



TEAMSISTEM LABOUR REVIEW

| n. 297

In collaborazione con





TeamSystem Studio HR: la soluzione per digitalizzare la relazione tra Studio-Azienda-Dipendenti

La trasformazione digitale sta interessando tutte le professioni e ha un particolare impatto anche sul mondo del lavoro. Le stesse attività tipiche dei Consulenti del Lavoro (elaborazione buste paga, contributi, adempimenti e inquadramento dei dipendenti), possono ora essere svolte in modo più efficiente, creando una nuova relazione tra lo Studio, le Aziende clienti e i loro Dipendenti.

TeamSystem Studio HR è la soluzione che supporta il Consulente del Lavoro nella gestione digitale delle Risorse Umane per le proprie Aziende clienti. Lo Studio può **condividere documenti, KPI, comunicazioni e offrire nuovi servizi di consulenza a valore**, creando un ecosistema digitale Studio/Azienda/Dipendenti.

La soluzione, integrata con il gestionale Paghe di Studio, è caratterizzata da:

- **Portale Studio**, che permette al Consulente del Lavoro di avere a disposizione tutte le informazioni e i documenti per ogni azienda cliente in un unico spazio ordinato e sicuro;
- **Portale Azienda**, che consente all'Azienda di gestire le comunicazioni con il Consulente del Lavoro e i processi di amministrazione delle Risorse Umane;
- **Portale Dipendenti e App**, che permette al Dipendente di consultare, gestire e scambiare - anche tramite App - documenti e informazioni relative al proprio rapporto di lavoro con l'azienda;
- **Servizi a valore**, moduli aggiuntivi che consentono al Professionista di attivare servizi di consulenza per i propri clienti.

Il Consulente del Lavoro può così creare una nuova relazione di collaborazione digitale tra Studio-Azienda-Dipendenti e monetizzare ancora di più i servizi a valore offerti.

Per maggiori informazioni: www.teamsystem.com/teamsystem-studio-hr

Osservatorio del lavoro	2
Normativa e prassi in evidenza	
Innalzamento soglia fringe benefit anno 2022: i chiarimenti dell'Agenzia entrate	11
Schede operative	
Estensione ad altre categorie di lavoratori dell'indennità una tantum di 200 euro	15
Criteri di esame delle domande di accesso alle prestazioni garantite dal Fis per causali straordinarie	18
Nuove indicazioni per la fruizione delle flessibilità nel congedo di maternità	23
Contrattazione collettiva	
Rinnovi contrattuali ottobre 2022	25
Scadenzario	
Principali scadenze del mese di dicembre	27

Rapporto di lavoro

Asd, Ssd e lavoro sportivo: in G.U. le disposizioni integrative e correttive del D.Lgs. 36/2021

È stato pubblicato sulla G.U. n. 256 del 2 novembre 2022 il D.Lgs. 163 del 5 ottobre 2022, contenente disposizioni integrative e correttive del D.Lgs. 36/2021, in attuazione dell'articolo 5, L. 86/2019, recante riordino e riforma delle disposizioni in materia di enti sportivi professionistici e dilettantistici, nonché di lavoro sportivo.

D.Lgs. 5/10/2022, n. 163, G.U. 2/11/2022, n. 256

Cigs: sanzioni al lavoratore che non effettua la formazione

È stato pubblicato sulla G.U. n. 253 del 28 ottobre 2022 il decreto 2 agosto 2022 del Ministero del lavoro, che indica criteri e modalità per l'accertamento sanzionatorio di mancata attuazione dell'obbligo formativo da parte del lavoratore in costanza delle integrazioni salariali straordinarie.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, decreto, 2/8/2022, G.U. 28/10/2022, n. 253

Obbligo di sorveglianza sanitaria dei lavoratori: applicazione rigida dell'articolo 41, D.Lgs. 81/2008

La Commissione per gli interpellati in materia di salute e sicurezza sul lavoro del Ministero del lavoro, con risposta a interpellato n. 2 del 26 ottobre 2022, ha precisato che l'obbligo di sorveglianza sanitaria dev'essere collegato rigidamente all'interno delle previsioni di cui all'articolo 41, T.U. sicurezza, e, conseguentemente, gli obblighi a carico del datore di lavoro di cui all'articolo 18, D.Lgs. 81/2008 sono connessi esclusivamente con l'applicazione dei giudizi di idoneità emessi dal medico competente e delle eventuali prescrizioni/limitazione in essi contenute.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Commissione interpellati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, interpellato, 26/10/2022, n. 2

Comunicazioni di lavoro agile: nuovo differimento al 1° dicembre 2022

Il Ministero del lavoro, con notizia del 25 ottobre 2022, ha comunicato che, al fine di consentire ai soggetti obbligati e abilitati di effettuare le comunicazioni di lavoro agile secondo le modalità definite dal D.M. 149/2022, per assolvere agli obblighi di comunicazione previsti dall'articolo 23, comma 1, L. 81/2017, il termine per l'adempimento fissato al 1° novembre è differito al 1° dicembre 2022. Viene, inoltre, precisato che, per richieste di supporto sull'attivazione della modalità massiva REST, è necessario inoltrare una richiesta tramite il form disponibile nell'URP on line del Ministero del lavoro, secondo le modalità comunicate con D.M. 149/2022.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, notizia, 25/10/2022

Salario minimo: pubblicata la Direttiva europea

È stata pubblicata sulla G.U.U.E. L 275 del 25 ottobre 2022, la Direttiva UE 2022/2041, volta a migliorare le condizioni di vita e di lavoro nell'UE e, in particolare, l'adeguatezza dei salari minimi. Gli Stati membri sono tenuti ad adottare le misure necessarie per conformarsi alla Direttiva entro il 15 novembre 2024.

Direttiva UE 2022/2041, G.U.U.E. 25/10/2022, L 275

Verifiche periodiche attrezzature di lavoro: pubblicato il 34° elenco

Il Ministero del lavoro, con D.D. 85 del 20 ottobre 2022, ha pubblicato il 34° elenco dei soggetti abilitati per l'effettuazione delle verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, D.D. 20/10/2022, n. 85

Applicazione della sanzione in materia di collocamento in ipotesi di contestazione di maxisanzione

L'INL, con nota n. 2089 del 18 ottobre 2022, ha offerto chiarimenti in merito alle sanzioni da non applicare in caso di irrogazione contestuale della maxisanzione.

L'articolo 3, comma 3-quinques, D.L. 12/2002 comprende tra le sanzioni da non applicare, in caso di irrogazione contestuale della maxisanzione, quelle previste dall'articolo 19, comma 3, D.Lgs. 276/2003.

Tale disposizione sanziona, tra l'altro, anche l'omessa comunicazione di cessazione, ex articolo 21, comma 1, L. 264/1949, che, pertanto, non troverà applicazione in caso di contestazione della maxisanzione. Tuttavia, l'INL precisa che la violazione riferita all'omessa comunicazione di cessazione potrà dirsi assorbita solo nell'ipotesi in cui il rapporto oggetto di accertamento si sia svolto dall'inizio alla fine completamente "in nero".

Diversamente, quando il rapporto sia iniziato in modo irregolare e, successivamente, sia proseguito in modo regolare sino alla sua conclusione – e sia, quindi, emerso anche in ragione di accertamento ispettivo – l'omissione della successiva comunicazione di cessazione del rapporto sarà sanzionabile ai sensi del citato articolo 21, L. 264/1949.

INL, nota, 18/10/2022, n. 2089

Segreto professionale: obblighi e violazioni sotto la lente della Fondazione studi

La Fondazione studi consulenti del lavoro, con approfondimento del 18 ottobre 2022, ha offerto una disamina del segreto professionale, disciplinato dall'articolo 6, L. 12/1979, e il cui dovere di osservanza è ribadito dall'articolo 25, Codice deontologico per l'esercizio della professione.

La Fondazione illustra i presupposti dell'obbligo e della responsabilità penale, soffermandosi sulle conseguenze, ma anche sull'esercizio della facoltà di opporre il segreto professionale alla richiesta di esibizione dei documenti all'Autorità giudiziaria.

Fondazione studi consulenti del lavoro, approfondimento, 18/10/2022

Responsabilità solidale negli appalti di servizi di logistica

Il Ministero del lavoro, con risposta a interpello n. 1 del 17 ottobre 2022, ha offerto chiarimenti in merito all'applicazione dei principi previsti a tutela dei lavoratori negli appalti e, in particolare, all'applicazione del regime di solidarietà di cui all'articolo 29, comma 2, D.Lgs. 276/2003, nell'ipotesi di appalto di prestazione di più servizi disciplinata dall'articolo 1677-bis, cod. civ., in tema di logistica, recentemente modificato dall'articolo 37-bis, D.L. 36/2022. Il Ministero precisa che in caso di appalti di più servizi di logistica relativi alle attività di ricezione, trasformazione, deposito, custodia, spedizione, trasferimento e distribuzione di beni, deve continuare a trovare applicazione l'articolo 29, comma 2, D.Lgs. 276/2003, senza che la previsione contenuta nell'articolo 1677-bis, cod. civ., possa far venire meno tale generale forma di tutela per queste categorie di appalti.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, interpello, 17/10/2022, n. 1

Una tantum 150 euro: le istruzioni Inps per la compensazione del credito

L'Inps, con circolare n. 116 del 17 ottobre 2022, ha fornito istruzioni applicative in materia di indennità una tantum per i lavoratori dipendenti, prevista dall'articolo 18, D.L. 144/2022. In particolare, il documento di prassi riporta le istruzioni per la compensazione del credito, da parte del datore di lavoro, sul flusso UniEmens.

Inps, circolare, 17/10/2022, n. 116

Tfr: indice di rivalutazione di settembre 2022

Il coefficiente di rivalutazione per la determinazione del trattamento di fine rapporto, accantonato al 31 dicembre 2021, per il mese di settembre 2022 è pari a 6,280367. L'indice dei prezzi al con-

sumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al mese di settembre è pari a 113,5.

Istat, comunicato stampa, 17/10/2022

Tirocini formativi per lavoratori extracomunitari: il vademecum del Ministero

Il Ministero del lavoro ha pubblicato sul proprio sito il vademecum in tema di "Attivazione di tirocini formativi per cittadini stranieri residenti in un Paese terzo", aggiornato al 13 ottobre 2022. La guida è uno strumento informativo di divulgazione sul funzionamento e le potenzialità del tirocinio con lavoratori extracomunitari ed è un supporto alle Amministrazioni competenti nelle varie fasi della procedura di attivazione dei tirocini formativi in Italia rivolti a cittadini non comunitari residenti all'estero.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, vademecum, 13/10/2022

Ricorsi ex articolo 16, D.Lgs. 124/2004: competenza a decidere

L'INL, con nota n. 2016 del 10 ottobre 2022, ha offerto chiarimenti in merito all'individuazione dell'Ispettorato territorialmente competente a decidere sui ricorsi proposti ai sensi dell'articolo 16, D.Lgs. 124/2004, avverso atti di accertamento adottati dagli ufficiali e agenti di Polizia giudiziaria, ex articolo 13, comma 7, D.Lgs. 124/2004, segnatamente riguardo a fattispecie in cui gli accertamenti abbiano interessato un datore di lavoro che occupa personale impegnato in ambiti provinciali anche diversi rispetto a quello di competenza dell'organo ispettivo. Al riguardo viene, dunque, chiarito che, rispetto ai ricorsi in questione, occorre privilegiare un criterio che valorizzi la trattazione unitaria del ricorso dinanzi al Direttore dell'ITL nel cui ambito territoriale sia stato adottato l'atto di accertamento da parte dell'organo ispettivo. Infatti, salvo diverse modalità organizzative che potranno essere adottate dopo una prima fase di monitoraggio sulla quantità dei ricorsi presentati, gli stessi vanno inoltrati alla sede dell'ITL nel cui ambito territoriale è stato adottato l'atto di accertamento da impugnare.

