



TEAMSYSYSTEM LABOUR REVIEW

| n. 291

In collaborazione con





La soluzione mobile per gestire processi e comunicazioni in ambito payroll e HR

L'applicazione mobile di TeamSystem HR è dedicata a tutti coloro che utilizzano il gestionale paghe di TeamSystem Studio o TeamSystem HR e che hanno l'esigenza di **rendere autonomi i propri dipendenti e collaboratori** nel:

- Gestire dati anagrafici o bancari
- Comunicare le attività svolte
- Richiedere ferie e permessi
- Consultare e condividere cedolino paga e Certificazione Unica (CU)
- Gestire timbrature e note spese.

L'applicazione mobile di TeamSystem HR **permette inoltre ai professionisti di offrire nuovi servizi ai propri clienti**: il consulente acquisisce velocemente i dati necessari per elaborare le buste paga e rende autonomi i dipendenti delle aziende nella loro consultazione.

Grazie poi alla nuova versione estesa dell'App, arricchita di numerose funzionalità aggiuntive, il dipendente può consultare da smartphone i documenti pubblicati dal gestionale TeamSystem Studio Paghe e scaricarli o condividerli in formato PDF.

I nuovi documenti pubblicabili dal gestionale Studio Paghe sono di tre tipologie:

- documenti prodotti dal gestionale
- documenti delle pratiche del collocamento (contratti di assunzione, variazioni di mansione, livello, etc.)
- documenti esterni al gestionale (newsletter, circolari, informative e ogni altro documento
- di dominio del professionista o dell'azienda)

Per maggiori informazioni:

<https://www.teamsystem.com/hr/app-mobile-teamsystem-hr>

Osservatorio del lavoro	2
Normativa e prassi in evidenza	
Sgravio contributivo per i contratti di solidarietà relativi all'anno 2020	10
Maternità e paternità Gestione separata: aggiornata la procedura di presentazione istanze	14
Iscro: presentazione domanda 2022	16
Schede operative	
Le criticità del nuovo bonus carburante	18
Criteri per l'approvazione dei programmi di riorganizzazione per la richiesta di Cigs	20
Auu - Maggiorazioni per il nucleo per figli maggiorenni e genitori separati	22
Contrattazione collettiva	
Rinnovi contrattuali marzo 2022	25
Scadenzario	
Principali scadenze del mese di giugno	27

Rapporto di lavoro

Covid-19: parti sociali confermano validità protocolli sicurezza e salute

Il Ministero del lavoro, con comunicato del 4 maggio 2022, ha reso noto che nel tavolo tecnico con Ministero della salute, Mise, Inail e parti sociali, per valutare le misure prevenzionali previste dal protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro del 6 aprile 2021, è stato confermato unanimemente di ritenere operante il Protocollo nella sua interezza e di impegnarsi a garantirne l'applicazione.

I partecipanti hanno convenuto di fissare un nuovo incontro entro il prossimo 30 giugno per verificare l'opportunità di apportare i necessari aggiornamenti al testo del protocollo connessi all'evoluzione della situazione epidemiologica.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, comunicato, 4/5/2022

Aggiornate Faq e tabella sull'utilizzo del green pass

Il Governo, in data 2 maggio 2022, ha aggiornato le Faq e la tabella sull'utilizzo del green pass (base e rafforzato), alla luce delle modifiche normative intervenute dal 1° maggio 2022.

Governo, Faq e tabella green pass, aggiornamenti 2/5/2022

Covid-19: utilizzo delle mascherine dal 1° maggio 2022

È stata pubblicata sulla G.U. n. 100 del 30 aprile 2022 l'ordinanza del Ministero della salute 28 aprile 2022, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'epidemia da Covid-19 relativamente all'utilizzo delle mascherine, con vigenza dal 1° maggio 2022 fino alla data di entrata in vigore della legge di conversione del D.L. 24/2022, e comunque non oltre il 15 giugno 2022.

In particolare, viene stabilito che è obbligatorio indossare i dispositivi di protezione delle vie respiratorie di tipo FFP2 nei seguenti casi:

- accesso ai seguenti mezzi di trasporto e per il loro utilizzo: aeromobili adibiti a servizi commerciali di trasporto di persone; navi e traghetti adibiti a servizi di trasporto interregionale; treni impiegati nei servizi di trasporto ferroviario passeggeri di tipo interregionale, Intercity, Intercity Notte e Alta Velocità; autobus adibiti a servizi di trasporto di persone, a offerta indifferenziata, effettuati su strada in modo continuativo o periodico su un percorso che collega più di 2 Regioni e aventi itinerari, orari, frequenze e prezzi prestabiliti; autobus adibiti a servizi di noleggio con conducente; mezzi impiegati nei servizi di trasporto pubblico locale o regionale; mezzi di trasporto scolastico dedicato agli studenti di scuola primaria, secondaria di primo grado e di secondo grado;
- per gli spettacoli aperti al pubblico che si svolgono al chiuso in sale teatrali, sale da concerto, sale cinematografiche, locali di intrattenimento e musica dal vivo e in altri locali assimilati, nonché per gli eventi e le competizioni sportive che si svolgono al chiuso.

È, inoltre, obbligatorio indossare dispositivi di protezione delle vie respiratorie per lavoratori, utenti e visitatori delle strutture sanitarie, socio-sanitarie e socio-assistenziali, incluse le strutture di ospitalità e lungodegenza, le Rsa, gli hospice, le strutture riabilitative, le strutture residenziali per anziani, anche non autosufficienti, e comunque le strutture residenziali di cui all'articolo 44, D.P.C.M. 12 gennaio 2017.

In ogni caso, l'ordinanza raccomanda di indossare le mascherine in tutti i luoghi al chiuso pubblici o aperti al pubblico.

Ministero della salute, ordinanza, 28/4/2022, G.U. 30/4/2022, n. 100

Attività ispettiva sulle imprese sociali: D.M. in Gazzetta

È stato pubblicato sulla G.U. n. 100 del 30 aprile 2022 il D.M. 29 marzo 2022 del Ministero del lavoro, recante la definizione delle forme, dei contenuti e delle modalità dell'attività ispettiva sulle

imprese sociali, nonché del contributo per l'attività ispettiva da porre a loro carico e l'individuazione dei criteri, dei requisiti e delle procedure per il riconoscimento degli enti associativi tra imprese sociali e le forme di vigilanza su tali enti da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

D.M. 29/3/2022, G.U. 30/4/2022, n. 100

Maxisanzione per lavoro sommerso: il vademecum INL

L'INL, con nota n. 856 del 19 aprile 2022, ha diffuso un vademecum sull'applicazione della maxisanzione per lavoro nero, evidenziando anche i casi di esclusione della maxisanzione.

In tema di collaborazioni autonome occasionali, viene precisato che, a fronte dell'obbligo di comunicazione preventiva ex articolo 14, comma 1, D.Lgs. 81/2008, come modificato dall'articolo 13, D.L. 146/2021, la maxisanzione potrà trovare applicazione soltanto nel caso di prestazioni autonome occasionali che non siano state oggetto di preventiva comunicazione, sempreché la prestazione sia riconducibile nell'alveo del rapporto di lavoro subordinato e non siano stati già assolti, al momento dell'accertamento ispettivo, gli ulteriori obblighi di natura fiscale e previdenziale, ove previsti, idonei a escludere la natura "sommersa" della prestazione.

INL, nota, 19/4/2022, n. 856

Tfr: indice di rivalutazione di marzo 2022

Il coefficiente di rivalutazione per la determinazione del trattamento di fine rapporto, accantonato al 31 dicembre 2021, per il mese di marzo 2022 è pari a 2,987994. L'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al mese di marzo è pari a 109,9.

Istat, comunicato stampa, 15/4/2022

Apprendistato: erogazione della formazione di base e trasversale a distanza

L'INL, con circolare n. 2 del 7 aprile 2022, ha offerto chiarimenti sull'erogazione della formazione di base e trasversale in apprendistato. Il provvedimento chiarisce che "si ritiene ammissibile, per la componente formativa di base e trasversale, ricorrere alla modalità di formazione e-learning, laddove per e-learning si intende una specifica ed evoluta forma di formazione a distanza consistente in un modello di formazione in remoto caratterizzato da forme di interattività a distanza tra i discenti e i docenti e/o gli e-tutor e/o altri discenti, in modalità sincrona". Attraverso tali sistemi si assicura, infatti, la tracciabilità dello svolgimento delle lezioni e della partecipazione dei discenti. La circolare introduce, pertanto, il principio del ricorso alla formazione a distanza in modalità sincrona, potenzialmente applicabile anche al di fuori dell'istituto dell'apprendistato.

INL, circolare, 7/4/2022, n. 2

Rapporto biennale pari opportunità: nuova scadenza e modalità di redazione

Il Ministero del lavoro, con notizia del 4 aprile 2022, ha comunicato l'emanazione del D.I. 29 marzo 2022, firmato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali e dalla Ministra per le pari opportunità e la famiglia, che, in attuazione dell'articolo 46, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, definisce le modalità per la redazione del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile da parte delle aziende pubbliche e private che contano più di 50 dipendenti.

Le aziende devono redigere il rapporto esclusivamente in modalità telematica, attraverso l'utilizzo dell'apposito portale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, <https://servizi.lavoro.gov.it>, entro e non oltre il 30 settembre 2022 (per il solo biennio 2020-2021; per tutti i successivi bienni è confermata la data del 30 aprile dell'anno successivo alla scadenza di ciascun biennio). Al termine della procedura informatica, qualora non vengano rilevati errori o incongruenze, il Ministero rilascia una ricevuta attestante la corretta redazione del rapporto. Una copia del rapporto, unitamente alla ricevuta deve essere trasmessa dal datore di lavoro anche alle rappresentanze sindacali aziendali.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, notizia, 4/4/2022

Comunicazioni obbligatorie nel lavoro mediante piattaforme digitali

Il Ministero del lavoro, con notizia del 31 marzo 2022, ha comunicato di aver pubblicato il D.M. 31 del 23 febbraio 2022, in vigore dal 14 aprile 2022, che definisce gli standard e le regole per la trasmissione telematica delle comunicazioni dovute dai committenti in caso di lavoro intermediato da piattaforme digitali. La comunicazione deve avvenire tramite il modello "UNI-piattaforme", di cui all'Allegato A, secondo i sistemi di classificazione di cui all'Allegato B e le modalità tecniche di cui all'Allegato C (che costituiscono parte integrante del D.M.) tramite l'applicativo che sarà a breve disponibile su Servizi lavoro.

