decorrere dal 1.1.2025 e a favore dei datori di lavoro che non fruiscono di trattamenti di integrazione salariale per almeno 24 mesi successivi all'ultimo periodo utilizzato, una possibile riduzione dell'aliquota del contributo addizionale nella misura del: • 6% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di integrazione salariale fruiti all'interno di uno o più interventi concessi sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile; • 9% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di integrazione salariale fruiti oltre il limite delle 52 e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile.
Erogazione e rimborso delle prestazioni	Nell'ipotesi in cui si intenda beneficiare del pagamento diretto delle prestazioni di integrazione salariale da parte dell'INPS, il datore di lavoro sarà tenuto, a pena di decadenza, ad inviare all'Istituto previdenziale tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo della prestazione entro la fine del secondo mese successivo a quello in cui inizia il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di 60 giorni dall'adozione del provvedimento di autorizzazione.
Incompatibilità con lo svolgimento di prestazioni lavorative	Il lavoratore che svolge attività di lavoro subordinato di durata superiore a 6 mesi nonché di lavoro autonomo durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate.

Studio CON.TEC srl
Società a Socio unico

Milano
Dr. Massimo Locarno
Rag. Carmen Malacrida
Rag. Valentina Tassone
Rag. Federica Zanni

Legnano
Dr. Marco Colombo
Dr. Luca Giannotti
Rag. Roberta Casero
Rag. Michela Croci
Rag. Laura Zampedri
Rag. Roberto Martucci
Rag. Martina Di Ciommo
Rag. Alessia Cozzi

Como
Avv. Fabiana Ronzoni
Dr. Sergio Carraro
Dott.ssa Alessia Giacalone
Rag. Irene Pozzetti

NOVITÀ IN MATERIA DI CIGS

L'art. 1 co. 198, 199, 201 introduce specifiche novità in materia di CIGS ex artt. 19 - 25-bis del DLgs. 148/2015.

Ampliamento del campo di applicazione della CIGS	Al fine di ampliare il campo di applicazione del trattamento di integrazione salariale straordinario, viene modificato l'art. 20 del DLgs. 148/2015, stabilendo che a partire dal 2022: • i trattamenti di CIGS in questione, relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dall'1.1.2022, trovino applicazione anche in relazione a tutti datori di lavoro non coperti dai Fondi di solidarietà di cui agli artt. 26, 27 e 40 del DLgs. 148/2015 che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, hanno occupato mediamente più di 15 dipendenti; • la disciplina della CIGS e i medesimi obblighi contributivi trovino applicazione, a prescindere dal numero dei dipendenti, alle imprese del settore del trasporto aereo e, a determinate condizioni, ai partiti e ai movimenti politici.
Nuove causali di intervento	Viene modificata anche disciplina delle causali di intervento della CIGS, prevedendo: • l'ampliamento della causale di riorganizzazione aziendale, includendo in tale ipotesi la realizzazione di processi di transizione; • la modifica del programma di riorganizzazione aziendale anche al fine di gestire i predetti processi di transizione, e non solo le inefficienze della struttura gestionale o produttiva; • un'ulteriore definizione delle finalità del citato programma di riorganizzazione. Inoltre, sono previsti interventi anche con riferimento alla causale del contratto di solidarietà incentivandone il ricorso mediante l'aumento: • della riduzione oraria che passa dal 60% al 80% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati; • della percentuale di riduzione complessiva massima dell'orario di lavoro, che passa dal 70 all'80%, nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è attivato.

Contribuzione per la richiesta di CIGS	Il provvedimento in esame stabilisce che, con decorrenza dall'1.1.2022, trovi applicazione un contributo ordinario a carico: • dei datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda di CIGS, hanno occupato mediamente più di 15 dipendenti; • delle imprese del trasporto aereo e dei partiti e movimenti politici. Il contributo in questione trova applicazione nella misura dello 0,90% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, di cui lo 0,30% è a carico del lavoratore.

ACCORDO DI TRANSIZIONE OCCUPAZIONALE E INCENTIVO ALLE ASSUNZIONI

L'art. 1 co. 200, 243 - 244 della legge di bilancio 2022 dispone l'introduzione del nuovo art. 22-ter del DLgs. 148/2015, con cui viene definita la disciplina dell'accordo di transizione occupazionale.