INL, nota, 10/10/2022, n. 2016

Comunicazioni Unirete: impresa di riferimento per le comunicazioni

L'INL, con nota n. 2015 del 10 ottobre 2022, ha chiarito che un'impresa retista, individuata nell'ambito di un contratto di rete quale impresa referente per le comunicazioni dei rapporti di lavoro in codatorialità – ai sensi dell'articolo 2, comma 2, D.M. 205/2021 – può effettuare le comunicazioni telematiche mediante la modulistica Unirete, pur non essendo essa stessa co-datore.

Del resto, il ruolo di referente per le comunicazioni non implica un'assunzione specifica di obblighi e di diritti inerenti al singolo rapporto, ma unicamente l'onere di effettuare le comunicazioni telematiche per conto della rete. Dal punto di vista tecnico viene precisato che l'attuale modello Unirete prevede un'apposita sezione "1a codatori", nella quale devono essere riportati i dati identificativi di tutti i co-datori (datori di lavoro co-obbligati) e dev'essere indicato, tra questi ultimi, mediante apposito flag, il co-datore di lavoro di riferimento ai fini previdenziali e assicurativi. Pertanto, nel caso in cui l'impresa referente per le comunicazioni non sia anche co-datore, essa dovrà semplicemente limitarsi a compilare le schede relative ai co-datori; laddove, invece, sia anche co-datore, dovrà necessariamente inserire i propri dati anche nella sezione relativa ai co-datori.

Infine, l'INL precisa che tra i soggetti che possono essere individuati ai sensi dell'articolo 2, comma 2, D.M. 205/2021, quali referenti per le comunicazioni telematiche, può rientrare anche la c.d. rete soggetto, risultando giuridicamente autonoma e distinta rispetto alle imprese retiste, in quanto dotata di personalità giuridica propria.

INL, nota, 10/10/2022, n. 2015

Una tantum 200 euro: estensione platea beneficiari e compensazione in UniEmens

L'Inps, con circolare n. 111 del 7 ottobre 2022, ha offerto istruzioni applicative in tema di indenni-

tà una tantum per i lavoratori dipendenti, ex articolo 22, D.L. 115/2022, rubricato "Estensione ad altre categorie di lavoratori dell'indennità una tantum di cui agli articoli 31 e 32 del decreto-legge 17 maggio 2022, n. 50".

Con la retribuzione del mese di ottobre 2022 (competenza ottobre 2022), i datori di lavoro, in automatico, devono provvedere a erogare l'indennità ai lavoratori che siano in forza nel mese di ottobre 2022, che abbiano avuto un rapporto di lavoro nel mese di luglio 2022 (anche con altro datore di lavoro), che siano stati destinatari di eventi – con indennità mensile erogata entro i limiti di cui all'articolo 1, comma 121, L. 234/2021 - con copertura figurativa integrale dall'Inps fino alla data del 18 maggio 2022 (a causa della quale non hanno beneficiato dell'esonero di cui all'articolo 1, comma 121, L. 234/2021) e che, infine, non siano destinatari delle indennità di cui agli articoli 31 e 32, D.L. 50/2022.

L'articolo 22 in esame disciplina un'estensione della platea dei soggetti destinatari dell'indennità. La compensazione del credito derivante dall'erogazione dell'indennità di cui all'articolo 22 in esame potrà essere effettuata nel mese di erogazione della stessa, con la denuncia UniEmens riferita alla competenza del mese di ottobre 2022, ovvero tramite regolarizzazione sul flusso UniEmens della competenza del mese di luglio 2022, secondo le indicazioni operative fornite dall'Inps con la circolare n. 111/2022 in commento.

Nell'ipotesi in cui dovesse risultare, per il medesimo lavoratore dipendente, che più datori di lavoro abbiano compensato su UniEmens la predetta indennità una tantum, l'Istituto comunicherà a ciascun datore di lavoro interessato la quota parte dell'indebita compensazione effettuata, per la restituzione all'Istituto e il recupero verso il dipendente, secondo le istruzioni che saranno fornite con successivo messaggio.

Inps, circolare, 7/10/2022, n. 111

Contributi e fisco

Fondo nuove competenze rifinanziato per un miliardo di euro

Il Ministero del lavoro, con notizia del 2 novembre 2022, ha reso noto che è stato registrato alla Corte dei Conti il D.I. 22 settembre 2022, concernente il rifinanziamento con un miliardo di euro del Fondo per le nuove competenze. La finalità del Fondo, orientato al sostegno delle transizioni digitali ed ecologiche, è offrire ai lavoratori l'opportunità di acquisire nuove o maggiori competenze e di dotarsi degli strumenti utili per adattarsi alle nuove condizioni del mercato di lavoro, sostenendo le imprese nel processo di adeguamento ai nuovi modelli organizzativi e produttivi.

L'Anpal sarà responsabile della gestione della misura e pubblicherà l'avviso che consentirà alle aziende di candidare i loro progetti.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, notizia, 2/11/2022

Fondo per il sostegno alle imprese danneggiate dalla crisi ucraina: modalità attuative

È stato pubblicato sulla G.U. n. 255 del 31 ottobre 2021 il decreto Mise 9 settembre 2022, recante modalità attuative del Fondo per il sostegno alle imprese danneggiate dalla crisi ucraina.

Mise, decreto, 9/9/2022, G.U. 31/10/2022, n. 255

Pagamento premi e accessori: modifica tasso di interesse di rateazione e misura delle sanzioni civili

L'Inail, con circolare n. 41 del 28 ottobre 2022, ha informato che, in seguito alla decisione di politica monetaria della Bce del 27 ottobre 2022, che ha fissato al 2% il tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema, i piani di ammortamento relativi a istanze di rateazione dei debiti per premi assicurativi e accessori, presentate dal 2 novembre 2022, sono determinati applicando il tasso di interesse pari all'8%. Per le rateazioni in corso restano validi i piani di

ammortamento già determinati. Inoltre, le sanzioni civili sono determinate applicando un tasso, in ragione d'anno, pari al 7,50% a decorrere dal 2 novembre 2022.

L'Inps, con circolare n. 124 del 28 ottobre 2022, ha comunicato che a decorrere dal 2 novembre 2022 l'interesse dovuto in caso di autorizzazione al differimento del termine di versamento dei contributi dovrà essere calcolato al tasso dell'8% annuo, che sarà applicato a partire dalla contribuzione relativa al mese di ottobre 2022. Nel caso di mancato o ritardato pagamento di contributi o premi, di cui all'articolo 116, comma 8, lettera a), L. 388/2000, la sanzione civile è pari al 7,50% in ragione d'anno (tasso del 2% maggiorato di 5,5 punti). La misura del 7,50% annuo trova applicazione anche con riferimento all'ipotesi di cui all'articolo 116, comma 8, lettera b), secondo periodo, L. 388/2000.

Inail, circolare, 28/10/2022, n. 41; Inps, circolare, 28/10/2022, n. 124

Operai a tempo pieno del settore edile: riduzione contributiva

L'Inps, con circolare n. 123 del 28 ottobre 2022, ha riepilogato la disciplina della riduzione contributiva per il settore edile, che è stata confermata all'11,50% anche per l'anno 2022.

Inoltre, la circolare fornisce indicazioni operative per il godimento della riduzione contributiva e, in particolare, informazioni in merito alla misura del beneficio e alle modalità di accesso, all'invio e alla gestione delle istanze, e alla compilazione del flusso UniEmens.

Inps, circolare, 28/10/2022, n. 123

Modifiche ai congedi di maternità e paternità: le indicazioni Inps

L'Inps, con circolare n. 122 del 27 ottobre 2022, in attuazione del D.Lgs. 105/2022, ha offerto indicazioni operative in ordine alle modifiche apportate dal D.Lgs. 105/2022 al D.Lgs. 151/2001:

- introduzione della disciplina del congedo di paternità obbligatorio dei lavoratori dipendenti;
- possibilità di indennizzare, per gravidanza a rischio, i periodi antecedenti i 2 mesi prima del parto delle lavoratrici autonome;
- modifica dei periodi indennizzabili di congedo parentale dei lavoratori dipendenti;
- diritto al congedo parentale per i lavoratori autonomi;
- modifica dei periodi indennizzabili di congedo parentale dei lavoratori iscritti alla Gestione separata.

In attesa dei necessari aggiornamenti informatici, dal 13 agosto 2022, data di entrata in vigore del D.Lgs 105/2022, è possibile fruire dei nuovi congedi, con richiesta al proprio datore di lavoro o al proprio committente, regolarizzando, dove previsto, successivamente la fruizione mediante presentazione della domanda telematica all'Inps. L'Istituto precisa che il rilascio delle implementazioni informatiche delle procedure sarà tempestivamente reso noto con successiva comunicazione.

I lavoratori autonomi che fruiscono del congedo parentale possono astenersi dal lavoro, presentando successivamente domanda all'Inps attraverso i consueti canali (sito web, Contact center integrato o patronati) non appena sarà rilasciata l'apposita domanda telematica.

Inps, circolare, 27/10/2022, n. 122

Aiuti di Stato alle imprese durante l'emergenza Covid-19: versione semplificata del modello

L'Agenzia delle entrate, con provvedimento n. 398976 del 25 ottobre 2022, ha approvato e reso disponibile la versione semplificata del modello di dichiarazione sostitutiva che le imprese che hanno ricevuto aiuti di Stato durante l'emergenza Covid-19 devono inviare telematicamente all'Agenzia delle entrate entro il 30 novembre 2022, per 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.

La compilazione semplificata è facoltativa. La presentazione dell'autodichiarazione con il modello

aggiornato e con la modalità di compilazione semplificata è consentita a partire dal 27 ottobre 2022. I contribuenti che hanno già inviato l'autodichiarazione utilizzando il modello precedente non sono tenuti a ripresentare il modello nella nuova versione.

Agenzia delle entrate, provvedimento, 25/10/2022, n. 398976

Indennità una tantum 150 euro: fac simile di dichiarazione del lavoratore dipendente

L'Inps, con messaggio n. 3806 del 20 ottobre 2022, ha proposto un fac simile di dichiarazione del lavoratore per l'accesso all'indennità una tantum di 150 euro (prevista dall'articolo 18, D.L. 144/2022), da presentare al proprio datore di lavoro, in cui afferma di non essere titolare di uno o più trattamenti pensionistici a carico di qualsiasi forma previdenziale obbligatoria, di pensione o assegno sociale, di pensione o assegno per invalidi civili, ciechi e sordomuti, nonché di trattamenti di accompagnamento alla pensione ovvero di non appartenere a un nucleo familiare beneficiario del Reddito di cittadinanza. L'Istituto precisa che il fac simile costituisce solo uno strumento di supporto, personalizzabile dal datore di lavoro e non vincolante.