Il committente della prestazione autonoma, ivi inclusa quella occasionale, deve provvedere alla comunicazione entro il 20° giorno del mese successivo all'instaurazione del rapporto di lavoro.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, notizia, 31/3/2022

Contributi e fisco

Nuova Classificazione ATECO 2007: aggiornamento 2022

L'Agenzia delle entrate, con risoluzione n. 20/E del 4 maggio 2022, al fine di recepire la tabella ATECO 2007 aggiornamento 2022, predisposta dall'Istat, ha adeguato le funzioni di acquisizione dei modelli anagrafici. I contribuenti sono tenuti a valutare, in base alla nuova classificazione ATECO 2007, pubblicata dall'Istat, se il codice comunicato in precedenza sia stato oggetto di variazione. Tutti gli operatori interessati dall'aggiornamento dei codici attività sono tenuti a utilizzare i nuovi codici negli atti e nelle dichiarazioni da presentare all'Agenzia delle entrate. Al contrario, come previsto con la risoluzione n. 262/E/2008, l'adozione della nuova classificazione ATECO 2007 non comporta l'obbligo di presentare un'apposita dichiarazione di variazione dati ai sensi degli articoli 35 e 35-ter, D.P.R. 633/1972.

Agenzia delle entrate, risoluzione, 4/5/2022, n. 20/E

Contributi a fondo perduto per la ristorazione collettiva: istanze dal 6 al 20 giugno

L'Agenzia delle entrate, con provvedimento n. 151077 del 3 maggio 2022, ha approvato il modello e le modalità di trasmissione dell'istanza per accedere al contributo a fondo perduto per la ristorazione collettiva previsto dal D.L. Sostegni-bis (articolo 43-bis).

Rientrano tra i beneficiari le imprese che svolgono servizi di ristorazione di comunità, come, per esempio, mense scolastiche, aziendali, ospedaliere, che nel 2020 hanno avuto un calo di ricavi non inferiore al 15% rispetto al 2019. L'istanza dovrà essere inoltrata in via telematica dal 6 giugno al 20 giugno 2022, utilizzando i canali telematici dell'Agenzia delle entrate o il servizio web disponibile nell'area riservata del portale "Fatture e Corrispettivi" del sito internet dell'Agenzia. L'importo riconosciuto per ciascuna impresa sarà accreditato direttamente sul conto corrente del beneficiario.

Agenzia delle entrate, provvedimento, 3/5/2022, n. 151077

Indennità per lavoratori con attività connessa al transito navi nelle vie urbane d'acqua di Venezia

L'Inps, con circolare n. 54 del 29 aprile 2022, ha fornito istruzioni amministrative in materia di indennità onnicomprensiva prevista dall'articolo 1, D.I. 16 novembre 2021, a favore di alcune categorie di lavoratori dipendenti e autonomi impiegati dai soggetti di cui all'articolo 1, comma 4, D.L. 103/2021, la cui attività sia connessa al transito delle navi nelle vie urbane d'acqua Bacino di San Marco, Canale di San Marco e Canale della Giudecca di Venezia. L'Istituto precisa che l'indennità deve essere richiesta entro il 30 giugno 2022 da parte dei lavoratori interessati, esclusivamente in via telematica. Il rilascio del nuovo servizio per la presentazione della domanda sarà reso noto con apposita comunicazione.

Inps, circolare, 29/4/2022, n. 54

Volontari soccorso alpino e speleologico: indennità 2022

È stato pubblicato nell'area Pubblicità legale del Ministero del lavoro il D.M. 76 del 19 aprile 2022, concernente l'aggiornamento dell'indennità spettante ai lavoratori autonomi volontari del Corpo nazionale del soccorso alpino e speleologico per l'anno 2022.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, D.M. 29/4/2022, n. 76

Erogazione dell'assegno unico e universale ai percettori di Rdc

L'Inps, con circolare n. 53 del 28 aprile 2022, ha offerto istruzioni contabili in merito alla compatibilità tra Reddito di cittadinanza e assegno unico e universale. L'articolo 7, D.Lgs. 230/2021, istitutivo, a decorrere dal 1° marzo 2022, dell'assegno unico e universale per i figli a carico, prevede la corresponsione d'ufficio di tale assegno in favore dei nuclei familiari percettori di Reddito di cittadinanza. L'Istituto riconosce, congiuntamente e con le modalità di erogazione del Reddito di cittadinanza, una quota supplementare di beneficio economico riferita all'assegno unico e universale, senza che i percettori del Reddito di cittadinanza debbano presentare apposita domanda

Inps, circolare, 28/4/2022, n. 53

Disciplina dei rapporti NASpI, DIS-COLL e assegno agli operatori in servizio civile universale

L'Inps, con messaggio n. 1800 del 28 aprile 2022, ha precisato che, alla luce dell'articolo 16, D.Lgs. 40/2017, il rapporto di servizio civile universale non è assimilabile ad alcuna forma di rapporto di lavoro di natura subordinata o parasubordinata e non comporta la sospensione e la cancellazione dalle liste di collocamento o dalle liste di mobilità; inoltre, gli assegni attribuiti agli operatori in servizio civile universale, inquadrati nei redditi derivanti dalle assunzioni di obblighi di fare, non fare o permettere, sono esenti da imposizioni tributarie e non sono imponibili ai fini previdenziali. Pertanto, il beneficiario delle prestazioni NASpI o DIS-COLL che, durante il periodo indennizzabile, svolga il servizio civile universale, non è tenuto a effettuare all'Inps alcuna comunicazione in ordine allo svolgimento del servizio civile e all'importo del relativo compenso annuo che gli verrà riconosciuto.

Con riferimento alle indennità di disoccupazione NASpI e DIS-COLL che - in attuazione della precedente disciplina di cui alla circolare n. 142/2015 e al D.Lgs. 77/2002, ora abrogato - sono state oggetto di riduzione in presenza di contestuale svolgimento del servizio civile, l'Istituto precisa che le stesse possono essere, su istanza di parte, oggetto di riliquidazione da parte delle Strutture territorialmente competenti.

Inps, messaggio, 28/4/2022, n. 1800

770/2022: aggiornati software di compilazione e di controllo

L'Agenzia delle entrate, in data 4 maggio 2022, ha pubblicato il software di compilazione (versione 1.0.0) e il software di controllo (versione 1.0.0) del modello 770/2022.

Agenzia delle entrate, sito

Aiuti di Stato alle imprese per Covid-19: le regole e l'autodichiarazione da inviare entro il 30 giugno

L'Agenzia delle entrate, con provvedimento n. 143438 del 27 aprile 2022, ha approvato il modello di dichiarazione sostitutiva che le imprese che hanno ricevuto aiuti di Stato durante l'emergenza Covid-19 devono inviare all'Agenzia medesima. Il documento serve ad attestare che l'importo complessivo dei sostegni economici fruiti non superi i massimali indicati nella Comunicazione della Commissione Europea "Temporary Framework" e il rispetto delle varie condizioni previste. L'autodichiarazione deve essere inviata fra il 28 aprile e il 30 giugno 2022 tramite l'apposito servizio web disponibile nell'area riservata del sito o attraverso i canali telematici dell'Agenzia. Il provvedimento

to, in attuazione del decreto Mef 11 dicembre 2021, ha approvato lo schema di autodichiarazione e ha definito le regole, i termini di presentazione e le modalità di restituzione volontaria degli importi in caso di superamento dei massimali.

L'Agenzia precisa che anche i contribuenti che si avvalgono della definizione agevolata delle somme dovute a seguito del controllo automatizzato delle dichiarazioni (articolo 5, commi 1-9, D.L. 41/2021) devono inviare la dichiarazione entro il 30 giugno oppure, se successivo, entro il termine di 60 giorni dal pagamento delle somme dovute o della prima rata. Si tratta, nello specifico, dei contribuenti con partita Iva attiva al 23 marzo 2021, che, a causa della situazione emergenziale, nel 2020 hanno subito una riduzione superiore al 30% del volume d'affari rispetto all'anno precedente.

Agenzia delle entrate, provvedimento, 27/4/2022, n. 143438

Family Act pubblicato in Gazzetta Ufficiale

È stata pubblicata sulla G.U. n. 97 del 27 aprile 2022 la L. 32 del 7 aprile 2022 (c.d. Family Act), che contiene disposizioni di delega al Governo per l'adozione, il riordino e il potenziamento di disposizioni volte a sostenere la genitorialità e la funzione sociale ed educativa delle famiglie, per contrastare la denatalità, per valorizzare la crescita armoniosa e inclusiva dei bambini e dei giovani, per sostenere l'indipendenza e l'autonomia finanziaria dei giovani e per favorire la conciliazione della vita familiare con il lavoro di entrambi i genitori e per sostenere, in particolare, il lavoro femminile. Il Governo è delegato ad adottare:

- entro 12 mesi dal 12 maggio 2022, data di entrata in vigore della L. 32/2022, uno o più decreti legislativi per il riordino e il rafforzamento delle misure di sostegno all'educazione dei figli; uno o più decreti legislativi per sostenere e promuovere le responsabilità familiari;
- entro 24 mesi dal 12 maggio 2022: uno o più decreti legislativi per l'estensione, il riordino e l'armonizzazione della disciplina relativa ai congedi parentali, di paternità e di maternità; uno o più decreti legislativi per il riordino e il rafforzamento delle misure volte a incentivare il lavoro femminile e la condivisione della cura e per l'armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro; uno o più decreti legislativi per il riordino e il rafforzamento delle misure volte a sostenere la spesa delle famiglie per la formazione dei figli e il conseguimento dell'autonomia finanziaria da parte dei giovani.

L. 7/4/2022, n. 32; G.U. 27/4/2022, n. 97

Nuove causali Cigo, crisi di mercato e materie prime conseguenti a crisi ucraina e caro energia

Il Ministero del lavoro, con comunicato del 27 aprile 2022, ha reso noto che con il D.M. 67 del 31 marzo 2022 sono state apportate modifiche e integrazioni al D.M. 95442/2016, avente per oggetto la "Definizione dei criteri per l'approvazione dei programmi di cassa integrazione salariale ordinaria. Esame delle domande e disciplina delle singole fattispecie che integrano le causali di intervento della Cigo", con particolare riferimento ai casi di "mancanza di lavoro o di commesse e crisi di mercato" e di "mancanza di materie prime o componenti". Infatti, tenuto conto dei recenti interventi di riordino della materia degli ammortizzatori sociali e in ragione della situazione internazionale determinata dalla crisi russo-ucraina, sono emersi nuovi scenari critici con dirette ricadute sui mercati.

Di conseguenza, sono state introdotte nel D.M. 95442/2016 le seguenti previsioni:

- per l'anno 2022 integra la fattispecie di "crisi di mercato" la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa derivante anche dall'impossibilità di concludere accordi o scambi determinata dalle limitazioni conseguenti alla crisi in Ucraina (articolo 3, comma 3-bis);
- il caso di "mancanza di materie prime o componenti" si configura anche quando essa consegua a difficoltà economiche, non prevedibili, temporanee e non imputabili all'impresa, nel reperimento di fonti energetiche, funzionali alla trasformazione delle materie prime necessarie per

la produzione. In tal caso, la relazione tecnica richiesta dal decreto dovrà documentare le oggettive difficoltà economiche e la relativa imprevedibilità, temporaneità e non imputabilità delle stesse (articolo 5, commi 1-bis e 2).