In sintesi, si tratta di un accordo da stipulare in sede di procedura di consultazione sindacale:

- finalizzato a sostenere le transizioni occupazionali all'esito dell'intervento di CIGS per le causali di riorganizzazione e crisi aziendale, ai datori di lavoro che occupano più di 15 dipendenti;
- che si concretizza nella concessione, in deroga agli ordinari limiti di durata, di un ulteriore intervento di CIGS finalizzato al recupero occupazionale dei lavoratori a rischio esubero, pari a un massimo di 12 mesi complessivi non ulteriormente prorogabili.

Nel contempo, il provvedimento in esame introduce un incentivo per l'assunzione di lavoratori in CIGS con accordo di transizione occupazionale, che consiste in un contributo mensile concedibile per un massimo di 12 mesi e pari al 50% dell'ammontare del trattamento straordinario di integrazione salariale che sarebbe stato corrisposto al lavoratore.

NOVITÀ IN MATERIA DI FONDI DI SOLIDARIETÀ

L'art. 1 co. 204, 205 e 207 introduce diverse novità anche con riferimento ai Fondi di solidarietà disciplinati dal DLgs. 148/2015.

In particolare, ci si riferisce:

- ai Fondi di solidarietà bilaterali di cui all'art. 26 del DLgs. 148/2015 e i Fondi di solidarietà bilaterali alternativi ex art. 27 del DLgs. 148/2015, per i quali si prevede l'ampliamento del campo di applicazione grazie all'inclusione dei datori di lavoro con almeno un dipendente;
- al Fondo di integrazione salariale ex art. 29 del DLgs. 148/2015, ampliando anche in questo caso il novero dei datori di lavoro interessati (includendo anche le imprese con almeno un dipendente), modificandola

durata delle prestazioni (da 13 a 26 settimane in un biennio mobile, per le aziende che, rispettivamente, occupano fino a 5 dipendenti e per quelle oltre tale soglia), fissando due aliquote di finanziamento, pari allo 0,5% e allo 0,80% rispettivamente per le aziende che occupano fino a 5 dipendenti e per quelle oltre tale soglia.

La legge di bilancio in esame modifica poi la disciplina delle prestazioni garantite dai Fondi in questione, sostituendo l'assegno ordinario disciplinato dall'art. 30 del DLgs. 148/2015, con l'assegno di integrazione salariale:

- di importo pari a quanto stabilito dall'art. 3 co. 5-bis del citato DLgs.148/2015;
- di durata della prestazione in misura almeno pari ai trattamenti di integrazione salariale, a seconda della soglia dimensionale dell'impresa e della causale invocata, e comunque nel rispetto della durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile.

Infine, la legge di bilancio in esame vincola – dall'1.1.2022 – il rilascio del DURC al regolare versamento dell'aliquota di contribuzione ordinaria ai Fondi di solidarietà bilaterali.

MODIFICHE AL CONTRATTO DI ESPANSIONE

L'art. 1 co. 215 della legge di bilancio in esame interviene anche con riferimento al contratto di espansione introdotto in di cui all'art. 41 del DLgs. 148/2015.

Si ricorda che tale istituto consiste in un ammortizzatore sociale che si concretizza in un contratto collettivo aziendale, di natura gestionale, finalizzato ad agevolare le aziende nella gestione efficiente del cambiamento dei processi produttivi attraverso l'acquisizione di nuove competenze, la riqualificazione del personale in forza e l'uscita anticipata dei lavoratori prossimi alla pensione.

Nel merito, la disposizione della legge di bilancio prevede una proroga del periodo sperimentale fino al 2023 ed 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, anche calcolate complessivamente nelle ipotesi di aggregazione stabile di imprese con un'unica finalità produttiva o di servizi.

MISURE IN MATERIA DI CISOA

Art. 1 co. 217 - 218 Un'importante disposizione riguarda anche la Cassa integrazione per i lavoratori a tempo indeterminato dipendenti da imprese agricole (CISOA). Con l'occasione, si prevedono da un lato l'estensione dello strumento anche a favore dei lavoratori del settore pesca, dall'altro nuovi termini decadenziali per il conguaglio o la richiesta di rimborso da parte dei datori di lavoro agricoli.