Inps, messaggio, 20/10/2022, n. 3806

Indennità una tantum 200 euro per lavoratori dipendenti: modalità di regolarizzazione

L'Inps, con messaggio n. 3805 del 20 ottobre 2022, ha offerto chiarimenti in merito all'indennità di 200 euro per lavoratori dipendenti prevista dall'articolo 31, D.L. 50/2022:

- tra gli eventi tutelati che hanno determinato l'azzeramento della retribuzione del mese di luglio 2022 e che danno diritto all'una tantum sono ricompresi anche l'aspettativa sindacale, il disposto di cui all'articolo 4, comma 4, D.L. 44/2021, che ha previsto l'immediata sospensione dall'esercizio delle professioni sanitarie in caso di inadempimento dell'obbligo vaccinale, e le ipotesi di aspettativa o congedo, comunque denominate, previste dai Ccnl di settore;
- l'indennità spetta per il tramite del datore di lavoro anche ai lavoratori che, seppure destinatari dell'esonero contributivo di 0,8 punti percentuali della quota a carico del lavoratore (in quanto percettori di una retribuzione mensile imponibile ai fini previdenziali inferiore o uguale a 2.692 euro ai sensi dell'articolo 1, comma 121, L. 234/2021), in relazione a contratti di lavoro iniziati prima del 24 giugno 2022, non abbiano in concreto beneficiato di tale esonero in virtù di un abbattimento totale della contribuzione datoriale e di quella a carico del lavoratore;
- nelle ipotesi in cui i datori di lavoro non avessero erogato l'indennità con la retribuzione di luglio 2022, nonostante il diritto dei lavoratori a percepirla, ad esempio con riferimento alle fattispecie sopra richiamate ovvero per motivi gestionali determinati, esemplificativamente, da una tardiva dichiarazione resa dal parte del lavoratore, potranno provvedervi tramite flusso regolarizzativo sulla competenza del mese di luglio 2022, da effettuarsi con le consuete modalità in uso, entro e non oltre il 30 dicembre 2022. La regolarizzazione in oggetto verrà definita dalle Strutture territoriali dell'Istituto a valle dell'erogazione delle indennità una tantum da parte dell'Inps, secondo il calendario dei pagamenti previsto nella circolare n. 73/2022. Nell'ipotesi di indebita erogazione, le Strutture territoriali non procederanno alla conferma del flusso regolarizzativo.

L'Istituto precisa che i datori di lavoro degli operai agricoli a tempo indeterminato per i quali ricorrono le condizioni sopra indicate dovranno esporre, in <DenunciaAgriIndividuale>, l'elemento <TipoRetribuzione>, con il <CodiceRetribuzione> "9", avente il significato di "Recupero indennità una tantum articolo 31 comma 1 decreto-legge 17 maggio 2022, n. 50", nei flussi di competenza del mese di luglio 2022 e trasmetterlo entro il 30 novembre 2022, ultimo giorno utile per l'acquisizione dei flussi per la terza emissione dell'anno 2022. Per gli elementi <TipoRetribuzione> che espongono il predetto <CodiceRetribuzione> "9" dovrà essere valorizzato unicamente l'elemento <Retribuzione> con l'importo dell'indennità una tantum di importo pari a 200 euro, entro e non oltre il 30 novembre 2022. L'invio del flusso regolarizzativo di competenza del mese di luglio 2022 annulla e sostituisce l'eventuale flusso inviato in precedenza per il medesimo mese di competenza.

Inps, messaggio, 20/10/2022, n. 3805

Codici tributo per recupero crediti bonus Renzi indebitamente utilizzati in compensazione

L'Agenzia delle entrate, con risoluzione n. 61/E del 18 ottobre 2022, ha istituito i codici tributo per il recupero dei crediti ex articolo 1, D.L. 66/2014, e articolo 1, comma 12 ss., L. 190/2014, indebitamente utilizzati in compensazione da parte dei sostituti d'imposta:

- "7503" denominato "Art. 1 d.l. n. 66 del 2014 e art. 1, commi 12 e ss., della legge n. 190 del 2014 – Recupero credito indebitamente utilizzato in compensazione da parte dei sostituti d'imposta e relativi interessi – Controllo sostanziale";
- "7504" denominato "Art. 1 d.l. n. 66 del 2014 e art. 1, commi 12 e ss., della legge n. 190 del 2014 – Recupero credito indebitamente utilizzato in compensazione da parte dei sostituti d'imposta - Sanzione - Controllo sostanziale".

Agenzia delle entrate, risoluzione, 18/10/2022, n. 61/E

Per ogni mancata indicazione nel quadro SO scatta la singola sanzione

L'Agenzia delle entrate, con la risposta a interpello n. 517/E del 18 ottobre 2022, è intervenuta in tema di Modello 770, operazioni Quadro SO e ravvedimento operoso, chiarendo che in caso di mancata indicazione dei dati nel quadro SO, la sanzione da 516,46 a 5.154,60 euro si applica a ogni singola violazione. Inoltre, non è consentito avvalersi del cumulo giuridico di cui all'articolo 12, D.Lgs. 472/1997, in sede di ravvedimento operoso, essendo il ricorso a detto istituto consentito ai soli uffici dell'Amministrazione finanziaria in sede di contestazione della violazione.

Agenzia delle entrate, interpello, 18/10/2022, n. 517/E

Niente tassazione per i sussidi Covid anche se erogati a fine emergenza

L'Agenzia delle entrate, con la risposta a interpello n. 516/E del 18 ottobre 2022, ha riconosciuto l'esenzione da imposte prevista per gli aiuti Covid-19 anche al contributo provinciale, sebbene concesso ed erogato posteriormente alla fine dello stato di emergenza, fissato al 31 marzo 2022.

Agenzia delle entrate, interpello, 18/10/2022 n. 516/E

Malattia e maternità per i lavoratori a termine dello spettacolo: modalità di calcolo

L'Inps, con messaggio n. 3767 del 17 ottobre 2022, ha ricordato che, a decorrere dal 1° luglio 2022, per i lavoratori dello spettacolo con contratto di lavoro a tempo determinato o con contratto di lavoro autonomo o a prestazione, di cui all'articolo 2, comma 1, lettere a) e b), D.Lgs. 182/1997, i contributi e le prestazioni per le indennità economiche di maternità sono calcolate su un importo massimo della retribuzione giornaliera pari a 120 euro.

Il messaggio offre le indicazioni su come devono essere calcolati i periodi antecedenti e successivi all'entrata in vigore della nuova disposizione in esame:

- le domande di indennità che hanno a oggetto periodi di maternità o paternità dei lavoratori dello spettacolo con rapporto di lavoro a tempo determinato ricadenti, interamente o parzialmente, nel periodo di vigenza della novella normativa (dal 1° luglio 2022), sono liquidate tenendo conto del nuovo importo massimo della retribuzione giornaliera, pari a 120 euro;
- le domande aventi a oggetto periodi di maternità o paternità interamente antecedenti al 1° luglio 2022 sono liquidate tenendo conto del precedente importo massimo della retribuzione giornaliera, pari a 100 euro;
- le domande di indennità aventi a oggetto periodi di congedo parentale dei lavoratori dello spettacolo con rapporto di lavoro a tempo determinato interamente ricadenti prima del 1° luglio 2022 sono liquidate tenendo conto del precedente importo massimo della retribuzione giornaliera, pari a 100 euro; invece, le domande aventi a oggetto periodi di congedo parentale con decorrenza a partire dal 1° luglio 2022 sono liquidate tenendo conto del nuovo importo massimo della retribuzione giornaliera, pari a 120 euro;

- le domande di indennità relative a periodi di congedo parentale ricadenti in parte nel periodo antecedente il 1° luglio 2022 e in parte dopo tale data sono suddivise liquidando ciascun periodo secondo l'importo massimo della retribuzione giornaliera vigente al momento della fruizione.

Inps, messaggio, 17/10/2022, n. 3767

Decreto Aiuti-bis: istruzioni applicative sull'incremento mensile delle pensioni

L'Inps, con circolare n. 114 del 13 ottobre 2022, ha offerto le istruzioni applicative relativamente all'incremento mensile delle pensioni per le mensilità di ottobre, novembre, dicembre 2022 e 13ª mensilità, in ottemperanza a quanto previsto dall'articolo 21, D.L. 115/2022, c.d. Decreto Aiuti-bis.

Inps, circolare, 13/10/2022, n. 114

Indennità una tantum 2022 a favore dei lavoratori a tempo parziale ciclico verticale

L'Inps, con circolare n. 115 del 13 ottobre 2022, ha fornito istruzioni amministrative in materia di indennità una tantum di 550 euro per l'anno 2022, ex articolo 2-bis, D.L. 50/2022 (c.d. Decreto Aiuti), a favore dei lavoratori a tempo parziale ciclico verticale impiegati in aziende del settore privato.

Ai fini dell'accesso all'indennità una tantum, è necessario che il lavoratore - nell'alternanza dei periodi di lavoro e non lavoro riferiti al contratto dell'anno 2021 - possa fare valere un periodo continuativo di non lavoro di almeno un mese (da intendersi come arco temporale pari a 4 settimane, parametrato in giornate per gli assicurati del Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo) e nel complesso un periodo di non lavoro non inferiore a 7 settimane e non superiore a 20 settimane.

I lavoratori interessati, al fine di ricevere l'indennità una tantum, dovranno presentare domanda all'Inps, entro la data del 30 novembre 2022, esclusivamente in via telematica, utilizzando i consueti canali messi a disposizione per i cittadini e per gli istituti di patronato sul portale web dell'Istituto.

La domanda è disponibile accedendo alla sezione "Punto d'accesso alle prestazioni non pensionistiche", raggiungibile a partire dalla home page del sito web www.inps.it, seguendo il percorso "Prestazioni e servizi" > "Servizi" > "Punto d'accesso alle prestazioni non pensionistiche" e selezionando la prestazione "Indennità una tantum per i lavoratori a tempo parziale ciclico verticale". Una volta presentata la domanda, sarà possibile visionare e scaricare le ricevute e i documenti prodotti dal sistema, monitorare lo stato di lavorazione della domanda e aggiornare le informazioni relative alle modalità di pagamento ove necessario.

Inps, circolare, 13/10/2022, n. 115

Sgravio contributivo contratti di solidarietà: inoltro istanze 2022

Il Ministero del lavoro, con notizia dell'11 ottobre 2022, ha ricordato che dal 30 novembre al 10 dicembre 2022 decorre il termine per l'inoltro delle domande di riduzione contributiva per contratti di solidarietà industriali relative all'anno 2022 attraverso l'applicativo web sgravicdsonline. L'applicativo è operativo dal 2 novembre al 10 dicembre per la pre-compilazione delle istanze ed è disponibile nel sito istituzionale, nella sezione dedicata "Decontribuzione contratti di solidarietà industriali", dov'è presente anche la normativa di riferimento.

L'accesso all'applicativo web avviene esclusivamente con le credenziali Spid o Cie e il pagamento dell'imposta di bollo è consentito solo mediante il sistema "PagoPA". Il Ministero precisa che l'applicativo non consentirà l'invio dell'istanza in caso di omesso pagamento dell'imposta di bollo con il sistema PagoPA e raccomanda di considerare i tempi tecnici necessari a espletare il pagamento tramite PagoPA, soprattutto in prossimità delle date di avvio e chiusura del periodo di presentazione delle istanze (30 novembre-10 dicembre 2022).