Ministero del lavoro, comunicato, 27/4/2022

Gestione separata: obbligo di iscrizione per gli avvocati "sotto soglia"

La Corte Costituzionale, con sentenza n. 104 del 22 aprile 2022, ha dichiarato legittimo l'obbligo di iscrizione alla Gestione separata Inps a carico degli avvocati del libero foro iscritti all'Albo, ma non iscritti alla Cassa di previdenza forense per mancato raggiungimento delle soglie di reddito o di volume d'affari. Infatti, non essendo iscritti alla Cassa di previdenza professionale, restano obbligati al versamento del solo contributo integrativo, non anche di quello soggettivo, il solo a cui consegue la costituzione di una vera e propria posizione previdenziale.

La Corte ha, inoltre, ritenuto costituzionalmente illegittimo l'articolo 18, comma 12, D.L. 98/2011, laddove non prevede l'esonero dal pagamento, in favore dell'ente previdenziale, delle sanzioni civili per omessa iscrizione con riguardo al periodo anteriore alla sua entrata in vigore.

Corte Costituzionale, sentenza, 22/4/2022, n. 104

Cumulo dei periodi di assicurazione maturati presso organizzazioni internazionali

L'Inps, con circolare n. 50 del 21 aprile 2022, ha fornito chiarimenti in merito all'esercizio della facoltà di cumulo dei periodi di assicurazione maturati presso organizzazioni internazionali, di cui all'articolo 18, L. 115/2015.

Inps, circolare, 21/4/2022, n. 50

Costituito il comitato di monitoraggio nell'ambito del sistema della congruità nel settore edile

Il Ministero del lavoro, con D.D. 17 del 15 aprile 2022, ha istituito il comitato di monitoraggio previsto nell'ambito del settore edile, ex D.M. 143/2021, con il quale veniva definito un sistema di verifica della congruità dell'incidenza della manodopera impiegata nella realizzazione di lavori edili pubblici e privati.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nota, 20/4/2022

Assegno unico universale: precisazioni su maggiorazioni per figli maggiorenni e genitori separati

L'Inps, con messaggio n. 1714 del 20 aprile 2022, ha fornito ulteriori precisazioni in merito alla disciplina dell'assegno unico e universale, a integrazione di quanto già chiarito con il messaggio n. 4748/2021 e con la circolare n. 23/2022, con particolare riferimento al riconoscimento della maggiorazione, ai genitori separati e ai figli maggiorenni.

Inps, messaggio, 20/4/2022, n. 1714

770/2022: aggiornamento modello e istruzioni e specifiche tecniche

L'Agenzia delle entrate, in data 15 aprile 2022, ha aggiornato il modello e le istruzioni e le specifiche tecniche del modello 770/2022.

Agenzia delle entrate, sito

730/2022: aggiornamento istruzioni e specifiche tecniche

L'Agenzia delle entrate, in data 15 aprile 2022, ha aggiornato le istruzioni e le specifiche tecniche del modello 730/2022.

Agenzia delle entrate, sito

PMI: dal 18 maggio le domande di incentivi per investimenti sostenibili

Il Mise, con notizia del 14 aprile 2022, ha comunicato che dal 18 maggio prossimo le micro, piccole e medie imprese italiane potranno richiedere incentivi per realizzare investimenti innovativi legati a tecnologie 4.0, economia circolare e risparmio energetico, al fine di favorire la trasformazione digitale e sostenibile di attività manifatturiere. Lo prevede il D.D. Mise 12 aprile 2022, che stabilisce i termini per la presentazione delle domande relative alla misura agevolativa.

Mise, notizia, 14/4/2022

Agevolazioni contributive zone montane e svantaggiate: ambito di applicabilità

L'Inps, con messaggio n. 1666 del 14 aprile 2022, ha precisato che le agevolazioni contributive di cui all'articolo 9, comma 5, L. 67/1988 – che prevede la riduzione di premi e contributi dovuti dai datori di lavoro agricolo per il proprio personale dipendente occupato nei territori montani e svantaggiati – sono applicabili anche ai datori di lavoro che, pur non classificati dall'Istituto nel settore agricoltura, abbiano alle loro dipendenze lavoratori addetti alle attività classificate agricole ai sensi dell'articolo 6, L. 92/1979.

Inps, messaggio, 14/4/2022, n. 1666

Fondo per il rilancio delle attività di commercio al dettaglio: decreto in G.U.

È stato pubblicato sulla G.U. n. 82 del 7 aprile 2022 il decreto Mise 24 marzo 2022, recante termini e modalità di presentazione delle domande per l'accesso alle agevolazioni del Fondo per il rilancio delle attività economiche a favore delle imprese che svolgono in via prevalente attività di commercio al dettaglio.

Mise, D.M. 24/3/2022, G.U. 7/4/2022, n. 82

Integrazioni salariali emergenziali: differimento procedura

L'Inps, con messaggio n. 1530 del 6 aprile 2022, ha comunicato gli aggiornamenti sui termini procedurali relativi ai trattamenti di integrazione salariale di tipo emergenziale previsti dall'articolo 11-bis, comma 1, L. 215/2021.

A parziale rettifica del messaggio n. 4624/2021, l'Istituto precisa che individuerà a livello centrale le autorizzazioni il cui termine di decadenza ha una data compresa fra il 1° dicembre 2020 e il 31 agosto 2021 e, contestualmente, differirà in procedura al 31 dicembre 2021 il termine decadenziale relativo al conguaglio. Eventuali conguagli riferiti a queste autorizzazioni, esposti nei flussi con competenza fino a dicembre 2021, saranno considerati nei termini e accettati dalla procedura di gestione contributiva.

Per i datori di lavoro che hanno già provveduto all'esposizione del conguaglio oltre la data di scadenza originaria, rimane valido quanto già previsto dal messaggio Inps n. 4624/2021.

Inps, messaggio, 6/4/2022, n. 1530

Cittadini ucraini rimpatriati: pagamento delle pensioni

L'Inps, con messaggio n. 1515 del 5 aprile 2022, ha informato che, in deroga alla L. 189/2002, continuerà a erogare le prestazioni pensionistiche riconosciute ai cittadini ucraini rimpatriati, che, a causa del conflitto in corso, hanno lasciato il loro Paese d'origine per ristabilirsi in Italia o nel territorio di altri Stati.

Le Strutture territoriali che gestiscono i pagamenti di questi trattamenti pensionistici sono sollecitate a definire con urgenza le domande di variazione dell'ufficio pagatore, in modo da ridurre al minimo i disagi dei cittadini ucraini che richiedono la localizzazione dei pagamenti in Italia o in Paesi diversi dall'Ucraina.

Inps, messaggio, 5/4/2022, n. 1515

PNRR: disponibile il consulente digitale delle pensioni

L'Inps, con messaggio n. 1521 del 5 aprile 2022, ha reso noto che è stato realizzato il servizio denominato "Consulente digitale delle pensioni", uno strumento di consulenza virtuale per i pensionati, che ha l'obiettivo di individuare potenziali fruitori di diritti inespressi e guidare i pensionati attraverso un percorso semplice volto a verificare se hanno diritto a prestazioni aggiuntive collegate con la propria pensione.

Il servizio è disponibile sul portale www.inps.it, digitando nel motore di ricerca "Consulente digitale" e selezionando tra i risultati il Servizio "Consulente digitale delle pensioni", oppure tramite il menu "Prestazioni e Servizi" > "Servizi", sotto la lettera "C". Il servizio è raggiungibile anche dal link: <https://serviziweb2.inps.it/AS0207/ConsulenteDigitalePensionatoWEB/>.

Inps, messaggio, 5/4/2022, n. 1521

Inpgi: cessazione aliquota integrativa 0,35% Fondo integrativo contrattuale

L'Inpgi, con circolare n. 5 del 4 aprile 2022, ha comunicato che a decorrere dalla denuncia contributiva riferita al mese di marzo 2022 cessa l'obbligo di versamento dell'addizionale contributiva al Fondo integrativo contrattuale "ex fissa" (aliquota pari allo 0,35% delle retribuzioni imponibili), vincolata al rimborso del prestito finalizzato al superamento della forma previdenziale integrativa "ex fissa" e all'istituzione del regime transitorio per le prestazioni a carico del Fondo, risultando ormai interamente rimborsato il finanziamento.

Inpgi, circolare, 4/4/2022, n. 5

Sgravio contributivo per i contratti di solidarietà relativi all'anno 2020

Inps, circolare, 29/4/2022, n. 55

L'Inps, con circolare n. 55 del 29 aprile 2022, ha offerto istruzioni operative per la fruizione delle riduzioni contributive connesse ai contratti di solidarietà in favore delle aziende che, sulla base dei D.D. adottati dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, siano state ammesse allo sgravio dei contributi previsto dall'articolo 6, D.L. 510/1996, a valere sullo stanziamento relativo all'anno 2020. La circolare fornisce le informazioni sulle aziende coinvolte, sulla cumulabilità dello sgravio con la decontribuzione Sud e impartisce le istruzioni per il calcolo della riduzione contributiva e per la compilazione del flusso UniEmens.

Il testo della circolare n. 55/2022

Inps, circolare, 29 aprile 2022, n. 55

Premessa

Il decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 16 maggio 2014, n. 78, tra le varie misure a vantaggio delle imprese, è intervenuto sull'impianto a sostegno degli incentivi connessi ai contratti di solidarietà (CdS) difensivi accompagnati da cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS), apportando rilevanti modifiche alla precedente disciplina dettata dall'articolo 6 del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608.

In particolare, il citato articolo 6, comma 4, del D.L. n. 510/1996 prevede, in favore dei datori di lavoro che stipulino contratti di solidarietà, una riduzione contributiva del 35% per ogni lavoratore interessato dalla riduzione dell'orario di lavoro in misura superiore al 20%, per la durata del contratto e, comunque, per un periodo non superiore a ventiquattro mesi, nei limiti delle risorse preordinate nel Fondo per l'occupazione.

Il successivo comma 4-bis, come modificato dall'articolo 1, comma 240, lett. c), della legge 11 dicembre 2016, n. 232, dispone che tale limite, a decorrere dall'anno 2017, è pari a euro 30 milioni annui.

Con i decreti interministeriali 7 luglio 2014, n. 83312, e 14 settembre 2015, n. 17981, sono stati disciplinati i criteri di ammissione alla riduzione contributiva di cui all'articolo 6 del D.L. n. 510/1996, e successive modificazioni, in favore delle imprese interessate, a valere sulle risorse stanziare per gli anni 2014, 2015 e 2016[1].

Con il decreto interministeriale 27 settembre 2017, n. 2, sono state rideterminate le modalità e le regole di accesso alla riduzione contributiva per le imprese che stipulino ovvero abbiano in corso contratti di solidarietà ai sensi del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, ovvero dell'articolo 21, comma 1, lett. c), del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148[2].

Con la circolare n. 18/2017 il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ha emanato le istruzioni per la concessione delle riduzioni contributive disciplinate dal citato D.I. n. 2/2017.