Estensione ai lavoratori del settore pesca	A decorrere dal 1.1.2022 viene estesa anche a favore dei lavoratori del settore pesca la possibilità di beneficiare della CISOA regolata dall'art. 8 della L. 8.8.72 n. 457, per periodi diversi da quelli di sospensione dell'attività lavorativa derivante da misure di arresto temporaneo obbligatorio e non obbligatorio. Sono interessati dal provvedimento in questione i lavoratori dipendenti imbarcati su navi adibite alla pesca marittima nonché in acque interne e lagunari, ivi compresi i soci lavoratori di cooperative della piccola pesca, nonché gli armatori e i proprietari armatori, imbarcati sulla nave dai medesimi gestita.
Modifica dei termini decadenziali per il settore agricolo	Introducendo il nuovo art. 8-bis della L. 457/72, si stabilisce che il conguaglio o la richiesta di rimborso degli importi dei trattamenti di integrazione salariale corrisposti dai datori di lavoro ai lavoratori agricoli a tempo indeterminato devono essere effettuati, a pena di decadenza, entro 6 mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento di concessione se successivo.

DISPOSIZIONI TRANSITORIE IN MATERIA DI AMMORTIZZATORI SOCIALI

All'art. 1 co. 216, 219 - 220, il provvedimento in esame prevede diverse disposizioni di natura transitoria in merito ad alcuni ammortizzatori in costanza di rapporto di lavoro.

In primo luogo, vengono introdotti i nuovi co. 11-ter e 11-quater all'art. 44 del DLgs. 148/2015 riconoscendo, per il biennio 2022-2023, un trattamento straordinario di integrazione salariale:

- per un massimo di 52 settimane;
- fruibili fino al 31.12.2023 in deroga ai limiti di durata previsti agli artt. 4 e 22 del medesimo DLgs. 148/2015, per fronteggiare processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica.

In seconda battuta, viene prorogato dal 31.12.2022 al 31.12.2023 il termine di adeguamento per l'erogazione dell'assegno di integrazione salariale (art. 30 co. 1-bis del DLgs. 148/2015) per i Fondi di solidarietà bilaterale ex art. 26 del DLgs. 148/2015 costituiti nel periodo compreso fra il 1.1.2020 e il 31.12.2021.

Infine, si prevede che, a decorrere dal periodo di paga di gennaio 2022 e fino alla scadenza del periodo di paga di dicembre 2022, l'aliquota di finanziamento per il Fondo di integrazione salariale di cui all'art. 29 co. 8 del DLgs. 148/2015, come modificato dalla legge di bilancio 2022, venga ridotta dello:

- 0,350% per i datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, hanno occupato mediamente fino a 5 dipendenti;
- 0,250% per i datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, hanno occupato mediamente più di 5 dipendenti e fino a 15 dipendenti;
- 0,110% per i datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, hanno occupato mediamente più di 15 dipendenti;
- 0,560% per le imprese esercenti attività commerciali, comprese quelle della logistica e le agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, hanno occupato mediamente più di 50 dipendenti.

Infine, sempre con riferimento ai predetti periodi di paga gennaio-dicembre 2022, si prevede che l'aliquota di finanziamento della CIGS di cui al "nuovo" art. 23
co. 1-bis del DLgs. 148/2015, sia ridotta dello 0,630% per i datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, hanno occupato mediamente più di 15 dipendenti.

FONDO SOCIALE PER OCCUPAZIONE E FORMAZIONE

L'art. 1 co. 127 - 129 stanzia ulteriori risorse a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione, destinate al finanziamento di diverse tipologie di interventi di integrazione salariale.

In sintesi, la misura si propone di:

- completare i piani di recupero occupazionale di cui all'art. 44 co. 11-bis del DLgs. 14.9.2015 n. 14854, per un importo pari a 60 milioni;
- consentire la proroga per il 2022 dell'integrazione salariale straordinaria, prevista anche ai fini della formazione professionale dei dipendenti del gruppo ILVA per la gestione delle bonifiche, di cui all'art. 1-bis del DL 29.12.2016 n. 243;
- finanziare, per il triennio 2022-2024, la proroga della CIGS per riorganizzazione o crisi aziendale di cui all'art 22-bis del DLgs. 148/2015.