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, notizia, 11/10/2022

Decorrenza delle pensioni a carico delle Gestioni speciali dei lavoratori autonomi

L'Inps, con circolare n. 110 del 7 ottobre 2022, ha fornito chiarimenti in ordine alla decorrenza delle pensioni da liquidare a carico delle Gestioni speciali dei lavoratori autonomi, in caso di regolarizzazione, intervenuta dopo la domanda di pensione, di periodi contributivi determinanti per il diritto e collocati anteriormente alla stessa.

Inps, circolare, 7/10/2022, n. 110

Aggiornata la domanda telematica di RdC e PdC

L'Inps, con messaggio n. 3684 del 7 ottobre 2022, ha comunicato che è stata aggiornata la domanda telematica di Reddito di cittadinanza e Pensione di cittadinanza, che recepisce le modifiche introdotte dalla L. 234/2021, al D.L. 4/2019. La domanda è disponibile sui seguenti indirizzi web:

- www.redditodicittadinanza.gov.it nella sezione "Richiedi o accedi";
- www.inps.it/prestazioni-servizi/reddito-di-cittadinanza-e-pensione-di-cittadinanza.

Inps, messaggio, 7/10/2022, n. 3684

Avviso 1/2022 PNRR: riapertura termini e scorrimento elenco progetti idonei

Il Ministero del lavoro, con D.D. 249 del 5 ottobre 2022, ha riaperto i termini di cui all'avviso pubblico n. 1/2022 PNRR, che finanzia proposte di intervento per l'inclusione sociale di soggetti fragili e vulnerabili, al fine di colmare la sottorappresentazione del numero di progetti ammessi rispetto al numero indicato per ciascuna Regione. Pertanto, viene riaperto limitatamente agli Ambiti territoriali sociali (Ats) delle Regioni sottorappresentate e per il numero di progetti indicati nell'allegato 3 del decreto.

I soggetti proponenti dovranno presentare la domanda di ammissione per i progetti di cui si richiede il finanziamento tramite la piattaforma di gestione delle linee di finanziamento GLF, integrata nel sistema di monitoraggio delle opere pubbliche (MOP), accedendo all'area operatori BDAP, a partire dal 7 ottobre 2022 e, a pena di esclusione, entro le 17:00 del 17 ottobre 2022. A tal fine è a disposizione una versione aggiornata del Manuale utente linee di finanziamento.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, D.D., 5/10/2022, n. 249

Imprese edili: riduzione contributiva confermata all'11,50%

Il Ministero del lavoro, di concerto col Mef, in data 12 ottobre 2022 ha pubblicato, nella sezione Pubblicità legale del proprio sito, il D.I. 5 settembre 2022, che conferma all'11,50% la riduzione dei contributi previdenziali e assistenziali in favore dei datori di lavoro del settore edile per l'anno 2022, prevista dall'articolo 29, comma 2, D.L. 244/1995.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Mef, D.I., 5/9/2022

Innalzamento soglia fringe benefit anno 2022: i chiarimenti dell'Agenzia entrate Agenzia delle entrate, circolare, 4/11/2022, n. 35/E

L'Agenzia delle entrate, con circolare n. 35/E del 4 novembre 2022, ha offerto gli attesi chiarimenti in tema di Decreto Aiuti-bis, che, esclusivamente per l'anno d'imposta 2022, ha modificato la disciplina dettata dall'articolo 51, comma 3, Tuir, includendo tra i fringe benefit concessi ai lavoratori anche le somme erogate o rimborsate ai medesimi dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale e innalzando il limite massimo di non concorrenza al reddito di lavoro dipendente dei beni ceduti e dei servizi prestati, nonché delle somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche, da 258,23 a 600 euro.

Il testo della circolare n. 35/E/2022

Agenzia delle entrate, circolare, 4 novembre 2022, n. 35/E

OGGETTO: Misure fiscali per il welfare aziendale – Articolo 12 del decreto-legge 9 agosto 2022, n. 115

Premessa

Attesa la straordinaria necessità e urgenza di adottare misure per contenere il costo dell'energia elettrica e del gas naturale nonché per contrastare l'emergenza idrica, l'articolo 12 del decreto-legge 9 agosto 2022, n. 115 (da ora decreto Aiuti-bis), convertito, con modificazioni, dalla legge 21 settembre 2022, n. 142, dispone, soltanto per il periodo d'imposta 2022, che il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati al lavoratore dipendente, nonché le somme erogate o rimborsate al medesimo dal datore di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, non concorrono a formare il reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche (IRPEF) nel limite complessivo di euro 600, in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, del Testo unico delle imposte sui redditi (TUIR), approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.

Quest'ultima disposizione prevede, per i beni ceduti e i servizi prestati al lavoratore, la non concorrenza al reddito imponibile ai fini dell'IRPEF, nel limite di euro 258,23 nonché, in caso di superamento di quest'ultimo, l'inclusione nel reddito imponibile dell'intero ammontare e non solo della quota eccedente il medesimo limite.

1. Ambito soggettivo

In merito all'ambito soggettivo di applicazione della norma, atteso che l'articolo 12 del decreto Aiuti-bis introduce, sostanzialmente, un aumento, per l'anno d'imposta 2022, del valore e un'estensione delle tipologie dei cosiddetti fringe benefit che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, di cui all'articolo 51, comma 3, del TUIR, si ritiene che, in assenza di ulteriori limiti soggettivi, i lavoratori beneficiari della disposizione in commento siano quelli già individuati in base alle regole generali stabilite dal predetto articolo 51, comma 3, del TUIR. In altri termini, tale disposizione si applica ai titolari di redditi di lavoro dipendente e di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente per i quali il reddito è determinato secondo le disposizioni contenute nell'articolo 51 del TUIR.

Atteso che la norma richiama la disciplina dettata dal predetto comma 3 dell'articolo 51 del TUIR, e non anche quella dettata dal comma 2 del medesimo articolo, si ritiene che i fringe benefit in esame possano essere corrisposti dal datore di lavoro anche ad personam.

2. Ambito oggettivo

Come detto, l'articolo 51, comma 3, del TUIR stabilisce che non concorre a formare il reddito di lavoro dipendente il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati al lavoratore se il valore complessivo degli stessi non supera euro 258,23; il superamento di quest'ultimo importo implica l'inclusione nel reddito di lavoro dipendente anche della quota di valore inferiore al medesimo limite.

In deroga al predetto articolo 51, comma 3, del TUIR e limitatamente al periodo di imposta 2022, l'articolo 12 del decreto Aiuti-bis interviene per fissare un nuovo limite massimo di esenzione e per ampliare le tipologie di fringe benefit concessi al lavoratore.

Dalla lettura della norma in commento e delle relative relazioni illustrativa e tecnica, riguardanti il predetto decreto Aiuti-bis, emerge che, esclusivamente per l'anno di imposta 2022, deve intendersi modificata la disciplina dettata dall'articolo 51, comma 3, del TUIR come segue:

- sono incluse tra i fringe benefit concessi ai lavoratori anche le somme erogate o rimborsate ai medesimi dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale;
- il limite massimo di non concorrenza al reddito di lavoro dipendente dei beni ceduti e dei servizi prestati, nonché delle somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche, è innalzato da euro 258,23 a euro 600.

Si ricorda che, ai sensi dell'articolo 51, comma 3, del TUIR rientrano nella nozione di reddito di lavoro dipendente anche i beni ceduti e i servizi prestati al coniuge del lavoratore o ai familiari indicati nell'articolo 12 del TUIR, nonché i beni e i servizi per i quali venga attribuito il diritto di ottenerli da terzi.

2.1 Allargamento della quota di non concorrenza alle utenze domestiche

La norma in commento amplia l'ambito oggettivo di applicazione del citato articolo 51, comma 3, del TUIR, prevedendo che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, oltre al valore dei beni ceduti e dei servizi prestati, anche le somme erogate o rimborsate dal datore di lavoro ai propri lavoratori dipendenti "per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale".

Atteso che la disposizione qualifica come "domestiche" le utenze per le quali è prevista da parte del datore di lavoro l'erogazione di somme o rimborsi per il relativo pagamento, senza effettuare ulteriori precisazioni, e che il comma 3 dell'articolo 51 del TUIR stabilisce che nei beni e servizi interessati dalla disposizione sono "compresi quelli dei beni ceduti e dei servizi prestati al coniuge del dipendente o a familiari indicati nell'articolo 12", si ritiene che le stesse debbano riguardare immobili ad uso abitativo posseduti o detenuti, sulla base di un titolo idoneo, dal dipendente, dal coniuge o dai suoi familiari, a prescindere che negli stessi abbiano o meno stabilito la residenza o il domicilio, a condizione che ne sostengano effettivamente le relative spese.

È possibile, infine, comprendere nel perimetro applicativo della norma anche le utenze per uso domestico (ad esempio quelle idriche o di riscaldamento) - intestate al condominio - che vengono ripartite fra i condomini (per la quota rimasta a carico del singolo condomino) e quelle per le quali, pur essendo le utenze intestate al proprietario dell'immobile (locatore), nel contratto di locazione è prevista espressamente una forma di addebito analitico e non forfetario a carico del lavoratore (locatario) o dei propri coniuge e familiari, sempre a condizione che tali soggetti sostengano effettivamente la relativa spesa. Resta fermo che, in tale ultima ipotesi, il locatore che viene rimborsato delle spese sostenute per le utenze non potrà, a sua volta, beneficiare dell'agevolazione in commento per le medesime spese, in quanto queste ultime, poiché oggetto di rimborso, non possono essere considerate effettivamente sostenute.

Al riguardo, tenuto conto che la misura agevolativa si riferisce espressamente a una determinata tipologia di spesa, si ritiene necessario che il datore di lavoro, nel rispetto del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, e del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (codice in materia di protezione dei dati personali) e, in particolare, dei principi appli-

cabili al trattamento dei dati personali previsti dall'articolo 5 del predetto regolamento, acquisisca e conservi, per eventuali controlli, la relativa documentazione per giustificare la somma spesa e la sua inclusione nel limite di cui all'articolo 51, comma 3, del TUIR.

In alternativa, il datore di lavoro può acquisire una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà, ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, con la quale il lavoratore richiedente attesti di essere in possesso della documentazione comprovante il pagamento delle utenze domestiche, di cui riporti gli elementi necessari per identificarle, quali ad esempio il numero e l'intestatario della fattura (e se diverso dal lavoratore, il rapporto intercorrente con quest'ultimo), la tipologia di utenza, l'importo pagato, la data e le modalità di pagamento.

In ogni caso, al fine di evitare che si fruisca più volte del beneficio in relazione alle medesime spese, è necessario che il datore di lavoro acquisisca anche una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà che attesti la circostanza che le medesime fatture non siano già state oggetto di richiesta di rimborso, totale o parziale, non solo presso il medesimo datore di lavoro, ma anche presso altri. Resta fermo che tutta la documentazione indicata nella predetta dichiarazione sostitutiva deve essere conservata dal dipendente in caso di controllo da parte dell'Amministrazione finanziaria.

La giustificazione di spesa può essere rappresentata anche da più fatture ed è valida anche se la stessa è intestata a una persona diversa dal lavoratore dipendente, purché sia intestata al coniuge o ai familiari indicati nell'articolo 12 del TUIR o, a certe condizioni (ossia in caso di riaddebito analitico), al locatore. Le somme erogate dal datore di lavoro (nell'anno 2022 o entro il 12 gennaio 2023, come si dirà nel prosieguo) possono riferirsi anche a fatture che saranno emesse nell'anno 2023 purché riguardino consumi effettuati nell'anno 2022.