Con la presente circolare si illustrano le modalità per il recupero delle riduzioni contributive, a valere sulle risorse stanziare per l'anno 2020.

1. Ambito soggettivo di applicazione. Misura e durata dello sgravio

Tenuto conto delle abrogazioni disposte dall'articolo 46 del D.lgs n. 148/2015, ai sensi del quale, laddove le disposizioni di legge o regolamentari dispongono un rinvio alle disposizioni ivi abrogate, tali rinvii si intendono riferiti alle corrispondenti norme del medesimo decreto, per l'anno 2020 de-

destinatari della riduzione contributiva sono le imprese che al 30 novembre 2020 abbiano stipulato un contratto di solidarietà ai sensi del D.lgs n. 148/2015, nonché le imprese che abbiano avuto un contratto di solidarietà in corso nel secondo semestre dell'anno precedente.

Lo sgravio è riconosciuto, per la durata del contratto di solidarietà e, comunque, per un periodo non superiore a 24 mesi nel quinquennio mobile, sulla contribuzione a carico del datore di lavoro, dovuta sulle retribuzioni corrisposte ai lavoratori interessati dalla contrazione dell'orario di lavoro in misura superiore al 20%.

La misura della riduzione contributiva è pari al 35% della contribuzione a carico del datore di lavoro.

2. Iter istruttorio

Completata l'istruttoria delle istanze, la Direzione Generale degli Ammortizzatori sociali e della formazione del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ha adottato i provvedimenti di ammissione alla riduzione contributiva, per l'importo massimo indicato in ciascuna istanza.

L'Istituto, tenuto alla quantificazione dell'onere effettivo derivante dalla riduzione contributiva richiesta dalle imprese ammesse allo sgravio, può svolgere compiutamente i relativi controlli solo con riferimento a periodi per i quali siano state inviate ed elaborate le denunce Uniemens, recanti le informazioni sulla retribuzione imponibile, sulla contribuzione obbligatoria versata e sulle prestazioni di CIGS conguagliate, riferite ai lavoratori interessati dalla riduzione dell'orario di lavoro concordata nei contratti di solidarietà.

Per quanto attiene, in particolare, alla verifica delle prestazioni di CIGS conguagliate, si richiama l'articolo 7, comma 3, del D.lgs n. 148/2015, secondo cui il conguaglio delle integrazioni salariali erogate dalle aziende autorizzate deve essere effettuato, a pena di decadenza, entro sei 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.

Tanto premesso, si forniscono le indicazioni e le istruzioni per la fruizione della riduzione contributiva di cui al D.L. n. 510/1996 alle sole imprese, destinatarie dei decreti direttoriali di autorizzazione, i cui periodi di CIGS per solidarietà risultino conclusi entro il 31 marzo 2021 (Allegato n. 1).

Le predette aziende usufruiranno delle riduzioni contributive mediante le operazioni di conguaglio descritte al successivo paragrafo 5.

Le altre aziende, non indicate nell'elenco allegato alla presente circolare, ancorché già destinatarie dei decreti di ammissione alle riduzioni contributive, saranno autorizzate ad operare i conguagli con successive comunicazioni.

Con riguardo all'effettiva misura della riduzione contributiva da conguagliare, si precisa che gli importi contenuti nei decreti direttoriali e comunicati alle imprese interessate costituiscono la misura massima dell'agevolazione fruibile.

Fermo il predetto limite massimo, potranno essere conguagliate solo le somme effettivamente spettanti, calcolate sulla base delle indicazioni fornite al successivo paragrafo 3.

3. Calcolo della riduzione contributiva

Come già illustrato nelle precedenti circolari pubblicate dall'Istituto in materia[3], la riduzione contributiva deve essere applicata sui contributi versati per ciascun dipendente interessato dall'abbattimento dell'orario di lavoro, come stabilito nel contratto di solidarietà.

Il beneficio della riduzione contributiva deve essere rapportato a ciascun periodo di paga ricompreso nell'arco temporale di autorizzazione alla fruizione del beneficio stesso.

Considerato che l'obbligazione contributiva sorge alla scadenza del periodo di paga, le riduzioni contributive sono applicabili nel periodo cui si riferisce la denuncia contributiva, in relazione all'orario di lavoro effettuato da ogni lavoratore.

Conseguentemente, per ogni mese i datori di lavoro hanno diritto alla riduzione del 35% sulla parte dei contributi a loro carico per ogni lavoratore che, in detto mese, abbia un orario ridotto in misura superiore al 20% rispetto a quello contrattuale.

Non sono soggette alla riduzione contributiva in argomento le seguenti forme di contribuzione, dovute dai datori di lavoro interessati:

- il contributo previsto dall'articolo 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845, in misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile;
- il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria di cui alla legge 1° giugno 1991, n. 166;
- il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo, di cui all'articolo 1, commi 8 e 14, del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 182.

L'applicazione del beneficio in parola rimane subordinata al rispetto delle condizioni previste dall'articolo 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, in materia di regolarità contributiva e di rispetto della parte economica degli accordi e contratti collettivi.

4. Cumulabilità della decontribuzione di cui al D.L. n. 510/1996, e successive modificazioni, con il beneficio contributivo Decontribuzione Sud

Il beneficio contributivo di cui al D.L. n. 510/1996, e successive modificazioni, secondo l'orientamento affermato nella circolare n. 192/1994 e ribadito nelle successive circolari in materia, è stato considerato incompatibile con altri benefici contributivi previsti, a qualsiasi titolo, dall'ordinamento; pertanto, per i lavoratori per i quali l'impresa ha fruito del predetto esonero, non è stato possibile cumulare altre agevolazioni contributive.

Al riguardo, si osserva che, al fine di contenere gli effetti straordinari sull'occupazione determinati dall'epidemia da COVID-19 in aree caratterizzate da gravi situazioni di disagio socio-economico e di garantire la tutela dei livelli occupazionali, l'articolo 27 del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, ha riconosciuto ai datori di lavoro privati, la cui sede di lavoro sia situata in regioni c.d. svantaggiate (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia), un esonero dal versamento dei contributi (c.d. Decontribuzione Sud), pari al 30% dei complessivi contributi previdenziali dovuti dai medesimi, con esclusione dei premi e dei contributi spettanti all'INAIL, per il periodo dal 1° ottobre 2020 al 31 dicembre 2020; tale esonero è stato successivamente esteso dall'articolo 1, comma 161 e successivi, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 (legge di Bilancio 2021), fino al 31 dicembre 2029, con la previsione di una diversa modulazione dell'intensità della misura, ed escludendo dal beneficio i soggetti individuati all'articolo 1, comma 162, della legge di Bilancio 2021.

Il beneficio contributivo Decontribuzione Sud, come anche chiarito dall'Istituto, è cumulabile con altri esoneri o riduzioni di aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta^[4] e sempre che non vi sia un espresso divieto di cumulo previsto da altre disposizioni.

Pertanto, in assenza di un espresso divieto di cumulo sancito dal D.L. n. 510/1996, e successive modificazioni, e tenuto conto delle pesanti conseguenze economiche scaturenti dalla perdurante emergenza epidemiologica da COVID-19 che hanno colpito, in misura particolare, le imprese operanti nei territori indicati dall'articolo 27 del D.L. n. 104/2020 - acquisito il parere favorevole del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali - si chiarisce che le imprese ubicate nei predetti territori possono cumulare l'esonero contributivo di cui all'articolo 6, comma 4, D.L. n. 510/1996.

Quindi, le imprese che intendono usufruire dell'esonero contributivo ai sensi del D.L. n. 510/1996, e successive modificazioni, per i medesimi lavoratori per i quali abbiano già fruito della Decontribuzione Sud, sono tenute a calcolare e applicare il predetto esonero sulla contribuzione residua datoriale.

5. Adempimenti delle Strutture territoriali

La procedura per il conseguimento della riduzione contributiva deve essere attivata ad iniziativa del datore di lavoro.

La Struttura competente, accertata sulla base della documentazione prodotta dall'azienda (decreto direttoriale di ammissione al beneficio) la sussistenza dei presupposti per il riconoscimento della

riduzione contributiva, provvederà ad attribuire alla posizione aziendale il codice di autorizzazione "1W", avente il significato di "Azienda che ha stipulato contratti di solidarietà accompagnati da CIGS, ammessa alla fruizione delle riduzioni contributive ex lege 608/1996".

6. Datori di lavoro che operano con il sistema Uniemens. Modalità di compilazione del flusso. Aziende destinatarie di decreti direttoriali di autorizzazione alla riduzione contributiva finanziata con le risorse stanziare per l'anno 2020

Le aziende interessate dai provvedimenti ministeriali in oggetto (Allegato n. 1), per esporre nel flusso Uniemens le quote di sgravio spettanti per il periodo autorizzato, valorizzeranno all'interno di <DenunciaAziendale>, <AltrePartiteACredito>, i seguenti elementi:

- nell'elemento<CausaleACredito>, inseriranno il codice causale di nuova istituzione "L983", avente il significato di "Arretrato conguaglio sgravio contributivo per i CdS stipulati ai sensi dell'articolo 1 del DL 30 ottobre 1984, n.726 (L.863/1984), nonché dell'art. 21, comma 1, lett. c), D. Lgs. n. 148/2015, anno 2020";
- nell'elemento <ImportoACredito>, indicheranno il relativo importo.

In conformità a quanto stabilito nella deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 5 del 26 marzo 1993, approvata con D.M. del 7 ottobre 1993, le predette operazioni di conguaglio dovranno essere effettuate entro il giorno 16 del terzo mese successivo a quello di pubblicazione della presente circolare.

Le aziende che hanno diritto al beneficio e che hanno sospeso o cessato l'attività, ai fini della fruizione dello sgravio spettante, dovranno avvalersi della procedura delle regolarizzazioni contributive (UniEmens/vig).

7. Istruzioni contabili

La contabilizzazione degli oneri relativi agli sgravi contributivi per i contratti di solidarietà in argomento, a valere sulle risorse statali stanziare per l'anno 2020 e contraddistinti in Uniemens con il codice causale "L983", secondo le istruzioni riportate nel precedente paragrafo, avverrà nell'ambito della Gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali – evidenza contabile GAW (Gestione sgravi degli oneri sociali ed altre agevolazioni contributive), al seguente conto di nuova istituzione:

- GAW37350 - Sgravi di oneri contributivi a favore dei datori di lavoro per i contratti di solidarietà stipulati ai sensi del D.L. n. 726/1984 convertito, con modificazioni, dalla L. n. 863/1984 o del D.lgs n. 148/2015, Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e del Ministero delle Economia e delle Finanze n. 2 del 27/09/2017 – anno 2020.

Come di consueto, la gestione dei rapporti finanziari con lo Stato, ai fini del rimborso dei relativi oneri sostenuti dall'Istituto, è di competenza della Direzione generale.