Studio CON.TEC srl
Società a Socio unico

Milano
Dr. Massimo Locarno
Rag. Carmen Malacrida
Rag. Valentina Tassone
Rag. Federica Zanni

Legnano
Dr. Marco Colombo
Dr. Luca Giannotti
Rag. Roberta Casero
Rag. Michela Croci
Rag. Laura Zampedri
Rag. Roberto Martucci
Rag. Martina Di Ciommo
Rag. Alessia Cozzi

Como
Avv. Fabiana Ronzoni
Dr. Sergio Carraro
Dott.ssa Alessia Giacalone
Rag. Irene Pozzetti

REDDITO DI CITTADINANZA

L'art. 1 co. 73 - 84 della legge di bilancio 2022 introduce diverse novità in materia di Reddito di cittadinanza (Rdc), di cui al DL 28.1.2019 n. 4.

In sintesi, oltre al rifinanziamento strutturale della misura, sono previste novità riguardo:

- gli obblighi a cui sono soggetti i percettori della misura;
- la riduzione dell'importo del beneficio in esame;
- l'incentivo previsto per i datori di lavoro e le agenzie per il lavoro in caso di assunzione di un soggetto destinatario del Rdc.

Vengono inoltre inaspriti i controlli da parte di INPS e Comuni e ampliate le ipotesi di revoca e decadenza dalla misura.

Obblighi per i beneficiari	Con riguardo agli obblighi in capo ai percettori di Rdc si prevede: • che la domanda di Rdc sia equivalente alla dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro (DID); • che il patto per l'inclusione sociale preveda la frequenza almeno mensile in presenza presso i servizi di contrasto alla povertà, pena la decadenza dal beneficio; • che i patti di lavoro e di inclusione sociale prevedano necessariamente la partecipazione periodica dei beneficiari ad attività, con colloqui in presenza; • l'anticipazione della comunicazione obbligatoria di variazione della situazione occupazionale nelle forme dell'avvio di un'attività d'impresa o di lavoro autonomo da parte di uno o più componenti il nucleo familiare al giorno antecedente l'inizio della stessa (invece che entro i 30 giorni successivi al suo inizio); • la diminuzione, da tre a due, del numero massimo di offerte congrue tra le quali il percettore di Rdc è tenuto ad accettare; • la riduzione, in generale, da 100 a 80 km entro cui la prima offerta può essere ritenuta congrua. Per la seconda offerta la congruità prescinde dalla collocazione geografica della stessa;

	• che in caso di proposta di occupazione con contratto di lavoro a tempo determinato o part time, l'offerta di lavoro si considera congrua a condizione che non sia distante più di 80 km dalla residenza del beneficiario o comunque sia raggiungibile nel limite temporale massimo di 100 minuti con i mezzi di trasporto pubblici sia in caso di prima che di seconda offerta; • l'eliminazione del criterio della durata dello stato di disoccupazione e la revisione del criterio retributivo nella valutazione dell'offerta di lavoro congrua.
Meccanismo di riduzione mensile	Con l'occasione viene inoltre introdotto un meccanismo di riduzione mensile in base al quale l'importo del reddito di cittadinanza, della sola parte che integra il reddito familiare (quota A) viene ridotto: • di una somma pari a 5,00 euro per ciascun mese; • a partire dal mese successivo a quello in cui si è eventualmente rifiutata un'offerta congrua.

ESTENSIONE DELL'INDENNITÀ NASPI

Con l'art. 1 co. 221 - 222 della legge in commento, il legislatore interviene in materia di NASpI operando modifiche agli artt. 2 - 4 del DLgs. 4.3.2015 n. 22.

In sintesi, le novità riguardano:

- i soggetti beneficiari;
- i requisiti di accesso;
- il meccanismo di riduzione dell'importo.

Soggetti beneficiari	A partire dall'1.1.2022 viene ampliato il novero dei destinatari della NASpI estendendo l'indennità di disoccupazione anche agli operai agricoli a tempo indeterminato delle cooperative e loro consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici prevalentemente propri o conferiti dai loro soci ex L. 240/84.