2.2 Superamento del limite massimo e relativa tassazione

Come evidenziato nella relazione illustrativa all'articolo 12 del decreto Aiuti-bis, la "disposizione stabilisce per l'anno 2022 l'incremento a euro 600 del valore dei beni ceduti e dei servizi che non concorre a formare il reddito di lavoro dipendente di cui all'articolo 51, comma 3, del TUIR, includendo tra i c.d. fringe benefit anche le somme erogate o rimborsate ai lavoratori dipendenti per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.

La legislazione vigente prevede, per detto valore, la non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente fino ad un limite di 258,23 euro. Tuttavia, l'articolo 112 del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104 ha raddoppiato (da 258,23 a 516,46 euro) per il periodo d'imposta 2020 la soglia di non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente dei beni e servizi erogati gratuitamente ai dipendenti (c.d. fringe benefit). Tale misura è stata confermata, anche per l'anno 2021, dall'articolo 6-quinquies del decreto-legge n. 41/2021. Con la misura in esame si eleva, per la prima volta, la soglia di esenzione a 600 euro".

Anche nella relazione tecnica al medesimo articolo si ribadisce che la "legislazione vigente prevede, per detti benefit, la non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente fino a un limite di 258,23 euro. Se il valore è superiore, lo stesso concorre interamente a formare il reddito. Sono state effettuate elaborazioni sul modello di Certificazione Unica per l'anno di imposta 2020 relativamente a tutti i lavoratori che fruiscono dei benefit in esame (circa 3 milioni di soggetti) ed è stato calcolato l'ammontare degli stessi innalzando per tutti i soggetti la soglia di esenzione".

Ciò premesso, dalla lettura della disposizione in esame, nonché delle relazioni illustrativa e tecnica sopra citate, risulta evidente che la disciplina applicabile è quella dell'articolo 51, comma 3, del TUIR e che la deroga a tale comma, introdotta dalla disposizione in parola, così come descritta nelle suddette relazioni, riguarda esclusivamente il limite massimo di esenzione e le tipologie di fringe benefit concessi al lavoratore, senza comportare, con ciò, alcuna modifica al funzionamento del regime di tassazione in caso di superamento dei limiti di non concorrenza stabiliti dalla norma. Nella citata relazione illustrativa, infatti, è chiarito che con "la misura in esame si eleva, per la prima volta, la soglia di esenzione a 600 euro" e nella relazione tecnica si ribadisce che, per la stima degli effetti della predetta disposizione, è stato "calcolato l'ammontare degli stessi [fringe benefit]

innalzando per tutti i soggetti la soglia di esenzione”.

Pertanto, nel caso in cui, in sede di conguaglio, il valore dei beni o dei servizi prestati, nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell’energia elettrica e del gas naturale, risultino superiori al predetto limite, il datore di lavoro deve assoggettare a tassazione l’intero importo corrisposto, vale a dire anche la quota di valore inferiore al medesimo limite di euro 600.

2.3 Alcune indicazioni sulla modalità di applicazione

Atteso che la disposizione in esame è riferita esclusivamente all’anno di imposta 2022, è opportuno ricordare che, ai sensi dell’articolo 51, comma 1, del TUIR, si considerano percepiti nel periodo d’imposta anche le somme e i valori corrisposti entro il 12 gennaio del periodo d’imposta successivo a quello a cui si riferiscono (c.d. principio di cassa allargato).

Infatti, in base al principio di cassa, che presiede alla determinazione del reddito di lavoro dipendente, la retribuzione deve essere imputata in base al momento di effettiva percezione della stessa da parte del lavoratore e il momento di percezione è quello in cui il provento esce dalla sfera di disponibilità dell’erogante per entrare nel compendio patrimoniale del percettore.

Tale principio si applica sia con riferimento alle erogazioni in denaro, sia con riferimento alle erogazioni in natura, mediante l’assegnazione di beni o servizi.

In tema di benefit erogati mediante voucher è stato precisato che il benefit si considera percepito dal dipendente, ed assume quindi rilevanza reddituale, nel momento in cui tale utilità entra nella disponibilità del lavoratore, a prescindere dal fatto che il servizio venga fruito in un momento successivo.

3. Rapporti con il bonus carburante

Il predetto regime dell’articolo 51, comma 3, del TUIR, limitato all’anno di imposta 2022, rappresenta un’agevolazione ulteriore, diversa e autonoma, rispetto al bonus carburante di cui all’articolo 2 del decreto-legge 21 marzo 2022, n. 21, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 2022, n. 51.

Ne consegue che, a seguito della modifica intervenuta al regime dell’articolo 51, comma 3, in commento, al fine di fruire dell’esenzione da imposizione, i beni e i servizi erogati nel periodo d’imposta 2022 dal datore di lavoro a favore di ciascun lavoratore dipendente possono raggiungere un valore di euro 200 per uno o più buoni benzina ed un valore di euro 600 per l’insieme degli altri beni e servizi (compresi eventuali ulteriori buoni benzina) nonché per le somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell’energia elettrica e del gas naturale.

Inoltre, atteso che il bonus carburante ai fini della tassazione è ricondotto nell’ambito di applicazione dell’articolo 51, comma 3, ultimo periodo, del TUIR, si osserva che se il valore in questione è superiore a euro 200, lo stesso concorre interamente a formare il reddito ed è assoggettato a tassazione ordinaria.

Tale regola di carattere generale si intende applicabile anche qualora il lavoratore dipendente abbia scelto la sostituzione dei premi di risultato con il bonus in parola e/o con i fringe benefit¹². Ne consegue che l’espressione “sarà soggetto al prelievo sostitutivo previsto per i premi di risultato”¹³, riportata nella circolare n. 27/E del 2022, deve ritenersi superata, nel senso che in luogo del prelievo sostitutivo troverà applicazione la tassazione ordinaria, fermi restando tutti gli altri chiarimenti e le esemplificazioni resi nel medesimo documento di prassi.

In altri termini, anche nell’ambito dei premi di risultato, qualora il valore dei beni ceduti (ivi inclusi quelli relativi al bonus carburante), dei servizi prestati e delle somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell’energia elettrica e del gas naturale, sia di importo superiore ai rispettivi (e distinti) limiti fissati dalle due norme in commento (euro 600 per il regime temporaneo dell’articolo 51, comma 3, del TUIR e/o euro 200 per il bonus carburante), ciascun valore, per l’intero, sarà soggetto a tassazione ordinaria.

Estensione ad altre categorie di lavoratori dell'indennità una tantum di 200 euro

Con la circolare n. 111/2022 e con il messaggio n. 3805/2022, l'Inps ha fornito istruzioni applicative in materia di indennità una tantum per i lavoratori dipendenti prevista dal D.L. 115/2022, che ha esteso ad altre categorie di lavoratori l'indennità una tantum pari a 200 euro, di cui agli articoli 31 e 32, D.L. 50/2022, già erogata ai lavoratori dipendenti nel luglio scorso. Con la circolare n. 103/2022, l'INPS poi ha fornito le istruzioni operative relative all'indennità una tantum (articolo 33, D.L. 50/2022) in favore dei lavoratori autonomi e dei professionisti iscritti alle Gestioni previdenziali dell'Inps e dei professionisti iscritti agli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza, che non abbiano fruito dell'indennità di cui agli articoli 31 e 32, D.L. 50/2022 (Decreto Aiuti).

Estensione dell'una tantum di 200 euro

Con la retribuzione del mese di ottobre (competenza ottobre 2022), i datori di lavoro, in automatico, devono provvedere a erogare la predetta indennità ai lavoratori che:

- siano in forza nel mese di ottobre 2022;
- abbiano avuto un rapporto di lavoro nel mese di luglio 2022 (anche con altro datore di lavoro);
- siano stati destinatari di eventi – con indennità mensile erogata entro i limiti di cui all'articolo 1, comma 121, L. 234/2021 – con copertura figurativa integrale dall'Inps fino alla data del 18 maggio 2022 (a causa della quale non hanno beneficiato dell'esonero contributivo ex articolo 1, comma 121, L. 234/2021);
- non siano destinatari delle indennità di cui agli articoli 31 e 32, D.L. 50/2022.

Gli eventi con copertura di contribuzione figurativa integrale dall'Inps devono sussistere dal 1° gennaio 2022 fino alla data del 18 maggio 2022, ma possono essere sorti in data antecedente il 1° gennaio 2022 e proseguiti in data successiva al 18 maggio 2022. Tra gli eventi tutelati rientrano, ad esempio, gli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro (Cigo/Cigs, Assegno di integrazione salariale garantito dal Fis o dai Fondi di solidarietà, Cisoa) o i congedi, l'aspettativa sindacale di cui alla L. 300/1970, la sospensione dall'esercizio delle professioni sanitarie in caso di inadempimento dell'obbligo vaccinale, nonché le ipotesi di aspettativa o congedo, comunque denominate, previste dai Ccnl di settore. L'indennità in esame spetta per il tramite del datore di lavoro anche ai lavoratori che, seppure destinatari dell'esonero contributivo di 0,8 punti percentuali della quota a carico del lavoratore (in quanto percettori di una retribuzione mensile imponibile ai fini previdenziali inferiore o uguale a 2.692 euro), in relazione a contratti di lavoro iniziati prima del 24 giugno 2022, non abbiano in concreto beneficiato di tale esonero in virtù di un abbattimento totale della contribuzione datoriale e di quella a carico del lavoratore.

Nelle ipotesi in cui i datori di lavoro non avessero erogato l'indennità con la retribuzione di luglio 2022, nonostante il diritto dei lavoratori a percepirla, ad esempio con riferimento alle fattispecie sopra richiamate o per motivi gestionali determinati, ad esempio, da una tardiva dichiarazione resa dal parte del lavoratore, potranno provvedervi tramite flusso regolarizzativo sulla competenza del mese di luglio 2022, da effettuarsi con le consuete modalità in uso, entro e non oltre il 30 dicembre 2022. L'invio del flusso regolarizzativo di competenza del mese di luglio 2022 annulla e sostituisce l'eventuale flusso inviato in precedenza per il medesimo mese di competenza.

Il lavoratore deve dichiarare al proprio datore di lavoro (se titolare di più rapporti di lavoro al solo datore di lavoro che provvederà al pagamento dell'indennità):

- di non beneficiare dell'indennità di cui agli articoli 31 e 32, D.L. 50/2022;
- di essere stato destinatario di eventi con copertura di contribuzione figurativa integrale dall'Inps nel periodo 1° gennaio 2022-18 maggio 2022;

- di essere consapevole di non avere diritto all'indennità erogata nel mese di ottobre 2022, ladove già destinatario della stessa con erogazione d'ufficio da parte dell'Inps.

La compensazione del credito derivante dall'erogazione dell'indennità potrà essere effettuata:

- nel mese di erogazione della stessa, con la denuncia UniEmens riferita alla competenza del mese di ottobre 2022; ovvero
- tramite regolarizzazione sul flusso UniEmens della competenza del mese di luglio 2022.