Maternità e paternità Gestione separata: aggiornata la procedura di presentazione istanze

Inps, messaggio, 14/4/2022, n. 1657

L'Inps, con messaggio n. 1657 del 14 aprile 2022, ha comunicato gli aggiornamenti procedurali relativi alla presentazione telematica della domanda di indennità di maternità/paternità delle lavoratrici e dei lavoratori autonomi e degli iscritti alla Gestione separata secondo le novità legislative previste dalla L. 234/2021. In particolare, il flusso di acquisizione della procedura di presentazione on line delle istanze è stato modificato per consentire l'acquisizione della dichiarazione di volere fruire dell'estensione di ulteriori 3 mesi di indennità. Per richiedere l'estensione della tutela della maternità e della paternità di ulteriori 3 mesi è necessario spuntare con 'SÌ' la nuova dichiarazione "Dichiaro di voler fruire di ulteriori 3 mesi di indennità di maternità. Dichiaro, a tal fine, che nell'anno precedente l'inizio del periodo di maternità/paternità, i miei redditi lordi risultano inferiori al reddito di riferimento riportato nell' art.1 comma 239, della legge 30 dicembre 2021, n. 234 (8.145,00 euro da rivalutare annualmente in base all'indice Istat)" inserita nella pagina "Dati domanda". La domanda potrà riguardare anche periodi di astensione antecedenti alla data di presentazione della stessa, ma l'estensione della tutela per maternità e paternità di ulteriori 3 mesi è possibile solo se il periodo ordinario è a cavallo o successivo al 1° gennaio 2022, data di entrata in vigore della L. 234/2021.

Il testo del messaggio n. 1657/2022

Inps, messaggio, 14 aprile 2022, n. 1657

L'articolo 1, comma 239, della legge 30 dicembre 2021, n. 234 (di seguito, anche legge di Bilancio 2022), introduce una misura a sostegno delle lavoratrici e dei lavoratori autonomi in caso di maternità/paternità. Nello specifico il citato articolo dispone che: "Alle lavoratrici di cui agli articoli 64, 66 e 70 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, che abbiano dichiarato, nell'anno precedente l'inizio del periodo di maternità, un reddito inferiore a 8.145 euro, incrementato del 100 per cento dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati, l'indennità di maternità è riconosciuta per ulteriori tre mesi a decorrere dalla fine del periodo di maternità".

Con la circolare n. 1/2022 l'Istituto ha fornito le prime istruzioni amministrative in materia.

Con il presente messaggio si comunicano gli aggiornamenti procedurali relativi alla presentazione telematica della domanda di indennità di maternità/paternità delle lavoratrici e dei lavoratori autonomi e degli iscritti alla Gestione separata secondo le novità legislative in argomento.

Come di consueto, la domanda deve essere presentata esclusivamente in modalità telematica, attraverso uno dei seguenti canali:

- tramite il portale web dell'Istituto, www.inps.it, nell'ambito dei servizi dedicati, se si è in possesso di credenziali SPID (Sistema Pubblico di Identità Digitale) di almeno II livello, della Carta di identità elettronica (CIE) o della Carta Nazionale dei Servizi (CNS);
- tramite il Contact Center integrato, chiamando il numero verde 803.164 (gratuito da rete fissa) o il numero 06 164.164 (da rete mobile a pagamento, in base alla tariffa applicata dai diversi gestori);
- tramite gli Istituti di Patronato, utilizzando i servizi offerti gratuitamente dagli stessi.

Normativa e prassi in evidenza

Il flusso di acquisizione della procedura di presentazione online delle domande di indennità di maternità/paternità per le lavoratrici e per i lavoratori autonomi e per gli iscritti alla Gestione separata è stato modificato per consentire l'acquisizione della dichiarazione di volere fruire della estensione di ulteriori 3 mesi di indennità.

Per richiedere l'estensione della tutela della maternità e della paternità di ulteriori 3 mesi è necessario spuntare con 'SI' la nuova dichiarazione "Dichiaro di voler fruire di ulteriori 3 mesi di indennità di maternità. Dichiaro, a tal fine, che nell'anno precedente l'inizio del periodo di maternità/paternità, i miei redditi lordi risultano inferiori al reddito di riferimento riportato nell' art.1 comma 239, della legge 30 dicembre 2021, n. 234 (8.145,00 euro da rivalutare annualmente in base all'indice Istat)" inserita nella pagina "Dati domanda".

La domanda potrà riguardare anche periodi di astensione antecedenti alla data di presentazione della stessa, ma l'estensione della tutela per maternità e paternità di ulteriori 3 mesi è possibile solo se il periodo ordinario è a cavallo o successivo al 1° gennaio 2022, data di entrata in vigore della legge n. 234/2021.

Iscro: presentazione domanda 2022 **Inps, messaggio, 4/4/2022, n. 1569**

L'Inps, con messaggio n. 1569 del 4 aprile 2022, ha comunicato che dal 1° maggio 2022 gli iscritti alla Gestione separata che esercitano per professione abituale attività di lavoro autonomo potranno presentare la domanda di indennità Iscro (indennità straordinaria di continuità reddituale e operativa) per l'anno 2022, tramite il servizio nel portale istituzionale dell'Istituto, che rimarrà disponibile fino alla data del 31 ottobre 2022, termine ultimo per la presentazione dell'istanza per l'anno 2022. Il messaggio ricorda che l'accesso alla prestazione è ammesso una sola volta nel triennio 2021, 2022 e 2023, pertanto, non potranno accedere all'indennità per l'anno 2022 coloro che hanno già fruito della medesima prestazione per l'anno 2021. Inoltre, nel caso di decadenza dal diritto all'indennità Iscro riconosciuta per l'anno 2021, l'assicurato – pur non avendo beneficiato della prestazione per tutte le sei mensilità legislativamente previste – non potrà comunque accedere una seconda volta alla prestazione nel triennio di riferimento 2021–2023. La domanda per l'anno 2022 potrà, invece, essere utilmente presentata da coloro che non hanno presentato istanza per l'anno 2021, nonché da coloro che, pur avendo presentato domanda nel 2021, non hanno avuto accesso alla prestazione perché la domanda è stata respinta e/o la prestazione revocata dall'origine.

Il testo del messaggio n. 1569/2022

Inps, messaggio, 4 aprile 2022, n. 1569

La legge 30 dicembre 2020, n. 178 (Legge di Bilancio 2021), all'articolo 1, commi da 386 a 400, ha introdotto - in via sperimentale per il triennio 2021-2023 - l'indennità straordinaria di continuità reddituale e operativa, denominata Iscro, rivolta ai lavoratori iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, che esercitano per professione abituale attività di lavoro autonomo di cui all'articolo 53, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 (Tuir). Con la circolare n. 94 del 2021 sono state fornite le relative istruzioni amministrative.

Come precisato al paragrafo 4 della citata circolare n. 94 del 2021, per fruire dell'indennità Iscro i potenziali beneficiari devono presentare domanda all'Inps esclusivamente in via telematica entro il 31 ottobre dell'anno di riferimento, utilizzando i consueti canali messi a disposizione per i cittadini e per gli Istituti di Patronato nel sito internet dell'Inps.

Al riguardo, si fa presente che dal 31 ottobre 2021 non è più attivo il servizio per la presentazione della domanda di Iscro 2021.

Tanto rappresentato, con il presente messaggio si comunica che a decorrere dal 1° maggio 2022 sarà possibile presentare la domanda di indennità Iscro per l'anno 2022. Pertanto, a partire dalla predetta data sarà nuovamente attivo il servizio di presentazione delle domande Iscro nel portale istituzionale dell'Inps e lo stesso rimarrà disponibile fino alla data del 31 ottobre 2022, termine ultimo per la presentazione della domanda di Iscro per l'anno 2022.

Si ricorda che l'accesso alla prestazione Iscro, ai sensi dell'articolo 1, comma 394, della legge n. 178/2020, è ammesso una sola volta nel triennio 2021, 2022 e 2023.

Pertanto, non potranno accedere all'indennità Iscro per l'anno 2022 coloro che hanno già fruito della medesima prestazione per l'anno 2021; eventuali domande che verranno comunque presentate saranno rigettate dall'Istituto con la motivazione di cui sopra.

Inoltre, come già chiarito al paragrafo 5 della citata circolare n. 94 del 2021, nel caso di decadenza dal diritto all'indennità Iscro riconosciuta per l'anno 2021, l'assicurato – pur non avendo beneficiato della prestazione per tutte le sei mensilità legislativamente previste - non potrà comunque accedere

re una seconda volta alla prestazione nel triennio di riferimento 2021–2023.

La domanda di indennità Iscro per l'anno 2022 potrà, invece, essere utilmente presentata da coloro che non hanno presentato domanda per l'anno 2021, nonché da coloro che, pur avendo presentato domanda nel 2021, non hanno avuto accesso alla prestazione perché la domanda è stata respinta e/o la prestazione revocata dall'origine.

Si ricorda che le credenziali di accesso al servizio web offerto dall'Istituto per la presentazione della domanda di indennità Iscro sono le seguenti:

- SPID di livello 2 o superiore;
- Carta di identità elettronica 3.0 (CIE);
- Carta nazionale dei servizi (CNS).

In alternativa al portale web, la prestazione Iscro può essere richiesta tramite il servizio di Contact Center integrato, telefonando al numero verde 803 164 da rete fissa (gratuitamente) oppure al numero 06 164164 da rete mobile (a pagamento, in base alla tariffa applicata dai diversi gestori).

Si ricorda, infine, che ai fini della verifica dei requisiti reddituali di cui ai paragrafi 2.2.3 e 2.2.4 della circolare n. 94 del 2021 in materia di Iscro, in sede di presentazione della domanda l'assicurato deve autocertificare i redditi prodotti per ciascuno degli anni di interesse (cfr. l'art. 1, comma 389, della legge n. 178/2020), salvo che gli stessi non siano già a disposizione dell'Istituto; in tale ultima ipotesi, ai fini della verifica dei requisiti reddituali, verranno presi in considerazione i dati reddituali di cui dispone l'Istituto, che saranno precaricati nel pannello di domanda.

Per le ulteriori istruzioni amministrative sulla prestazione Iscro si rinvia alla circolare n. 94 del 2021.

Le criticità del nuovo bonus carburante

Il D.L. 21/2022, in vigore dal 22 marzo scorso e che dovrà essere convertito in legge, ha introdotto misure urgenti per contrastare gli effetti negativi della crisi ucraina, tra le quali la previsione di non concorrenza al reddito, per il solo 2022 e nel limite di 200 euro, di buoni carburante (o titoli similari) che le aziende volessero cedere ai lavoratori dipendenti per agevolarli.

Introduzione

Per l'anno 2022, l'importo del valore di buoni benzina o analoghi titoli ceduti a titolo gratuito da aziende private ai lavoratori dipendenti per l'acquisto di carburanti, nel limite di 200 euro per lavoratore, non concorre alla formazione del reddito ai sensi dell'articolo 51, comma 3, Tuir (che prevede che non concorra a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati dal datore di lavoro al lavoratore se complessivamente di importo non superiore, nel periodo d'imposta, a 258,23 euro e che, se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorra interamente a formare il reddito). Per chi deciderà di concedere nel 2022 tali titoli agevolati fino a 200 euro annui, il costo per l'acquisto dei buoni è interamente deducibile dal reddito d'impresa.