Requisiti di accesso	Per gli eventi di disoccupazione occorsi a partire dall'1.1.2022 viene disapplicato il requisito delle 30 giornate di lavoro effettivo nei 12 mesi precedenti l'inizio della disoccupazione, previsto dall'art. 3 co. 1 del DLgs. 22/2015. Pertanto, per i soggetti disoccupati a partire da tale data, l'accesso alla NASpI sarà garantito a condizione che: • siano in stato di disoccupazione; • possano far valere, nei 4 anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, almeno 13 settimane di contribuzione.
Meccanismo di riduzione	Modificando il meccanismo di riduzione previsto dall'art. 4 co. 3 del DLgs. 22/2015, si stabilisce che per gli eventi di disoccupazione verificatisi dall'1.1.2022, l'indennità di NASpI si riduca del 3% ogni mese a decorrere dal primo giorno: • del sesto mese di fruizione; • dell'ottavo mese di fruizione per i beneficiari di NASpI che abbiano compiuto il 55° anno di età alla data di presentazione della domanda.

DIS-COLL

Con l'art. 1 co. 223 del provvedimento in esame viene modificata anche la disciplina della DIS-COLL, ossia l'indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa.

In pratica, introducendo all'art. 15 del DLgs. 22/2015 il nuovo co. 15-quinquies, viene:

- consentita la corresponsione mensile della prestazione per un numero di mesi pari ai mesi di contribuzione accreditati nel periodo intercorrente tra il 1° gennaio dell'anno precedente l'evento di cessazione del lavoro e il predetto evento;
- estesa, da 6 a 12 mesi, la durata massima per l'erogazione della pre-stazione;
- riconosciuta la contribuzione figurativa rapportata al reddito medio mensile ex art. 15 co. 4 del DLgs. 22/2015 entro un limite di retribuzione pari a 1,4 volte l'importo massimo mensile della DIS-COLL per l'anno in corso;
- previsto che per gli eventi di disoccupazione verificatisi dall'1.1.2022 il meccanismo mensile di riduzione del 3% della DIS-COLL venga applicato dal 6° mese (invece che dal 4°).

Inoltre, la norma dispone che, dall'1.1.2022, è dovuta un'aliquota contributiva, pari a quella dovuta per la NASpI, per i collaboratori, gli assegnisti e i dottorandi di ricerca con borsa di studio che hanno diritto a percepire la DIS-COLL, nonché per gli amministratori e i sindaci.

Studio CON.TEC srl
Società a Socio unico

Milano
Dr. Massimo Locarno
Rag. Carmen Malacrida
Rag. Valentina Tassone
Rag. Federica Zanni

Legnano
Dr. Marco Colombo
Dr. Luca Giannotti
Rag. Roberta Casero
Rag. Michela Croci
Rag. Laura Zampedri
Rag. Roberto Martucci
Rag. Martina Di Ciommo
Rag. Alessia Cozzi

Como
Avv. Fabiana Ronzoni
Dr. Sergio Carraro
Dott.ssa Alessia Giacalone
Rag. Irene Pozzetti

MODIFICHE AL TRATTAMENTO PENSIONISTICO ANTICIPATO "QUOTA100"

L'art. 1 co. 87 proroga anche per il 2022, modificando i requisiti anagrafici richiesti, il diritto di accesso alla pensione anticipata introdotta in via sperimentale per il triennio 2019-2021 dall'art. 14 del DL 28.1.2019 n. 4, originariamente definita pensione "Quota 100".

Sulla scorta delle nuove disposizioni, l'agevolazione pensionistica viene dunque prorogata anche per l'anno 2022, rideterminando i requisiti anagrafici in 64 anni di età (anziché 62, come da disposizione previgente) e lasciando invariati i requisiti contributivi a 38 anni di anzianità contributiva.

PROROGA DELL'APE SOCIALE

Anche l'accesso all'APE sociale, ossia all'anticipo pensionistico a carico dello Stato ex art. 1 co. 179 della L. 11.12.2016 n. 232, è oggetto di intervento da parte della legge di bilancio 2022.