Nell'ipotesi in cui dovesse risultare, per il medesimo lavoratore dipendente, che più datori di lavoro abbiano compensato su UniEmens la predetta indennità una tantum, l'Inps comunicherà a ciascun datore di lavoro interessato la quota parte dell'indebita compensazione effettuata, per la restituzione all'Istituto e il recupero verso il dipendente, secondo le istruzioni che saranno fornite con successivo messaggio.

Per quanto non disciplinato con la circolare n. 111/2022, vale quanto previsto dalla circolare Inps n. 73/2022.

UniEmens

I datori di lavoro, al fine di recuperare l'indennità anticipata ai lavoratori, nella denuncia di competenza del mese di ottobre 2022, dovranno valorizzare all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <InfoAggcausaliContrib>, i seguenti elementi:

- nell'elemento <CodiceCausale>, il codice già in uso "L031";
- nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale>, il valore "N";
- nell'elemento <AnnoMeseRif>, l'anno/mese "10/2022";
- nell'elemento <ImportoAnnoMeseRif>, l'importo da recuperare.

La circolare contiene anche le apposite istruzioni per l'esposizione dei dati nella sezione <PosPA> e nella sezione <PosAgri> del flusso UniEmens.

Le istruzioni Inps per l'indennità una tantum autonomi

L'Inps, con la circolare n. 103/2022, ha fornito le istruzioni operative relative all'indennità una tantum (articolo 33, D.L. 50/2022) in favore dei lavoratori autonomi e dei professionisti iscritti alle Gestioni previdenziali dell'Inps e dei professionisti iscritti agli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza, che non abbiano fruito dell'indennità di cui agli articoli 31 e 32, D.L. 50/2022 (Decreto Aiuti).

L'importo dell'indennità una tantum, esente da un punto di vista fiscale e non impattante sulle prestazioni previdenziali e assistenziali, è pari a 200 euro per i lavoratori che nell'anno di imposta 2021 hanno percepito un reddito non superiore a 35.000 euro, ma superiore a 20.000 euro. L'indennità, ai sensi dell'articolo 20, D.L. 144/2022, è incrementata di 150 euro in favore dei lavoratori interessati, che, nell'anno d'imposta 2021, hanno percepito un reddito complessivo non superiore a 20.000 euro.

Ai fini della verifica del requisito reddituale, l'articolo 4, comma 2, D.I. 19 agosto 2022, stabilisce che dal computo del reddito personale assoggettabile a Irpef, al netto di tutti i contributi previdenziali e assistenziali, sono esclusi i trattamenti di fine rapporto comunque denominati, il reddito della casa di abitazione e le competenze arretrate sottoposte a tassazione separata.

Pertanto, il valore reddituale da considerare ai fini del riconoscimento dei benefici in oggetto è quello del reddito complessivo, come rilevato nel modello Redditi PF 2022, dato dalla sommatoria di redditi contenuta nel quadro RN, rigo RN1 colonna 1, al netto dei contributi previdenziali obbligatori e del reddito fondiario dell'abitazione principale (rigo RN 2).

L'indennità una tantum è riconosciuta in favore dei lavoratori autonomi e dei professionisti iscritti alle Gestioni previdenziali dell'Inps, nonché a favore dei professionisti iscritti agli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza di cui al D.Lgs. 509/1994 e al D.Lgs. 103/1996 e più in particolare:

- lavoratori iscritti alla Gestione speciale dei contributi e delle prestazioni previdenziali degli artigiani, istituita presso l'Inps ai sensi dell'articolo 3, L. 463/1959;

- lavoratori iscritti alla Gestione speciale dei contributi e delle prestazioni previdenziali degli esercenti attività commerciali, istituita presso l'Inps ai sensi dell'articolo 5, L. 613/1966;
- lavoratori iscritti alla Gestione speciale per i coltivatori diretti e per i coloni e mezzadri, istituita ai sensi dell'articolo 6, L. 1047/1957, compresi gli imprenditori agricoli professionali iscritti alla predetta Gestione;
- pescatori autonomi di cui alla L. 250/1958, recante "Previdenze a favore dei pescatori della piccola pesca marittima e delle acque interne", che istituisce, tra l'altro, tutele previdenziali a favore delle persone che esercitano la pesca quale esclusiva o prevalente attività lavorativa, quando siano associate in cooperative o compagnie e rapporto di lavoro autonomo oppure esercitino tale attività per proprio conto, senza essere associate in cooperative o compagnie;
- liberi professionisti iscritti alla Gestione separata Inps, di cui all'articolo 2, comma 26, L. 335/1995, quali soggetti che esercitano per professione abituale, ancorché non esclusiva, attività di lavoro autonomo, di cui all'articolo 53, comma 1, Tuir, ivi compresi i partecipanti agli studi associati o società semplici.

Sono destinatari dell'indennità una tantum anche i lavoratori iscritti in qualità di coadiuvanti e coadiutori alle Gestioni previdenziali degli artigiani, esercenti attività commerciali e coltivatori diretti e per i coloni e mezzadri.

Sono, viceversa, esclusi dal beneficio gli imprenditori agricoli professionali iscritti alla Gestione per i coltivatori diretti e per i coloni e mezzadri per l'attività di amministratore in società di capitali, in quanto il reddito percepito non rientra tra i redditi prodotti dall'attività aziendale.

Per poter accedere all'indennità una tantum i soggetti interessati devono presentare all'Inps apposita domanda.

Oltre ai requisiti reddituali, per poter accedere all'indennità è necessario che il richiedente:

- sia già iscritto alla Gestione autonoma con posizione attiva alla data del 18 maggio 2022;
- sia titolare di partita Iva attiva e con attività lavorativa avviata al 18 maggio 2022 (esclusi i soggetti iscritti alla Gestione autonoma in qualità di coadiuvanti e coadiutori);
- abbia effettuato entro il 18 maggio 2022, per il periodo di competenza dal 1° gennaio 2020 e con scadenze di versamento entro il 18 maggio 2022, almeno un versamento contributivo, totale o parziale, alla Gestione di iscrizione per la quale è richiesta l'indennità;
- non sia titolare di trattamenti pensionistici diretti alla data del 18 maggio 2022;
- non sia percettore delle prestazioni di cui agli articoli 31 e 32, Decreto Aiuti.

Presentazione della domanda

I soggetti interessati devono presentare domanda all'Inps esclusivamente in via telematica, entro la data del 30 novembre 2022, utilizzando i consueti canali messi a disposizione per i cittadini e per gli Istituti di Patronato sul portale web dell'Istituto.

I professionisti iscritti esclusivamente agli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza, ai fini dell'accesso all'indennità una tantum sono tenuti a presentare la domanda agli enti previdenziali cui sono obbligatoriamente iscritti, nei termini e con le modalità dagli stessi previsti: nel caso, invece, in cui il lavoratore sia iscritto contemporaneamente a una delle Gestioni previdenziali Inps e a uno degli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza di cui al D.Lgs. 509/1994 e al D.Lgs. 103/1996, la domanda di accesso all'indennità una tantum dovrà essere presentata esclusivamente all'Inps.

Criteri di esame delle domande di accesso alle prestazioni garantite dal Fis per causali straordinarie

L *Inps, con circolare n. 109 del 5 ottobre 2022, ha diramato importanti chiarimenti in ordine al Fondo di integrazione salariale (Fis).*

Introduzione

A seguito del riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali a opera della L. 234/2021, come integrata dal D.L. 4/2022, sono state, tra l'altro, oggetto di modifica sia la disciplina del Fis sia quella in materia di integrazione salariale straordinaria. Quanto al Fis, in particolare, sono state oggetto di modifiche anche la tipologia e la durata della prestazione; conseguentemente il Fis può assicurare prestazioni per causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa:

- sia ordinarie che straordinarie per i datori di lavoro che occupano mediamente fino a 15 dipendenti nel semestre precedente;
- esclusivamente ordinarie per i datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti nel semestre precedente, nonché per quelli ex articolo 20, comma 3-ter, D.Lgs. 148/2015, essendo stati i medesimi attratti dalla disciplina generale in materia di integrazione salariale straordinaria, per la quale si presenta la domanda e la relativa documentazione al Ministero del lavoro.

Con riguardo alla Cigs e, in particolare, alle relative causali di intervento di riorganizzazione, crisi aziendale e contratto di solidarietà, la causale di riorganizzazione aziendale è stata ampliata e ora ricomprende anche i casi in cui i datori di lavoro vi ricorrano "per realizzare processi di transizione". È stato conseguentemente adottato il D.M. 33/2022, di modifica del D.M. 94033/2016, recante i criteri per l'approvazione dei programmi di Cigs, che prevede, tra l'altro, che siano affidate all'Inps le attività di ricezione e successiva valutazione degli elementi necessari per l'ammissione delle domande per le causali straordinarie. Tali elementi, comprensivi dei relativi dati di natura economica e organizzativa, devono essere contenuti in una relazione unica che i datori di lavoro sono tenuti a rendere all'Istituto - in modalità semplificata - ai sensi dell'articolo 47, D.P.R. 445/2000, e i cui modelli standard da utilizzare sono allegati alla circolare Inps n. 109/2022 (allegati da n. 2 a n. 4), con la quale l'Inps ha fornito istruzioni sul tema, con particolare riguardo agli specifici criteri di accesso all'Ais del Fis per le causali straordinarie.

Inoltre, ai fini dell'accesso all'Ais, devono essere rispettati, a prescindere dalla tipologia di causale invocata (ordinaria o straordinaria), gli obblighi di informazione e consultazione sindacale di cui all'articolo 14, D.Lgs. 148/2015.

Riorganizzazione aziendale

La riorganizzazione aziendale si concretizza nella necessità del datore di lavoro di realizzare interventi volti a fronteggiare inefficienze della struttura gestionale, commerciale, produttiva o di prestazione di servizi, ovvero a sostenere processi di riconversione produttiva, all'interno di un programma finalizzato in ogni caso a un consistente recupero occupazionale. Come detto, dal 1° gennaio 2022, rientrano nell'ambito della riorganizzazione aziendale anche gli interventi attuati attraverso processi di transizione che non postulano necessariamente la presenza di significative inefficienze gestionali dell'azienda, ma che si realizzano allorquando il datore di lavoro intenda porre in essere un insieme di interventi finalizzati a realizzare percorsi di innovazione e modernizzazione digitale e tecnologica, nonché di rinnovamento e sostenibilità ambientale ed energetica della

propria realtà aziendale ovvero ad attuare interventi straordinari in tema di misure di sicurezza. Per l'approvazione dei programmi di riorganizzazione aziendale, devono essere rispettati i seguenti criteri:

1. il datore di lavoro deve presentare un programma per fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale, commerciale, produttiva o di prestazione di servizi attraverso interventi idonei a gestire le stesse oppure a sostenere processi di riconversione produttiva o processi di transizione (con specifico riferimento alla gestione dei processi di transizione, rientrano in detto ambito i processi finalizzati a un aggiornamento tecnologico o digitale, di efficientamento e sostenibilità ecologica ed energetica e di potenziamento straordinario in tema di misure di sicurezza);
2. il programma deve contenere indicazioni in ordine agli investimenti relativi agli interventi di riorganizzazione di cui al precedente punto a) e riguardanti l'unità produttiva interessata dagli interventi e il relativo importo complessivo, mentre, con riferimento ai processi di transizione, il programma deve contenere indicazioni in forma generale, senza precisare il complesso degli impianti fissi e delle attrezzature impegnate nel processo produttivo, sul valore medio annuo degli investimenti, nonché l'indicazione dell'eventuale impiego di contributi pubblici sia nazionali che dei fondi comunitari;
3. i datori di lavoro devono evidenziare il collegamento tra il programma di riorganizzazione che intendono realizzare e le sospensioni/riduzioni dal lavoro, in relazione alle quali si richiede l'assegno di integrazione salariale;
4. il programma dev'essere, comunque, finalizzato a un consistente recupero occupazionale anche in termini di riqualificazione professionale e potenziamento delle competenze. Conseguentemente, i datori di lavoro dovranno indicare la percentuale di lavoratori sospesi – ovvero a orario ridotto – che, durante o a fine programma, rientreranno presumibilmente in azienda. In caso di eccedenze di personale, i datori di lavoro dovranno illustrare anche il piano di gestione non traumatica dei suddetti esuberanti;
5. il programma deve contenere indicazioni relative all'eventuale attività di formazione e riqualificazione professionale che i datori di lavoro intendono porre in essere.