La disposizione, nella sua essenzialità, determina diverse problematiche interpretative che saranno evidenziate nella tabella seguente, consigliando di attendere eventuali modifiche della norma in sede di conversione o, comunque, istruzioni dell'Agenzia delle entrate prima di applicarla, onde evitare conseguenze non volute.

Ricordiamo, altresì, che la norma prevede appositi stanziamenti a copertura dell'agevolazione e che, quindi, anche al fine di un'eventuale separata indicazione nella CU 2023, sarà opportuno far transitare tali erogazioni con voce separata nel LUL.

Profili soggettivi

Datori di lavoro

Solo le aziende del settore privato (il pubblico è, perciò, escluso) possono (è una facoltà e non un obbligo) cedere ai lavoratori i titoli non imponibili nei limiti previsti.

Considerato che le norme del Tuir si riferiscono ai datori di lavoro, mentre la norma utilizza il termine "Aziende", si pone il problema in relazione ai dipendenti dei professionisti (che non sono ritenuti talvolta aziende), che potrebbero essere esclusi dal vantaggio qualora fosse data alla disposizione un'interpretazione troppo letterale, che pare non condivisibile.

Lavoratori

Sono identificati dalla norma quali beneficiari dell'agevolazione i lavoratori dipendenti (tutte le categorie e tipologie), perciò sembrerebbero esclusi i collaboratori (amministratori, co.co.co, etc.) e gli altri soggetti percettori di redditi di lavoro assimilato a quello dipendente.

Tuttavia, l'articolo 51, comma 3, Tuir, richiamato dalla norma, è stato ritenuto applicabile anche ai titolari di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente, dunque si potrebbe sostenere la loro inclusione tra i destinatari.

La norma non richiede, per il riconoscimento dell'agevolazione, che i titoli siano ceduti alla generalità o a categorie omogenee di lavoratori. L'articolo 51, comma 3, Tuir, richiamato dalla norma, che a sua volta non contiene riferimenti al concetto di generalità o categorie di dipendenti, non è, inoltre, mai stato interpretato dall'Amministrazione Finanziaria in tale direzione. Si può, pertanto, ritenere che la cessione possa avvenire anche in via discrezionale.

Non pare potersi escludere l'inclusione del beneficio in un regolamento aziendale o in un accordo sindacale aziendale.

Limite annuale

La disposizione limita l'agevolazione a un valore massimo di titoli pari a 200 euro per il solo anno 2022, ceduti dalle aziende ai lavoratori, non specificando se il suddetto limite debba riferirsi o meno a ogni rapporto di lavoro intercorso nell'anno in capo ai lavoratori.

Pertanto, rispetto a nuovi assunti che abbiano intrattenuto precedenti rapporti di lavoro in corso d'anno, potrebbe determinarsi la necessità di recuperare l'informazione sull'eventuale precedente percezione dei buoni agevolati (i 200 euro) da parte di altro datore di lavoro e del loro ammontare, onde evitare il superamento del tetto di importo previsto. Anche in questo senso è augurabile che tale erogazione sia transitata sul LUL con voce distinta e specifica, così da poterla distinguere da quanto eventualmente erogato ad altro titolo (258,23 euro).

Cumulabilità

Altra questione concerne la cumulabilità del valore dell'agevolazione (200 euro) con quello dell'articolo 51, comma 3, Tuir, richiamato dalla norma (258,23 euro).

La relazione illustrativa della norma recita testualmente: "La norma, nel contesto del caro carburanti, intende prevedere la possibilità che le aziende private assegnino in liberalità ai propri dipendenti buoni benzina che non concorrono, per l'ammontare di 200 euro per dipendente (ulteriori rispetto alla soglia attualmente prevista), alla formazione del reddito ai sensi dell'articolo 51, comma 3, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917". I 200 euro, pertanto, sarebbero da considerare aggiuntivi rispetto ai 258,23 euro, salvo che chiarimenti futuri sostengano il contrario, portando il totale non imponibile a 458,23 euro.

Chi volesse erogare buoni carburante per un valore superiore a 200 euro, sfruttando la supposta cumulabilità fino a 458,23 euro, è consigliato di tenere comunque distinti i 200 euro della norma agevolativa (basta scegliere tagli dei buoni di massimo 200 euro) dal resto, anche ai fini di poterli indicare con voce separata nel LUL.

Volendo erogare valori di buoni carburante che, da soli o unitamente ad altri benefits (buoni spesa, alloggio, auto in uso promiscuo, etc.), superino il tetto complessivo disponibile (458,23 euro), determinano il superamento del tetto previsto e, quindi, il recupero a imponibile dell'intero valore erogato ai sensi dell'articolo 51, comma 3, Tuir, ci si chiede se, comunque, i 200 euro della norma agevolativa possano, invece, restare non imponibili, ferma restando l'imponibilità del resto. Al momento non c'è risposta ufficiale, quindi il consiglio non può che essere di attendere, almeno per la cessione dei buoni carburante della norma agevolativa (200 euro).

Nell'ambito di tale ragionamento rientra anche l'ipotesi dei lavoratori che abbiano in concessione un'auto in uso promiscuo per la quale, normalmente, si determina il superamento del tetto di 258,23 euro e, quindi, l'imponibilità sin dal primo euro del relativo valore. I 200 euro di buoni carburante, in tal caso, possono dunque ritenersi comunque non imponibili o subiscono la sorte dell'altro benefit? Anche questo aspetto è in attesa di chiarimenti.

Criteri per l'approvazione dei programmi di riorganizzazione per la richiesta di Cigs

Con D.M. 33/2022 sono stati ridefiniti i criteri per l'approvazione dei programmi di riorganizzazione aziendale che l'impresa deve soddisfare se intende richiedere il trattamento di integrazione salariale straordinario per processi di transizione. Tali azioni possono realizzarsi mediante: la pianificazione di processi innovativi di transizione digitale e tecnologica; l'individuazione di processi orientati al rinnovamento e alla sostenibilità ambientale ed energetica. Con il D.M. 33/2022 sono stati definiti anche i criteri per l'esame delle domande di assegno di integrazione salariale del Fis, non solo per la causale straordinaria della riorganizzazione, ma anche per quelle relative alla crisi e al contratto di solidarietà.

Cigs per riorganizzazione

In particolare, relativamente alla richiesta di Cigs per intervento di riorganizzazione, l'azienda dovrà presentare un programma di interventi volti a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale, commerciale o produttiva anche mediante ristrutturazioni aziendali, fusioni, acquisizioni. Viene, altresì, precisato che l'impresa che richiede il trattamento di integrazione salariale per un intervento di riorganizzazione per realizzare processi di transizione deve presentare al Ministero del lavoro e delle politiche sociali un programma di interventi che, nelle linee di programmazione industriale, può essere condiviso anche con le Regioni interessate ovvero, per le imprese di rilevanti dimensioni, con il Mise, nel quale siano esplicitamente indicate le azioni dirette alla transizione e riconversione produttiva ovvero funzionali a rispondere in maniera efficace all'evoluzione dei contesti economici e produttivi. In caso di riconversione degli impianti già esistenti, devono essere indicate le azioni di riconversione, che possono essere finalizzate anche all'efficientamento energetico oppure a un potenziamento straordinario in tema di misure di sicurezza. Il processo di transizione può ricondursi a specifici contesti territoriali e a trasformazioni che producono effetti limitati a particolari settori produttivi. Nel programma, in particolare, devono essere indicati tutti gli investimenti posti in essere per la realizzazione del processo di transizione, indicando specificamente quelli relativi all'aggiornamento tecnologico e digitale, al rinnovamento e alla sostenibilità ecologica ed energetica e alle straordinarie misure di sicurezza. Devono essere, altresì, indicate le azioni di recupero occupazionale dei lavoratori coinvolti dal programma e interessati dalle sospensioni o riduzioni di orario, realizzabili prioritariamente attraverso percorsi di formazione diretti alla riqualificazione professionale e al potenziamento delle competenze.

Fis

In caso di richiesta di intervento del Fis per la causale della riorganizzazione, il datore di lavoro richiedente deve presentare un programma volto a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale, commerciale, produttiva o di prestazione di servizi attraverso interventi idonei a gestire le inefficienze o attraverso interventi idonei alla gestione di processi di transizione, anche, eventualmente, mediante un aggiornamento tecnologico o digitale. Il programma deve contenere indicazioni relative agli investimenti per l'attuazione degli interventi e indicazioni relative all'eventuale attività di formazione e riqualificazione professionale dei lavoratori per la valorizzazione delle risorse interne. Il programma deve essere comunque finalizzato a un consistente recupero occupazionale, anche in termini di riqualificazione professionale e potenziamento delle competenze. Contestualmente, il richiedente deve presentare un piano di sospensioni coerente con il programma di riorganizzazione nonché un piano di gestione non traumatica delle eventuali eccedenze di personale, anche attraverso l'eventuale programmazione di attività di formazione e riqualificazione professionale.

Gli elementi infradescritti, comprensivi dei relativi dati di natura economica e organizzativa, sono resi dal datore di lavoro in modalità semplificata in una relazione unica - anche sulla base di modelli standardizzati messi a disposizione dall'Inps - resa come autocertificazione ai sensi dell'articolo 47, D.P.R. 445/2000.

I criteri per l'esame delle domande di assegno di integrazione salariale per crisi sono i seguenti:

- verifica della crisi dell'attività del datore di lavoro anche in considerazione degli effetti che tale situazione critica potrà produrre immediatamente dopo l'istanza. Una relazione resa ai sensi dell'articolo 47, D.P.R. 445/2000, documenta la situazione critica derivante da una contrazione dell'attività e le motivazioni che la determinano e che possono coincidere con la diminuzione degli ordini di lavoro o delle commesse, decremento delle vendite, contrazione dell'attività produttiva o di prestazione di servizi o dati negativi relativi al bilancio e al fatturato con riferimento all'annualità precedente. La relazione, oltre ad attestare la situazione critica, potrà essere accompagnata da documentazione relativa al bilancio e al fatturato o da altra documentazione attestante la negativa situazione economico finanziaria;
- ridimensionamento o stabilità dell'organico nel semestre precedente la presentazione dell'istanza. Deve riscontrarsi, altresì, l'assenza di nuove assunzioni, con particolare riguardo a quelle assistite da agevolazioni contributive e/o finanziarie. Nel caso in cui il datore di lavoro abbia proceduto ad assumere personale, ovvero intenda assumerne durante il periodo di fruizione dell'assegno di integrazione salariale, deve motivare la necessità delle suddette assunzioni, nonché la loro compatibilità con la disciplina e le finalità dell'assegno di integrazione salariale;
- previsione di un piano di risanamento con azioni e interventi correttivi volti a fronteggiare gli squilibri di natura produttiva, finanziaria o gestionale o derivanti da condizionamenti esterni e finalizzati alla continuazione dell'attività aziendale e alla salvaguardia occupazionale;
- piano di gestione non traumatica delle eventuali eccedenze di personale.