In particolare, l'art. 1 co. 91-93:

- rinnova il possibile accesso all'anticipo pensionistico anche per l'anno 2022;
- prevede l'eliminazione, ai fini dell'accesso alla misura, della condizione che siano passati 3 mesi dalla fine del godimento dell'intera prestazione previdenziale di disoccupazione (NASPI) di cui all'art. 1 co. 179 lett. a) della L. 232/2016;
- estende l'accesso alla misura ad altre categorie professionali, indicate in un apposito elenco allegato alla legge di bilancio in esame.

Inoltre, per alcune specifiche categorie di lavoratori, riduce da 36 a 32 anni il requisito di anzianità contributiva previsto dall'art. 1 co. 179 lett. d) della L. 232/2016 per accedere al beneficio in argomento.

Nel dettaglio, si tratta:

- degli operai edili indicati nel contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle imprese edili ed affini;
- dei ceramisti (classificazione ISTAT 6.3.2.1.2.) e dei conduttori di impianti per la formatura di articoli in ceramica e terracotta (classificazione ISTAT 7.1.3.3).

PROROGA DELL'OPZIONE DONNA

L'art. 1 co. 94, con una specifica disposizione, concede la possibilità di accedere al trattamento pensionistico anticipato c.d. "opzione donna" di cui all'art. 16 del DL 28.1.2019 n. 4, per le lavoratrici che hanno maturato i requisiti richiesti entro il 31.12.2021 e non più il 31.12.2020, come da disposizione previgente.

Pertanto, il diritto al trattamento pensionistico anticipato potrà essere riconosciuto, secondo le regole di calcolo del sistema contributivo, nei confronti delle lavoratrici che entro il 31.12.2021 hanno maturato:

- un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni;
- un'età anagrafica pari o superiore a 58 anni per le lavoratrici dipendenti e a 59 anni per le lavoratrici autonome.

GARANZIE PREVIDENZIALI PER I GIORNALISTI

L'art. 1 co. 103 - 118 del provvedimento in esame introduce importanti disposizioni finalizzate al potenziamento delle garanzie previdenziali e assicurative per i giornalisti.

Nello specifico, si prevede:

- che la funzione previdenziale svolta dall'INPGI, venga trasferita all'INPS, con riferimento alla gestione sostitutiva;
- una nuova regolamentazione degli strumenti di sostegno al reddito (CIG e disoccupazione);
- una gestione assicurativa INAIL analoga a quella della generalità dei lavoratori dipendenti.

2. IL PROTOCOLLO NAZIONALE SUL LAVORO AGILE NEL SETTORE PRIVATO

In data 7.12.2021 le Parti sociali hanno siglato il "Protocollo nazionale sul lavoro agile nel settore privato", con la finalità di definire un quadro di riferimento condiviso per lo svolgimento dello smart working.

Lo scorso 7.12.2021 le Parti sociali hanno siglato il "Protocollo nazionale sul lavoro agile nel settore privato", al fine di determinare un quadro di riferimento condiviso per lo svolgimento dello smart working, definendo le linee di indirizzo per favorirne la regolamentazione da parte della contrattazione collettiva nazionale, aziendale e/o territoriale.

COORDINAMENTO CON ALTRE FONTI

Il Protocollo si inserisce nella cornice normativa dettata dalla L. 81/2017 che, all'art. 18 ss., regolamenta l'istituto subordinandone l'attivazione alla stipula di un accordo individuale scritto tra lavoratore e azienda, nell'ambito del quale si prevede che la prestazione lavorativa venga resa:

- in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, senza una postazione fissa;
- anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per il suo svolgimento.

Inoltre, il Protocollo si inserisce in un contesto di accordi collettivi nazionali, aziendali e/o territoriali già stipulati.

LINEE GUIDA

Secondo i principi contenuti nel Protocollo, il lavoro agile:

- è attivabile su base volontaria con accordo individuale scritto che definisca la durata, l'alternanza tra i periodi in presenza e a distanza, i luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento della prestazione, gli strumenti di lavoro, i tempi di riposo e disconnessione del dipendente, l'attività formativa e le modalità di esercizio dei diritti sindacali;
- si svolge senza un orario di lavoro preciso, organizzando la prestazione per fasi, cicli e obiettivi, in fasce orarie che definiscano i tempi di riposo e disconnessione del lavoratore, e senza la possibilità di rendere di norma le prestazioni di lavoro straordinario. Resta ferma la consueta fruizione dei permessi orari;
- deve svolgersi in un luogo idoneo a garantire condizioni di sicurezza e riservatezza;
- deve svolgersi nel rispetto della salute e della sicurezza dei lavoratori anche con riferimento alla prestazione resa al di fuori dei locali aziendali.