Si precisa che per recupero occupazionale si intende, oltre al rientro in azienda dei lavoratori sospesi o in riduzione di orario di lavoro, anche il riassorbimento degli stessi all'interno di unità produttive della medesima impresa o di altre imprese, nonché la riqualificazione professionale e il potenziamento delle competenze. Per gli eventuali esuberanti andranno precisate le modalità di gestione degli stessi (ad esempio, ricollocazione, pensionamento, accordi consensuali di risoluzione, riconversione professionale, etc.).

Si osserva, altresì, che la nuova disposizione:

- non prevede alcuna percentuale minima di recupero occupazionale dei lavoratori interessati alle sospensioni o riduzioni di orario, ma fa riferimento a un "consistente recupero occupazionale" senza l'indicazione di specifiche percentuali;
- non contempla la necessità che i datori di lavoro indichino le modalità di copertura finanziaria degli investimenti programmati.

Nell'ipotesi in cui le sospensioni o riduzioni dell'attività lavorativa interessino lavoratori impiegati presso più unità operative, nell'apposita scheda causale il datore di lavoro deve motivare, per ciascuna unità operativa, il collegamento delle sospensioni o riduzioni, nell'entità e nei tempi, al processo di riorganizzazione da realizzare.

Negli Allegati 2 e 3 alla circolare Inps n. 109/2022 sono presenti i modelli standard di relazione riferiti, rispettivamente, alla causale riorganizzazione aziendale e a quella di riorganizzazione aziendale a seguito di processi di transizione.

Crisi aziendale

Per l'approvazione dei programmi di crisi aziendale, devono essere rispettati i seguenti criteri:

1. il datore di lavoro deve illustrare le ragioni della contrazione dell'attività produttiva o di prestazione di servizi (ad esempio, diminuzione degli ordini di lavoro o delle commesse, ovvero

un decremento delle vendite o, ancora, i dati negativi relativi al bilancio e al fatturato inerenti all'annualità che precede quella in cui il periodo di integrazione è richiesto o al minor periodo in caso di azienda costituita da meno di un anno) ed è fornita ai datori di lavoro un'elencazione delle possibili motivazioni; inoltre, la produzione dei dati economici, utili a dimostrare la difficoltà economica in cui versa l'azienda, è prevista in alternativa agli altri indici di crisi per cui si può ricorrere alla causale;

2. il datore di lavoro deve indicare l'andamento dell'organico aziendale nel semestre precedente la domanda di assegno di integrazione salariale, con riguardo alla stabilità o al ridimensionamento dello stesso;
3. il datore di lavoro deve fornire indicazioni in ordine all'assenza di nuove assunzioni, con particolare riguardo a quelle assistite da agevolazioni contributive e/o finanziarie, ovvero - in presenza di nuove assunzioni effettuate nel semestre precedente o da realizzare durante il periodo di fruizione dell'assegno di integrazione salariale - deve indicare il numero delle stesse e le motivazioni che le hanno indotte (ad esempio, assunzione riferita a personale che svolge mansioni inizialmente non presenti nell'organico aziendale);
4. il datore di lavoro deve illustrare il piano di risanamento da realizzare, che dev'essere finalizzato alla continuazione dell'attività aziendale e alla salvaguardia occupazionale;
5. il datore di lavoro deve indicare la percentuale di lavoratori sospesi o a orario ridotto che, durante o al termine del programma, rientreranno presumibilmente in azienda;
6. il programma dev'essere finalizzato alla continuazione dell'attività aziendale e alla salvaguardia occupazionale, che può essere anche parziale. Conseguentemente, in caso di eccedenze di personale, i datori di lavoro dovranno illustrare il piano di gestione non traumatica dei suddetti esuberanti (ad esempio, ricollocazione, pensionamento, accordi consensuali di risoluzione, riconversione professionale, etc.).

Nell'allegato n. 4 alla circolare Inps n. 109/2022 è presente il modello standard di relazione riferito alla causale "crisi aziendale".

Crisi aziendale per evento improvviso e imprevisto

La crisi aziendale per evento improvviso e imprevisto è determinata da un evento esogeno al datore di lavoro e, conseguentemente, dev'essere valutata sulla base di criteri diversi rispetto a quelli precedentemente individuati, perciò il datore di lavoro deve:

- illustrare la natura dell'evento che ha determinato la crisi, evidenziando la sua imprevedibilità e la rapidità con cui ha prodotto effetti negativi sulle dinamiche aziendali;
- specificare la completa autonomia dell'evento rispetto alle politiche di gestione dell'azienda;
- illustrare il piano di risanamento che si intende intraprendere;
- illustrare le azioni e gli interventi correttivi finalizzati alla continuazione dell'attività aziendale e alla salvaguardia occupazionale;
- indicare il numero di lavoratori sospesi ovvero a orario ridotto che, durante o alla fine del programma, rientreranno in azienda;
- atteso che il programma dev'essere finalizzato alla continuazione dell'attività aziendale e alla salvaguardia occupazionale, in caso di eccedenze di personale, i datori di lavoro devono illustrare il piano di gestione non traumatica degli esuberanti, quantificando il numero degli stessi.

Nell'Allegato n. 5 alla circolare è presente il modello standard di relazione riferito alla causale crisi aziendale per evento imprevisto e imprevedibile.

Contratto di solidarietà

Il contratto di solidarietà è stipulato mediante contratti collettivi aziendali, ex articolo 51, D.Lgs. 81/2015, che stabiliscono una riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale, anche tramite un suo più razionale impiego. Tra le novità intervenute, sono state innalzate le percentuali di riduzione previste, che, dal 1° gennaio 2022, si articolano come segue:

- la riduzione media oraria (complessiva) massima dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati non può essere superiore all'80%;
- la percentuale di riduzione complessiva massima dell'orario di lavoro, per ogni lavoratore, riferita all'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato, non può essere superiore al 90%.

Per l'accesso all'Ais a seguito della stipula di un contratto di solidarietà devono essere rispettati i seguenti criteri:

- la riduzione concordata dell'orario di lavoro dev'essere articolata nel rispetto delle suddette percentuali di riduzioni;
- il contratto di solidarietà non è ammesso per i rapporti di lavoro a tempo determinato instaurati al fine di soddisfare esigenze di attività produttive soggette a fenomeni di natura stagionale;
- i lavoratori part-time possono essere ammessi qualora sia dimostrato il carattere strutturale del part-time nella preesistente organizzazione del lavoro (sono, perciò, esclusi i part-time destinati a soddisfare esigenze di natura stagionale o temporanea);
- in linea generale, non sono ammesse prestazioni di lavoro straordinario per i lavoratori posti in solidarietà;
- nel corso della fruizione dell'assegno di integrazione salariale a seguito di stipula di un contratto di solidarietà è possibile attivare la procedura di licenziamento collettivo solo con la non opposizione dei lavoratori;
- qualora le parti stipulanti il contratto di solidarietà, per soddisfare temporanee esigenze di maggiore lavoro, ritengano di derogare, nel senso di una minore riduzione dell'orario di lavoro, a quanto già concordato nel contratto di solidarietà, le modalità di tale deroga devono essere previste nel contratto medesimo e i datori di lavoro sono tenuti a comunicare l'avvenuta variazione di orario alla struttura Inps territorialmente competente;
- in tutti i casi in cui la deroga comporti, invece, una maggiore riduzione di orario, è necessario stipulare un nuovo contratto di solidarietà.

In linea generale, nell'accordo collettivo devono essere presenti i seguenti elementi essenziali:

- data di sottoscrizione del contratto;
- esatta individuazione delle parti stipulanti;
- contratto collettivo applicato;
- orario di lavoro e sua articolazione;
- quantificazione del personale eccedentario risultante al momento della stipula dell'accordo;
- motivazioni e cause che hanno determinato l'esubero di personale;
- data di decorrenza del contratto di solidarietà;
- durata del contratto di solidarietà;
- forma di riduzione dell'orario di lavoro (giornaliero, settimanale o mensile tradotta in termini settimanali);
- articolazione puntuale della riduzione;
- parametrizzazione sull'orario medio settimanale;
- indicazione complessiva della percentuale di riduzione dell'orario;
- modalità attuative di possibili deroghe alla riduzione di orario concordata.

La riduzione media oraria dev'essere parametrata su base settimanale. Conseguentemente, l'accordo collettivo è idoneo a perseguire il suo scopo laddove la riduzione media oraria settimanale non superi l'80% dell'orario contrattuale dei lavoratori interessati. Tale riduzione deve corrispondere a una media; i lavoratori interessati, quindi, possono essere coinvolti, alcuni con una percentuale di riduzione dell'orario inferiore all'80%, altri con una riduzione superiore all'80%. In ogni caso, deve, comunque, essere rispettato il limite individuale di riduzione per ciascun lavoratore, la cui percentuale non può essere superiore al 90% nell'arco dell'intero periodo per il quale l'accordo di solidarietà è stipulato. La verifica del superamento dei limiti è effettuata nell'ambito dell'intero periodo autorizzato.

L'accordo di solidarietà – che, ai fini della sua validità, dev'essere corredato dall'elenco dei lavora-

tori interessati alla riduzione di orario sottoscritto dalle parti firmatarie – dev'essere obbligatoriamente allegato alla richiesta di assegno di integrazione salariale.

Cumulo degli interventi ordinari e straordinari

Nell'unità produttiva interessata sia da interventi di integrazione salariale ordinaria che straordinaria, il cumulo delle 2 diverse misure di sostegno è consentito nel rispetto delle seguenti condizioni:

1. gli interventi di integrazione salariale straordinaria siano esclusivamente quelli approvati ai sensi dell'articolo 21, comma 1, lettere a)-c), D.Lgs. 148/2015;
2. i lavoratori interessati dai 2 diversi trattamenti siano, comunque, diversi e precisamente individuati tramite specifici elenchi nominativi, sin dall'inizio e per l'intero periodo in cui coesistono i 2 interventi.

Il cumulo dei 2 trattamenti è da intendersi applicabile:

- ai datori di lavoro destinatari del Fis, che, occupando mediamente oltre 15 dipendenti nel semestre precedente, dal 1° gennaio 2022, rientrano nel campo di applicazione della Cigs e, quindi, possono richiedere al Fis l'assegno di integrazione salariale esclusivamente in relazione a causali ordinarie;
- alle imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e società da queste derivate, nonché alle imprese del sistema aeroportuale e per i partiti e movimenti politici e loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali, a condizione che risultino iscritti nell'apposito Registro, che rientrino nell'ambito di applicazione del Fis e dei relativi obblighi contributivi e, parallelamente, siano destinatari della disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale, a prescindere dal numero dei dipendenti occupati.