Il datore di lavoro, unitamente ai relativi dati di natura economica e organizzativa, autocertificherà gli elementi di cui sopra in modalità semplificata in una relazione unica, anche sulla base di modelli standardizzati messi a disposizione dall'Inps.

L'assegno di integrazione salariale può essere autorizzato anche quando la situazione di crisi sia conseguente a un evento improvviso e impreveduto, esterno alla gestione del datore di lavoro. In tal caso, il datore di lavoro, nella relazione, deve rappresentare l'imprevedibilità dell'evento causa della crisi, la rapidità con la quale l'evento ha prodotto effetti negativi, la completa autonomia dell'evento rispetto alle politiche di gestione del datore di lavoro.

I datori di lavoro possono accedere all'assegno di integrazione salariale anche a seguito di stipula di un contratto di solidarietà. La riduzione media oraria non può essere superiore all'80% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà. Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 90% nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato.

Auu - Maggiorazioni per il nucleo per figli maggiorenni e genitori separati

Con il messaggio n. 1714/2022 l'Inps ha fornito ulteriori precisazioni in merito alla disciplina dell'Assegno unico universale, a integrazione di quanto già chiarito con il messaggio n. 4748/2021 e con la circolare n. 23/2022, con particolare riferimento ad alcune tematiche specifiche evidenziate nei successivi paragrafi.

Riconoscimento della maggiorazione per genitori entrambi lavoratori

Nel caso in cui entrambi i genitori siano titolari di reddito da lavoro, è prevista una maggiorazione dell'assegno per ciascun figlio minore pari a 30 euro mensili in presenza di Isee pari o inferiore a 15.000 euro e che si riduce gradualmente fino ad annullarsi in corrispondenza di un Isee pari a 40.000 euro. Per livelli di Isee superiori a 40.000 euro la maggiorazione non spetta.

Ai fini di tale maggiorazione rilevano:

- i redditi da lavoro dipendente o assimilati nonché i redditi da pensione, i redditi da lavoro autonomo o d'impresa, posseduti al momento della domanda e percepiti per un periodo prevalente nel corso dell'anno;
- gli importi percepiti a titolo di NASpI e DIS-COLL, a condizione che il soggetto risulti percettore di tali prestazioni al momento della domanda e per un periodo prevalente nel corso dell'anno;
- il reddito del genitore che lavora all'estero con residenza fiscale in Italia.

La maggiorazione spetta, altresì, ai nuclei di genitori lavoratori agricoli autonomi. Il titolare di reddito agrario è colui che esercita l'impresa agricola, svolgendo un'attività diretta alla coltivazione del fondo, alla silvicoltura, all'allevamento di animali e attività connesse (quali manipolazione, trasformazione, conservazione di prodotti agricoli). Pertanto, l'Inps ritiene che tali lavoratori agricoli autonomi possano essere beneficiari della maggiorazione prevista per i genitori lavoratori.

Nel caso dei braccianti agricoli e di altri lavoratori che svolgono attività di lavoro tipicamente stagionali, la maggiorazione è, altresì, riconosciuta in considerazione del fatto che le predette attività comunque siano coperte da contribuzione annuale.

La maggiorazione non può essere richiesta in caso di domanda presentata per un nucleo composto da un solo genitore, anche se lavoratore.

Riconoscimento della maggiorazione in caso di nuclei numerosi

Sono previste maggiorazioni che tengono conto della numerosità del nucleo familiare. In particolare, è stata introdotta una maggiorazione per ciascun figlio successivo al secondo di importo pari a 85 euro mensili, che spetta in misura piena per un Isee pari o inferiore a 15.000 euro e che si riduce gradualmente, fino a raggiungere un valore pari a 15 euro, in corrispondenza di un Isee pari a 40.000 euro. Per livelli di Isee superiori a 40.000 euro l'importo rimane costante.

È prevista una maggiorazione forfettaria per i nuclei familiari con 4 o più figli, pari a 100 euro mensili per nucleo.

Ove siano presenti nel nucleo figli con genitori diversi, le maggiorazioni spettano unicamente ai soggetti per i quali è accertato il rapporto di genitorialità con i figli (ad esempio, in un nucleo composto da 4 figli nel quale i 2 genitori facenti parte del nucleo Isee hanno in comune solo 3 dei 4 figli dichiarati nella DSU, la maggiorazione spetta al 100% al genitore, madre o padre, di tutti e 4 figli presenti nel nucleo).

Sono considerati tutti i figli a carico sulla base delle regole di appartenenza al nucleo Isee, ancorché alcuni di essi non abbiano diritto all'Auu. In mancanza di Isee, dovrà farsi riferimento alla composizione del nucleo familiare autodichiarato, in base alle medesime regole valide per l'Isee. Ad esempio, un figlio di età pari a 27 anni che convive con i suoi genitori e 3 fratelli minorenni, non può beneficiare dell'Auu, ma concorre a formare la composizione del nucleo familiare. In tale caso,

spetterà la maggiorazione prevista dalla norma in presenza di almeno 4 figli.

Con successivo messaggio sarà comunicato il rilascio della funzionalità nel modello di domanda che consentirà di dichiarare, nell'autocertificazione, il numero di eventuali ulteriori figli non compresi nella domanda e in nessun'altra domanda di Auu, ma comunque a carico e facenti parte del nucleo secondo le regole Isee; tale dato è, infatti, utile per il calcolo delle maggiorazioni previste dalla norma per i nuclei numerosi. Il richiedente, in questa fase, oltre al numero, dovrà specificare anche i codici fiscali degli eventuali ulteriori figli a carico.

Riconoscimento dell'Auu ai genitori separati

Il principio regolatore generale è che l'assegno unico e universale è erogato in pari misura tra coloro che esercitano la responsabilità genitoriale ovvero hanno l'affidamento condiviso dei figli; tuttavia, i genitori possono stabilire che il contributo venga interamente erogato solo a uno dei 2, attestando in procedura l'accordo tra le parti.

A eccezione alla regola generale, l'assegno viene sempre erogato interamente a un solo genitore se:

- da un provvedimento del giudice o da un accordo scritto tra le parti risulta che quel genitore ha l'esercizio esclusivo della responsabilità genitoriale ovvero l'affidamento esclusivo;
- il giudice, nel provvedimento che disciplina la separazione di fatto, legale o il divorzio dei genitori, ha disposto che dei contributi pubblici usufruisca uno solo dei genitori.

Tali condizioni devono essere dichiarate nella domanda, selezionando l'apposita opzione, chiedendo l'erogazione dell'Auu al 100%.

Inoltre, qualora l'assegno venga già erogato con ripartizione al 50%, il genitore ha la possibilità di chiedere la modifica delle modalità di erogazione, integrando la domanda on line a suo tempo già presentata, chiedendo il pagamento al 100%.

In sede di prima domanda e/o modifica di una domanda già presentata, non è richiesto al genitore di allegare alcuna documentazione comprovante il suo diritto, che gli potrà comunque essere richiesta dall'Istituto anche in un momento successivo (accordo scritto tra le parti, decreto di separazione, sentenza di separazione o di divorzio). L'altro genitore, in ogni caso, potrà chiedere all'Inps il riesame della ripartizione, trasmettendo idonea documentazione a comprova.

Le domande che ricadono nella casistica del riesame per la parte relativa alla ripartizione dell'assegno non saranno più modificabili dall'altro genitore o dal patronato. Solo il richiedente potrà, in un momento successivo, modificare questa scelta, qualora cambino le condizioni giuridiche esistenti al momento della domanda.

Figli maggiorenni

L'Auu è riconosciuto ai nuclei familiari per ciascun figlio maggiorenne a carico, fino al compimento dei 21 anni di età, al ricorrere di una delle seguenti condizioni al momento della domanda e per tutta la durata della prestazione:

- frequenti un corso di formazione scolastica o professionale, ovvero un corso di laurea;
- svolga un tirocinio ovvero un'attività lavorativa e possieda un reddito complessivo inferiore a 8.000 euro annui;
- sia registrato come disoccupato e in cerca di un lavoro presso i servizi pubblici per l'impiego;
- svolga il servizio civile universale.

Il figlio maggiorenne fino ai 21 anni, che convive con uno o entrambi i genitori, fa parte del nucleo familiare del genitore/dei genitori con il quale/con i quali convive, a prescindere dal carico fiscale, e con l'ulteriore condizione che, nell'anno di riferimento della domanda di Auu, non possieda un reddito complessivo ai fini Irpef superiore a 8.000 euro.

Nell'ipotesi di figlio maggiorenne, che non convive con alcuno dei genitori, il figlio può comunque fare parte del nucleo dei suoi genitori in cui "viene attratto"; ciò si verifica qualora il figlio abbia un'età inferiore a 26 anni, sia a carico dei genitori ai fini Irpef e non sia, a sua volta, coniugato e/o abbia figli propri. Nel caso in cui i genitori appartengano a nuclei familiari distinti, il figlio maggio-

renne di età inferiore a 26 anni, a carico Irpef di entrambi i genitori, fa parte del nucleo di uno dei 2 genitori, da lui scelto.

Ai fini dell'Auu, il carico per i figli maggiorenni di età non superiore a 21 anni, "attratti" nel nucleo dei genitori, è verificato se congiuntamente:

- nel secondo anno solare antecedente, il reddito complessivo lordo non è superiore alla soglia di 4.000 euro;
- nell'anno di riferimento dell'Auu, il reddito complessivo lordo presunto non supera l'importo pari a 8.000 euro.

Il limite di reddito complessivo lordo presunto, pari a 8.000 euro, non si applica per i figli maggiorenni disabili.

Il figlio maggiorenne, per il quale sia stato disposto un provvedimento di affidamento temporaneo prorogato fino ai 21 anni, può scegliere di fare nucleo a sé stante o fare parte del nucleo familiare dell'affidatario. Nel caso di neomaggiorenni in uscita da convivenza anagrafica o affidamento temporaneo, infatti, il principio di attrazione "al nucleo familiare naturale" non si applica e il figlio fa parte di un nucleo diverso da quello dei genitori, presentando direttamente o per il tramite dell'affidatario la domanda di Auu.

Raggiungimento della maggiore età dopo l'inoltro della domanda di Auu

La norma prevede la possibilità che il figlio presenti domanda di Auu per conto proprio, il che comporta la decadenza della "scheda" presente nella domanda del genitore e prosegue, pertanto, l'erogazione della prestazione direttamente al figlio maggiorenne, limitatamente alla quota di assegno a lui spettante.

Qualora, invece, prosegua la validità della domanda presentata da uno dei 2 genitori/affidatari e il figlio non presenti domanda per conto proprio, a partire dal mese di compimento del diciottesimo anno, la domanda verrà messa in stato "Evidenza", per consentire al cittadino l'integrazione delle dichiarazioni relative al figlio maggiorenne sulla base delle ulteriori condizioni previste per i figli maggiorenni di età inferiore a 21 anni: il genitore richiedente dovrà accedere alla domanda on line, nella sezione "Consulta e gestisci le domande che hai presentato", selezionare la "scheda" relativa al figlio neomaggiorenne e accedere alla nuova pagina, nella quale dovrà selezionare la presenza di una delle condizioni alternative previste dalla norma. Dopo il salvataggio dei dati inseriti, la domanda integrata è posta nuovamente in istruttoria per le necessarie verifiche, con riconoscimento, in caso di esito positivo, delle somme arretrate spettanti (dal mese successivo a quello di compimento della maggiore età). L'integrazione sarà possibile solo fino alla fine dell'anno di riferimento della prestazione e cioè fino al 28 febbraio dell'anno successivo. Una volta scaduta la validità della domanda, non sarà più possibile effettuare l'integrazione dei dati mancanti.

Rinnovi contrattuali marzo 2022

Cemento industria – Accordo 15 marzo 2022

In data 15 marzo 2022 è stato raggiunto l'accordo tra Federbeton, Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil per il rinnovo del Ccnl Cemento per i dipendenti delle aziende dell'industria, scaduto il 31 dicembre 2021.

Minimi retributivi

A decorrere dal 1° dicembre 2021, la retribuzione contrattuale mensile è pari ai seguenti importi:

Livello	Minimi	Contingenza	Indennità di funzione	Superminimo collettivo	Edr confederale	Totale
Area direttiva/3	2.089,23	533,43	41,32	-	10,33	2.674,31
Area direttiva/2	1.870,35	530,24	-	-	10,33	2.410,92
Area direttiva/1	1.711,16	523,11	-	-	10,33	2.244,60
Area concettuale/3	1.621,65	523,11	-	-	10,33	2.155,09
Area concettuale/2	1.561,97	523,11	-	-	10,33	2.095,41
Area concettuale/1	1.482,37	519,55	-	-	10,33	2.012,25
Area specialistica/3	1.392,82	519,46	-	-	10,33	1.922,61
Area specialistica/2	1.333,14	517,65	-	-	10,33	1.861,12
Area specialistica/1	1.283,40	517,65	-	-	10,33	1.811,38
Area qualificata/2	1.203,80	515,49	-	-	10,33	1.729,62
Area qualificata/1	1.154,03	515,49	-	-	10,33	1.679,85
Area esecutiva/1	996,43	513,24	-	7,75	10,33	1.527,75

A decorrere dal 1° ottobre 2022, la retribuzione contrattuale mensile è pari ai seguenti importi:

Livello	Minimi	Contingenza	Indennità di funzione	Superminimo collettivo	Edr confederale	Totale
Area direttiva/3	2.149,23	533,43	41,32	-	10,33	2.734,31
Area direttiva/2	1.924,06	530,24	-	-	10,33	2.464,63
Area direttiva/1	1.760,30	523,11	-	-	10,33	2.293,74
Area concettuale/3	1.668,22	523,11	-	-	10,33	2.201,66
Area concettuale/2	1.606,83	523,11	-	-	10,33	2.140,27
Area concettuale/1	1.524,94	519,55	-	-	10,33	2.054,82
Area specialistica/3	1.432,82	519,46	-	-	10,33	1.962,61
Area specialistica/2	1.371,43	517,65	-	-	10,33	1.899,41
Area specialistica/1	1.320,26	517,65	-	-	10,33	1.848,24
Area qualificata/2	1.238,37	515,49	-	-	10,33	1.764,19
Area qualificata/1	1.187,17	515,49	-	-	10,33	1.712,99
Area esecutiva/1	1.025,00	513,24	-	7,75	10,33	1.556,32

A decorrere dal 1° dicembre 2023, la retribuzione contrattuale mensile è pari ai seguenti importi:

Livello	Minimi	Contingenza	Indennità di funzione	Superminimo collettivo	Edr confederale	Totale
Area direttiva/3	2.209,23	533,43	41,32	-	10,33	2.794,31
Area direttiva/2	1.977,77	530,24	-	-	10,33	2.518,34
Area direttiva/1	1.809,44	523,11	-	-	10,33	2.342,88
Area concettuale/3	1.714,79	523,11	-	-	10,33	2.248,23
Area concettuale/2	1.651,69	523,11	-	-	10,33	2.185,13
Area concettuale/1	1.567,51	519,55	-	-	10,33	2.097,39
Area specialistica/3	1.472,82	519,46	-	-	10,33	2.002,61
Area specialistica/2	1.409,72	517,65	-	-	10,33	1.937,70
Area specialistica/1	1.357,12	517,65	-	-	10,33	1.885,10
Area qualificata/2	1.272,94	515,49	-	-	10,33	1.798,76
Area qualificata/1	1.220,31	515,49	-	-	10,33	1.746,13
Area esecutiva/1	1.053,57	513,24	-	7,75	10,33	1.584,89

Contrattazione collettiva

A decorrere dal 1° dicembre 2024, la retribuzione contrattuale mensile è pari ai seguenti importi:

Livello	Minimi	Contingenza	Indennità di funzione	Superminimo collettivo	Edr confederale	Totale
Area direttiva/3	2.267,73	533,43	41,32	-	10,33	2.852,81
Area direttiva/2	2.030,14	530,24	-	-	10,33	2.570,71
Area direttiva/1	1.857,35	523,11	-	-	10,33	2.390,79
Area concettuale/3	1.760,20	523,11	-	-	10,33	2.293,64
Area concettuale/2	1.695,43	523,11	-	-	10,33	2.228,87
Area concettuale/1	1.609,02	519,55	-	-	10,33	2.138,90
Area specialistica/3	1.511,82	519,46	-	-	10,33	2.041,61
Area specialistica/2	1.447,05	517,65	-	-	10,33	1.975,03
Area specialistica/1	1.393,06	517,65	-	-	10,33	1.921,04
Area qualificata/2	1.306,65	515,49	-	-	10,33	1.832,47
Area qualificata/1	1.252,62	515,49	-	-	10,33	1.778,44
Area esecutiva/1	1.081,43	513,24	-	7,75	10,33	1.612,75

Banca ore

Nella banca ore confluiscono, qualora non goduti entro l'anno di maturazione:

- i permessi previsti a fronte delle ex festività;
- i permessi concessi a titolo di riduzione dell'orario di lavoro;
- le eventuali ore di prestazione straordinaria per le quali si è scelto l'accantonamento nella banca ore.

I permessi confluiti nella banca ore vengono fruiti entro l'anno successivo a quello di maturazione, o, su richiesta del singolo lavoratore, entro i 12 mesi dell'anno successivo.

In alternativa, sono liquidati con la retribuzione in atto al 31 dicembre (minimo, contingenza, scatti, Edr, eventuale superminimo, ex premio di produzione).

Contratto tempo determinato

Il numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti con contratto di lavoro a tempo determinato e con contratto in somministrazione (a tempo indeterminato o a tempo determinato) è pari al 20% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'unità produttiva.

Nelle singole unità produttive è consentita, in ogni caso, l'assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato di almeno 6 lavoratori, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'unità produttiva.

Intervalli tra contratti a tempo determinato

Gli intervalli tra un contratto a tempo determinato e il successivo sono ridotti a 20 o 30 giorni, a seconda della durata pari o superiore a 6 mesi del contratto in scadenza, nelle seguenti ipotesi:

- lancio di un prodotto innovativo;
- avvio, rinnovo o proroga di una commessa a termine;
- sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Assistenza sanitaria integrativa - Fondo Altea

I dipendenti, al superamento del periodo di prova, vengono iscritti obbligatoriamente al Fondo Altea.

Il contributo è finanziato nella misura di 13 euro mensili a carico dell'azienda per ogni dipendente.

Previdenza complementare - Concreto

La contribuzione a Concreto viene stabilita nella misura fissa pari al:

- 2,20% (2,30% dal 1° luglio 2022, 2,40% dal 1° luglio 2023 e 2,50% dal 1° luglio 2024) della retribuzione utile per il calcolo del Tfr, a carico dell'impresa;
- 1,40% della retribuzione utile per il calcolo del Tfr a carico del lavoratore.

Principali scadenze del mese di giugno

giovedì 16 giugno

Irpef versamento ritenute – Sostituti d'imposta

Versamento ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente e assimilati, sui redditi di lavoro autonomo e su provvigioni trattenute dai sostituiti d'imposta nel mese precedente.

Versamento addizionali regionali e comunali – Sostituti d'imposta

Versamento in unica soluzione delle addizionali regionale e comunale trattenute ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di cessazione del rapporto di lavoro.

Versamento delle rate delle addizionali regionale e comunale trattenute ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di conguaglio di fine anno.

Versamento acconto addizionale comunale – Sostituti d'imposta

Versamento della rata dell'acconto dell'addizionale comunale trattenuta ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente.

Contributi Inps – Gestione separata

Versamento dei contributi dovuti dai committenti alla Gestione separata Inps su compensi corrisposti nel mese precedente.

Contributi Inps – Pescatori autonomi

Versamento dei contributi previdenziali personali Inps da parte dei pescatori autonomi.

Contributi Inps – Datori di lavoro

Versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti all'Inps dai datori di lavoro, relativi alle retribuzioni del mese precedente.

Contributi Inps – Datori di lavoro agricolo

Versamento dei contributi dovuti per gli operai agricoli, relativi al IV trimestre 2021.

Contributi Inps ex Enpals – Versamento

Versamento dei contributi dovuti all'ex Enpals, ora Inps, dalle aziende dello spettacolo e dello sport per il periodo di paga scaduto il mese precedente.

Contributi Inpgi – Versamento

Versamento dei contributi Inpgi relativi al mese precedente, da parte delle aziende con dipendenti con qualifica di giornalisti e praticanti.

Contributi Casagit – Versamento

Versamento dei contributi assistenziali alla Casagit relativi al mese precedente, da parte dei datori di lavoro che occupano giornalisti e praticanti.

giovedì 30 giugno

UniEmens – Invio telematico

Termine per la trasmissione telematica della denuncia retributiva e contributiva UniEmens relativa al mese precedente.

Inps – Versamenti volontari

Versamento dei contributi volontari Inps relativi al I trimestre 2022.



TeamSystem Studio Cloud

Esperienza digitale per Commercialisti e Consulenti del lavoro

La soluzione per innovare
e far crescere il business del Professionista.
Una piattaforma collaborativa, sicura, mobile e in cloud.

Per info: www.teamsystem.com/teamsystem-studio-cloud

TEAMSYSTEM LABOUR REVIEW

Redazione:

 **Euroconference**
Editoria

Editrice TeamSystem

Sede: Via Sandro Pertini, 88 - 61122 Pesaro

Direttore Responsabile: Sergio Pellegrino

Reg. Trib. Pesaro n° 443/98

S.E. o O.

Riproduzione vietata



 **TeamSystem**

PREMIUM PARTNER