3. LA RIDUZIONE CONTRIBUTIVA NEL SETTORE DELL'EDILIZIA PER L'ANNO 2021

La circ. INPS 7.12.2021 n. 181 ha fornito le istruzioni operative per la fruizione della riduzione contributiva prevista dall'art. 29 del DL 244/95 in favore delle imprese del settore edile, in relazione ai periodi di paga da gennaio a dicembre 2021.

Con la circ. 7.12.2021 n. 181, l'INPS ha fornito le istruzioni operative per poter accedere alla riduzione contributiva ex art. 29 del DL 244/95 in favore delle imprese del settore edile, in relazione ai periodi di paga da gennaio a dicembre 2021.

In particolare, con l'occasione vengono, definite le modalità di presentazione dell'istanza di accesso e fruizione mediante il flusso UniEmens.

AMBITO SOGGETTIVO

L'agevolazione riguarda i datori di lavoro classificati nel settore industria con i codici statistici contributivi da 11301 a 11305 e nel settore artigianato con i codici statistici contributivi da 41301 a 41305, nonché i datori di lavoro caratterizzati dai codici ATECO da 412000 a 439909.

MODALITÀ APPLICATIVE

La riduzione opera sui contributi dovuti per le assicurazioni sociali diverse da quella pensionistica e si applica ai soli operai occupati per 40 ore a settimana.

La riduzione, per l'anno 2021, è stata confermata nella misura pari a 11,50% (DM 30.9.2021).

La base di calcolo della riduzione contributiva deve essere:

- ridotta in forza delle disposizioni di cui all'art. 120 co. 1 e 2 della L. 388/2000 e all'art. 1 co. 361 e 362 della L. 266/2005;
- determinata al netto delle misure compensative spettanti.

La riduzione non si applica:

- sul contributo dello 0,30% della retribuzione imponibile destinabile al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua (di cui all'art. 25 co. 4 della L. 845/78);

- per i lavoratori per i quali sono previste agevolazioni contributive ad altro titolo che non permettono il cumulo;
- in presenza di contratti di solidarietà (limitatamente ai lavoratori ai quali viene applicata la riduzione d'orario).

PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

I datori di lavoro interessati sono tenuti a presentare un'istanza telematica utilizzando il modulo "Rid-Edil", reso disponibile dall'INPS all'interno del Cassetto previdenziale aziende (sezione "Comunicazioni on-line", funzionalità "Invio nuova comunicazione").

L'istanza dovrà essere inviata entro il 15.3.2022.

Una volta trasmessa, l'istanza sarà sottoposta a controllo automatizzato e, in caso di esito positivo, verrà attribuito alla posizione contributiva interessata il codice di autorizzazione "7N", per il periodo da novembre 2021 a febbraio 2022.

Per le matricole sospese o cessate, il datore di lavoro – interessato a recuperare lo sgravio per i mesi antecedenti la sospensione o la cessazione – dovrà:

- inoltrare l'istanza avvalendosi della funzionalità "Contatti" del Cassetto previdenziale aziende;
- allegare una dichiarazione conforme al fac simile allegato alla circ. INPS 181/2021.

UTILIZZO DEL FLUSSO UNIEMENS

I datori di lavoro autorizzati alla fruizione potranno esporre lo sgravio nel flusso UniEmens, fino al mese di competenza febbraio 2022, seguendo le istruzioni dettate dall'Istituto previdenziale nella circ. 181/2021.

Nel dettaglio, il datore di lavoro potrà:

- esporre il beneficio corrente a decorrere dal flusso di competenza novembre 2021, valorizzando il codice causale "L206" nell'elemento "AltreACredito" di "DatiRetributivi";
- recuperare gli arretrati inserendo il codice causale "L207" nell'elemento "AltrePartiteACredito" di "DenunciaAziendale".