In caso di cumulo dei trattamenti, i periodi per i quali è riconosciuto l'assegno di integrazione salariale a carico del Fis incidono sui limiti complessivi di durata dei trattamenti previsti dal D.Lgs. 148/2015, ricordando che, per i datori di lavoro che nel semestre precedente abbiano occupato mediamente più di 5 dipendenti, il limite complessivo dei trattamenti ammessi in un biennio mobile è di 26 settimane. Inoltre, anche per il Fis si applica la disposizione di cui all'articolo 4, D.Lgs. 148/2015, in materia di durata massima complessiva dei trattamenti di integrazione salariale nel quinquennio mobile (24/36 mesi in genere).

La disciplina sul cumulo dei trattamenti non trova, invece, applicazione per i datori di lavoro che, occupando mediamente fino a 15 dipendenti nel semestre precedente, possono richiedere al Fis prestazioni per causali sia ordinarie che straordinarie.

Fondi di solidarietà bilaterali

Per i periodi di sospensione/riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, i Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26 e 40, D.Lgs. 148/2015, devono assicurare, in relazione alle causali previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie e straordinarie, un assegno di integrazione salariale di importo almeno pari a quello previsto dal novellato articolo 3, comma 5-bis, D.Lgs. 148/2015 (per il 2022: 1.222,51 euro).

I criteri prima illustrati si applicano, ai fini dell'ammissione all'assegno di integrazione salariale riconosciuto dai menzionati Fondi per causali straordinarie, per le istanze relative ai datori di lavoro che occupano mediamente fino a 15 dipendenti nel semestre precedente.

Per le domande relative ai datori di lavoro con forza occupazionale media superiore a 15 dipendenti nel semestre di riferimento, operano, invece, i criteri previsti dagli articoli 1-4, D.M. 94033/2016, come novellato dal D.M. 33/2022.

Nuove indicazioni per la fruizione delle flessibilità nel congedo di maternità

Con circolare n. 106/2022, l'Inps fornisce agli operatori nuove indicazioni per gestire la flessibilità nell'ambito del congedo di maternità ovvero per il caso di esercizio della facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto.

Introduzione

Come noto, la normativa prevede la facoltà, per le lavoratrici dipendenti, di utilizzare il congedo di maternità in forma flessibile, posticipando l'astensione a un solo mese prima del parto, ossia l'ottavo mese di gravidanza. Già il Ministero del lavoro ha precisato come la lavoratrice che intenda usufruire di tale possibilità debba presentare apposita domanda al datore di lavoro e all'ente erogatore dell'indennità di maternità. Successivamente, l'Istituto di previdenza ha puntualizzato come detta domanda debba essere corredata della certificazione dello specialista ginecologo del Ssn o con esso convenzionato, nonché della certificazione del competente medico dell'azienda, qualora obbligatoriamente presente. Sul medesimo tema l'Inps aveva, inoltre, precisato che le attestazioni sanitarie, che non siano state redatte nel corso del settimo mese di gravidanza, non consentono di continuare l'attività lavorativa per i giorni dell'ottavo mese successivi alla data di rilascio delle attestazioni, comportando, pertanto, la reiezione dell'opzione di flessibilità e il conseguente calcolo del periodo di maternità secondo le ordinarie modalità.

Le nuove istruzioni operative

A fronte di una specifica pronuncia della Corte di Cassazione, e del copioso contenzioso amministrativo che ne è seguito a carico l'Istituto, con la recente circolare l'Inps specifica che "l'assenza o l'acquisizione non conforme al dettato normativo delle certificazioni sanitarie di cui trattasi, non comporta conseguenze sulla misura dell'indennità di maternità. Pertanto, la documentazione sanitaria di cui agli articoli 16, comma 1.1, e 20 del decreto legislativo n. 151/2001, non deve più essere prodotta all'Istituto, ma solamente ai propri datori di lavoro/committenti". Tali indicazioni, viene ribadito, sono applicabili a tutte le lavoratrici dipendenti da datori di lavoro del settore privato, nonché alle lavoratrici iscritte alla Gestione separata.

In sostanza, quindi, le lavoratrici dovranno acquisire nel corso del settimo mese di gravidanza, ossia prima dell'inizio dell'ottavo mese, le certificazioni sanitarie suddette, dove si attesti che la prosecuzione dell'attività lavorativa, durante l'ottavo mese, non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro. Dette certificazioni dovranno essere presentate al datore di lavoro prima dell'inizio dell'ottavo mese di gravidanza, affinché lo stesso possa legittimamente consentire la prosecuzione dell'attività lavorativa.

Le menzionate certificazioni sanitarie non dovranno, pertanto, essere prodotte all'Inps, bastando dichiarare nella domanda telematica di congedo di maternità di volersi avvalere della citata opzione e indicando il numero dei giorni di flessibilità.

L'Inps continuerà a effettuare i consueti controlli, con specifiche attenzioni per i casi di flessibilità. Anche per la diversa ipotesi in cui la lavoratrice intenda iniziare l'astensione dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto, ovvero entro i 5 mesi successivi allo stesso, le citate attestazioni mediche non dovranno più essere prodotte all'Inps, ma solamente al proprio datore di lavoro prima dell'inizio dell'ottavo mese di gravidanza.

Presentazione della domanda

Le lavoratrici, quindi, continueranno a presentare domanda telematica di congedo di maternità all'Inps, secondo le consuete modalità, dichiarando nella domanda di volere fruire della maternità

esclusivamente dopo il parto e indicando se il termine contenuto nell'attestazione medica è fino alla data presunta del parto o fino alla data del parto, ma senza allegare le relative attestazioni mediche.

L'Istituto specifica che in caso di rinuncia volontaria, da parte della lavoratrice, alla facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto, la relativa comunicazione dovrà essere tempestivamente effettuata all'Inps, per consentire la decorrenza del congedo di maternità data della rinuncia stessa, mentre i periodi ante partum lavorati si andranno ad aggiungere al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

Rinnovi contrattuali ottobre 2022

Acconciatura ed estetica – Accordo 10 ottobre 2022

Confartigianato Benessere-acconciatori, Confartigianato Benessere-estetica, Cna - Unione benessere e sanità, Casartigiani, Claai-Federmas-Unamem e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil hanno siglato l'ipotesi di accordo 10 ottobre 2022 e il verbale di accordo integrativo 14 ottobre 2022: di seguito si riepilogano le principali novità.

Minimi retributivi

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

Livelli	Minimi retributivi
1°	1.476,82
2°	1.349,10
3°	1.279,00
4°	1.205,90

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

Livelli	Minimi retributivi
1°	1.511,46
2°	1.380,74
3°	1.309,00
4°	1.234,19

Ear

A decorrere dal 1° luglio 2010 l'azienda che non aderisce alla bilateralità e che non versa il relativo contributo è tenuta a corrispondere al lavoratore un ulteriore elemento retributivo, non assorbibile, di importo pari a 25 euro (30 euro dal 1° ottobre 2022) lordi mensili denominato Elemento aggiuntivo della retribuzione, per 13 mensilità.

Tale importo incide su tutti gli istituti retributivi, escluso il Tfr ed è ridotto proporzionalmente per i casi di part-time e per gli apprendisti.

Una tantum

A integrale copertura del periodo di carenza contrattuale, ai soli lavoratori in forza al 10 ottobre 2022, spetta un importo forfettario una tantum nella misura di 246 euro, suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato.

L'una tantum viene erogata in 3 rate:

- 100 euro con la retribuzione di novembre 2022;
- 100 euro con la retribuzione di dicembre 2022;
- 46 euro con la retribuzione di marzo 2023.

Agli apprendisti in forza al 10 ottobre 2022 l'una tantum viene corrisposta nella misura del 70%, con le medesime decorrenze.

L'una tantum deve essere ridotta proporzionalmente in caso di part-time ed è stata quantificata considerando in essa anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, legali o contrattuali, ed è quindi comprensiva degli stessi ed è esclusa dalla base di calcolo del t.f.r.

Congedo per violenza di genere

La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione contro la violenza di genere ha diritto ad un congedo retribuito massimo di 90 giorni lavorativi, su base oraria o giornaliera nell'arco di 3 anni, con un preavviso non inferiore a 7 giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del congedo.

Sono previsti ulteriori 90 giorni di aspettativa non retribuita.

La lavoratrice ha inoltre diritto alla trasformazione del rapporto a tempo pieno in tempo parziale e viceversa e può presentare richiesta di trasferimento.

Permessi per lutto o per calamità naturali

Al lavoratore che sia colpito da grave lutto per la perdita di un familiare diretto (genitore, figlio/figlia, coniuge, fratello/sorella, convivente more uxorio) e per i suoceri nonché nei casi di gravi calamità naturali verrà concesso un permesso straordinario retribuito di 3 giorni lavorativi.

Per fruire del permesso il lavoratore dovrà fornire idonea documentazione.

Contratto a tempo determinato

Limiti

Nelle imprese fino a 5 dipendenti (a tempo indeterminato e/o apprendisti) è consentita l'assunzione di 3 lavoratori a termine.

Nelle imprese da 6 a 10 dipendenti (a tempo indeterminato e/o apprendisti) è consentita l'assunzione di 1 lavoratore a termine ogni 2 o frazione, con arrotondamento all'unità superiore.

Nelle imprese con più di 10 dipendenti (a tempo indeterminato e/o apprendisti) è consentita l'assunzione di 1 lavoratore a termine nella percentuale del 20% dei lavoratori con arrotondamento all'unità superiore.

I limiti sopra riportati si calcolano prendendo a riferimento il numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Stop and go

Qualora il lavoratore sia riassunto a termine entro 10 giorni (contratti fino a 6 mesi) o di 20 giorni (contratti superiori), il nuovo contratto si trasforma a tempo indeterminato.

Diritto di precedenza

Il dipendente che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso lo stesso Ente, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi nell'anno scolastico precedente, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato o determinato effettuate entro i 12 mesi successivi con riferimento alla qualifica, al livello e alle mansioni già espletate.

Il lavoratore assunto con contratto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali, ferma restando l'identità di mansioni, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto entro 3 mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.

Principali scadenze del mese di dicembre

giovedì 1° dicembre

Lavoro agile - Comunicazione telematica degli accordi di smart working

Comunicazione telematica relativa agli accordi individuali di lavoro agile stipulati o modificati dal 1° settembre 2022.

martedì 16 marzo

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 sostituti 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.

Acconto imposta sostitutiva Tfr – Sostituti d'imposta

Versamento dell'imposta sostitutiva, a titolo di acconto, sulla rivalutazione del fondo TFR maturata nel 2022.

Irpef versamento secondo acconto modello 730 – Sostituti d'imposta

Versamento della seconda o unica rata di acconto irpef, trattenuta sulle retribuzioni del mese precedente, ai lavoratori che hanno chiesto l'assistenza fiscale (modello 730/4).

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 secondo trimestre 2022.

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.

Sabato 31 dicembre (slitta a Lunedì 2 gennaio 2023)**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 III 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

Redazione:



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