Infine, nell'ipotesi di operai non più in forza, i datori di lavoro potranno fruire del beneficio valorizzando, nella sezione individuale del primo flusso UniEmens utile, gli stessi elementi previsti per gli operai ancora in forza, inserendo nell'elemento "TipoLavStat" il codice "NFOR".

Per le matricole sospese o cessate, i datori di lavoro dovranno avvalersi della procedura delle regolarizzazioni contributive (UniEmens/vig).

CONDIZIONI PER LA FRUIZIONE DELL'INCENTIVO

Per poter beneficiare della riduzione contributiva, il datore di lavoro deve:

- essere in possesso dei requisiti di regolarità contributiva (attestata dal DURC), fermi restando gli altri obblighi di legge e il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (art. 1 co. 1175 della L. 296/2006);
- rispettare quanto previsto dall'art. 1 co. 1 del DL 338/89, in materia di retribuzione imponibile;
- non aver riportato condanne passate in giudicato per la violazione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro nel quinquennio antecedente alla data di applicazione dell'agevolazione.

4. LA PROROGA DELLO STATO DI EMERGENZA COVID-19 E SMART WORKING SEMPLIFICATO

Con il DL 221/2021 è stato prorogato lo stato di emergenza nazionale dal 31.12.2021 al 31.3.2022 e, nel contempo, disposte ulteriori misure per il contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19.

Il DL 221/2021, pubblicato in G.U. il 24.12.2021, ha:

- prorogato lo stato di emergenza nazionale dal 31.12.2021 al 31.3.2022;
- disposto ulteriori misure per il contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19.

Per quanto concerne l'ambito lavoristico, il provvedimento dispone la proroga:

- della sorveglianza sanitaria eccezionale dei lavoratori maggiormente esposti al rischio;
- dei congedi parentali ex art. 9 del DL 146/2021;
- dell'art. 90 co. 3 e 4 del DL 34/2020 (conv. L. 77/2020) in materia di smart working semplificato.

Studio CON.TEC srl
Società a Socio unico

Milano
Dr. Massimo Locarno
Rag. Carmen Malacrida
Rag. Valentina Tassone
Rag. Federica Zanni

Legnano
Dr. Marco Colombo
Dr. Luca Giannotti
Rag. Roberta Casero
Rag. Michela Croci
Rag. Laura Zampedri
Rag. Roberto Martucci
Rag. Martina Di Ciommo
Rag. Alessia Cozzi

Como
Avv. Fabiana Ronzoni
Dr. Sergio Carraro
Dott.ssa Alessia Giacalone
Rag. Irene Pozzetti

SMART WORKING

La normativa emergenziale consente di attivare lo smart working con modalità semplificate, senza che l'azienda sia tenuta a stipulare con ciascun lavoratore l'accordo individuale richiesto invece dalla disciplina ordinaria del lavoro agile (artt. 18 - 23 della L. 81/2017).

Fino al 31.3.2022 le aziende potranno dunque ricorrere allo smart working in maniera unilaterale (appunto, anche senza sottoscrivere l'accordo individuale con il lavoratore) e di comunicare "massivamente" sul portale Cliclavoro i dati anagrafici dei lavoratori in smart working attraverso l'invio di un unico file.

La proroga delle semplificazioni, tuttavia, non impedisce alle aziende intenzionate ad adottare lo smart working come modello organizzativo strutturale anche a emergenza finita di iniziare a predisporre gli accordi individuali con i lavoratori in applicazione di quanto stabilito dagli artt. 18 - 23 della L. 81/2017 e in sede di contrattazione collettiva (nazionale, territoriale e aziendale), alla quale il nuovo Protocollo sul lavoro agile nel settore privato siglato dalle Parti sociali lo scorso 7 dicembre affida il compito di disciplinare gli aspetti più importanti concernenti lo svolgimento della prestazione "da remoto".

TUTELE PER I LAVORATORI FRAGILI

Quanto alle tutele previste per i lavoratori fragili, si segnala che l'art. 17 co. 1 del DL 221/2021 proroga – ma solo fino a una data la cui definizione è demandata a un DM di prossima emanazione e, comunque, non oltre il 28.2.2022 – quanto previsto dal co. 2-bis dell'art. 26 del DL 18/2020, ossia la possibilità di svolgere normalmente la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento.