

NOTIZIARIO N. 12 - 25 MARZO 2022

EVENTI

<p>TERMINE ISCRIZIONI</p> <p>→ 27 MARZO → 1 APRILE → 4 APRILE</p>	<p>PERCORSI DI FORMAZIONE PERMANENTE PER PERSONE IN CERCA DI LAVORO E INATTIVE.</p> <p>→ LE COMPETENZE TRASVERSALI CHE SERVONO IN AZIENDA; → IL PC PER LA GRAFICA, IL DISEGNO, IL FOTORITOCICO (AUTOCAD); → INGLESE INTERMEDIO.</p> 	<p>pag. 3</p>
<p>5 MAGGIO</p>	<p>PROGETTAZIONE BIM ARCHITETTONICA.</p> 	<p>pag. 7</p>
<p>16 MAGGIO</p>	<p>STAGE FORMATIVI GRATUITI IN AZIENDA. TECNICO PER L'AUTOMAZIONE INDUSTRIALE SPECIALIZZATO IN MANUTENZIONE E PROGRAMMAZIONE PLC.</p> 	<p>pag. 8</p>

AFFARI GENERALI

- ◆ Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e Progetto di Innovazione Tecnologica: nuovo portale INPS delle famiglie. pag. 9

AMBIENTE E SICUREZZA

- ◆  Gestione telematica del registro di carico scarico dei rifiuti. pag. 11
- ◆ Etichettatura prodotti contenenti oli vegetali in sostituzione dell'olio di semi di girasole. pag. 12

FISCALE

- ◆  Nuova IRPEF e abolizione dell'IRAP per persone fisiche esercenti attività commerciali e arti e professioni (Legge di Bilancio 2022): chiarimenti dell'Agenzia delle Entrate. pag. 16

SINDACALE E PREVIDENZIALE

- ◆  Contributi previdenziali a carico del lavoratore e esonero, per il 2022, di 0,8 punti percentuali: istruzioni INPS. pag. 49
- ◆  Lavoro autonomo occasionale e nuovo obbligo del committente di comunicarne preventivamente l'avvio: dal 28 marzo 2022, on-line la nuova applicazione ministeriale. pag. 57
- ◆  Datori di lavoro che hanno esaurito gli ammortizzatori sociali: ulteriori settimane di accesso, nel 2022, a CIGO/Fondi di Solidarietà bilaterale/FIS. pag. 58
- ◆  Ricorso agli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro: dal 22 marzo al 31 maggio 2022, esonero dal pagamento del contributo addizionale per alcune aziende. pag. 61
- ◆  Bonus carburante ai lavoratori dipendenti per l'anno 2022: nel limite di euro 200 non concorre alla formazione del reddito. pag. 63
- ◆  Lavoro agile: prorogata al 30/6/2022 la disciplina semplificata. pag. 70
- ◆ Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro e importi massimi dei trattamenti di integrazione salariale 2022: precisazioni INPS. pag. 71
- ◆ Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro e novità del decreto «SOSTEGNI TER»: chiarimenti ministeriali. pag. 75
- ◆ Linee guida sul collocamento mirato delle persone con disabilità. pag. 88
- ◆ Pagamento diretto dei trattamenti di integrazione salariale e modalità d'invio dei relativi flussi con l'UniEmens-Cig: utilizzabile il Modello "SR41" fino al 30 aprile 2022. pag. 105
- ◆ Lavoratori fragili: revirement INPS su quelli che, fino al 31 marzo 2022, possono svolgere l'attività in modalità agile. pag. 106
- ◆ Tirocini: prime indicazioni dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro sulle nuove disposizioni vigenti da gennaio 2022. pag. 110

Percorsi di formazione permanente per persone in cerca di lavoro e inattive
Operazione Rif. P.A. 2019-13403/RER. Attività approvata dalla Regione Emilia-Romagna con D.G.R. N. 189/2020 del 16/03/2020 cofinanziata dal Fondo Sociale Europeo PO 2014-2020 Regione Emilia-Romagna.

IL PERCORSO E' GRATUITO INTERAMENTE FINANZIATO DALLA REGIONE EMILIA ROMAGNA E DAL FONDO SOCIALE EUROPEO

IL PC PER LA GRAFICA, IL DISEGNO, IL FOTORITOCICO (AUTOCAD)
32 ORE

LE COMPETENZE TRASVERSALI CHE SERVONO IN AZIENDA
16 ORE

IL COLLOQUIO DI LAVORO
8 ORE

INGLESE INTERMEDIO
32 ORE

REQUISITI DI ACCESSO:

persone **non** occupate,
residenti o domiciliate in Regione Emilia Romagna
che non possiedono un diploma di scuola media superiore o professionale e/o hanno più di 50 anni di età (diplomati e non)

ATTESTATO RILASCIATO:
attestato di frequenza

INFO e ISCRIZIONI:

Sviluppo PMI Srl, Ravenna

0544 280 280

Dott.ssa Annalisa Bocchetti
formazione@sviluppopmi.com

AVVIO CORSI: dal 18/03/2022

I singoli corsi a cui è possibile iscriversi si terranno in videoconferenza.

I PARTNER



Operazione Rif. P.A. 2019-13403/RER. Percorsi di formazione permanente per persone in cerca di lavoro e inattive. Attività approvata dalla Regione Emilia-Romagna con D.G.R. N. 189/2020 del 16/03/2020 cofinanziata dal Fondo Sociale europeo PO 2014-2020 Regione Emilia-Romagna.

CORSI GRATUITI PER DISOCCUPATI

PERCORSI DI FORMAZIONE PERMANENTE PER L'OCCUPABILITA' DELLE PERSONE

	Progetto 21
	LE COMPETENZE TRASVERSALI CHE SERVONO IN AZIENDA
A chi è rivolto	Il percorso è rivolto a persone disoccupate o inoccupate, che hanno assolto l'obbligo d'istruzione e il diritto-dovere all'istruzione e formazione e che non possiedono un diploma di scuola media superiore o professionale e/o hanno superato i 50 anni di età
Contenuti	Saper affrontare i problemi strutturati e ideare strategie di azione utili a fronteggiarli. Lavorare in gruppo (reti di comunicazione aziendale; stili di leadership, i processi di influenza sociale all'interno del gruppo, cooperazione e conflitto. Sviluppo dell'empatia). Negoziazione (metodi e tecniche di negoziazione, processi di risoluzione dei conflitti interpersonali e tra gruppi). Comunicazione interpersonale, organizzazione aziendale.
Durata	Ore 16
Partecipanti	Il corso si attiverà al raggiungimento di un numero minimo di 6 partecipanti.
Periodo e sede	Il corso si svolgerà nei giorni 01, 06,08,11 aprile dalle ore 9.00 alle ore 13.00 in videoconferenza.
Attestato	Attestato di frequenza
Contatti	Per informazioni e Iscrizioni contattare Annalisa Bocchetti Telefono: 0544 280280 E-mail: formazione@sviluppopmi.com

Scadenza iscrizioni 27 marzo 2022

I PARTNER –





Unione europea
Fondo sociale europeo



Operazione Rif. P.A. 2019-13403/RER. Percorsi di formazione permanente per persone in cerca di lavoro e inattive. Attività approvata dalla Regione Emilia-Romagna con D.G.R. N. 189/2020 del 16/03/2020 cofinanziata dal Fondo Sociale europeo PO 2014-2020 Regione Emilia-Romagna.

Progetto 7

IL PC PER LA GRAFICA, IL DISEGNO, IL FOTORITOCOCO

CORSI GRATUITI PER DISOCCUPATI

PERCORSI DI FORMAZIONE PERMANENTE PER L'OCCUPABILITA' DELLE PERSONE

A chi è rivolto

Il percorso è rivolto a persone disoccupate o inoccupate, che hanno assolto l'obbligo d'istruzione e il diritto-dovere all'istruzione e formazione e che non possiedono un diploma di scuola media superiore o professionale e/o hanno superato i 50 anni di età

Contenuti

Acquisizione delle conoscenze necessarie per operare con uno dei più importanti software di progettazione, disegno, modellazione; creazione di disegni 2D, visualizzazione, quotazione, inserimento di retini, stampa in scala con le corrette impostazioni di spessore per le linee; creazione di simboli personalizzati di facile riutilizzo, squadrature e cartigli.

Durata

Ore 32

Partecipanti

Il corsosi attiverà al raggiungimento di un numero minimo di 6 partecipanti.

Periodo e sede

Il corso si svolgerà da metà Aprile 2022 tutti i venerdì mattina dalle ore 9 alle ore 13 in videoconferenza.

Attestato

Attestato di frequenza

Contatti

Telefono: 0544 280280

E-mail: formazione@sviluppopmi.com

Per iscriversi richiedere la scheda di iscrizione a formazione@sviluppo.com.

Scadenza iscrizioni 1 Aprile 2022

I PARTNER –





Operazione Rif. P.A. 2019-13403/RER. Percorsi di formazione permanente per persone in cerca di lavoro e inattive. Attività approvata dalla Regione Emilia-Romagna con D.G.R. N. 189/2020 del 16/03/2020 cofinanziata dal Fondo Sociale europeo PO 2014-2020 Regione Emilia-Romagna.

CORSI GRATUITI PER DISOCCUPATI

PERCORSI DI FORMAZIONE PERMANENTE PER L'OCCUPABILITA' DELLE PERSONE

Progetto 14

INGLESE INTERMEDIO

A chi è rivolto

Il percorso è rivolto a persone disoccupate o inoccupate, che hanno assolto l'obbligo d'istruzione e il diritto-dovere all'istruzione e formazione e che non possiedono un diploma di scuola media superiore o professionale e/o hanno superato i 50 anni di età

Contenuti

Lessico e forme grammaticali utili per: descrivere situazioni ed avvenimenti, comunicare con un linguaggio coerente, descrivere gli aspetti del passato e del contesto. Comunicare un buon grado di sicurezza; sostenere una breve conversazione telefonica e un colloquio di lavoro; esprimere pensieri ed emozioni individuali

Durata

Ore 32

Partecipanti

Il corso si attiverà al raggiungimento di un numero minimo di 6 partecipanti.

Periodo e sede

Le edizioni del corso saranno attivate da **aprile 2020**- fino ad esaurimento delle disponibilità.

Attestato

Attestato di frequenza

Contatti

Telefono: 0544 280280
E-mail: formazione@sviluppopmi.com

Per iscriversi richiedere la scheda di iscrizione a formazione@sviluppo.com.

Scadenza iscrizioni 4 Aprile 2022

I PARTNER –





Progetto 1 PROGETTAZIONE BIM ARCHITETTONICA - BASE

Operazione RIF. P.A. 2021-15652/RER approvata con deliberazione di Giunta Regionale n. DGR 101/2021 del 25/01/2021 e co-finanziato con risorse del Fondo Sociale Europeo e della Regione Emilia-Romagna.

❖ **Per l'acquisizione di competenze nelle persone che intendono inserirsi o migliorare la propria posizione nel mercato del lavoro correlato alla filiera edilizia e costruzioni con particolare riferimento alla progettazione integrata BIM.**

CONTENUTI:

- La digitalizzazione dei processi di progettazione e gestione dell'intervento un driver chiave dell'innovazione;
- La metodologia del Building Information Modelling (BIM): ottimizzazione della pianificazione degli interventi di costruzione (se applicato ai nuovi edifici), recupero e restauro (se applicato al patrimonio esistente) e gestione dell'edificio stesso;
- Il disegno tecnico attraverso la modellazione BIM architettonica ed estrazione di disegni tecnici e dettagli costruttivi
- Caratteristiche, tipologia gestione e integrazione delle librerie BIM

REQUISITI FORMALI: Potranno accedere al corso persone che, indipendentemente dalla condizione nel mercato del lavoro:

- abbiano assolto l'obbligo d'istruzione e il diritto - dovere all'istruzione e formazione;
- risultino residenti /domiciliate in Regione Emilia-Romagna in data antecedente all'iscrizione al percorso formativo.

REQUISITI SOSTANZIALI: Saranno richieste in ingresso conoscenze e competenze di base di informatica e disegno tecnico che verranno verificate attraverso un test.

DURATA:

64 ore

Inizio dal 05/05/2022 il
lunedì e mercoledì
orario 18 - 21

COSTO:

La partecipazione al corso è gratuita in quanto il percorso è co-finanziato dal Fondo Sociale Europeo PO 2014-2020 Regione Emilia-Romagna.

PER INFORMAZIONI E ISCRIZIONI:

Referente:

Tiziana Coppi Pieri

E-Mail:

tcoppi pieri@sviluppopmi.com

ATTESTAZIONE:

Al termine del percorso



STAGE FORMATIVI GRATUITI IN AZIENDA

TECNICO PER L'AUTOMAZIONE INDUSTRIALE SPECIALIZZATO IN MANUTENZIONE E PROGRAMMAZIONE PLC

Operazione Rif. P.A. 2020-15938/RER progetto 1 approvato con DGR n. 1263 del 02/08/2022 dalla Regione Emilia Romagna e co-finanziata da Fondo Sociale Europeo.

Segnaliamo alle Aziende interessate che sono in fase di organizzazione gli **stage** previsti nell'ambito del percorso formativo "**TECNICO PER L'AUTOMAZIONE INDUSTRIALE SPECIALIZZATO IN MANUTENZIONE E PROGRAMMAZIONE PLC**", organizzato da Sviluppo PMI.

Il profilo fa riferimento alle competenze richieste dal settore meccanico, elettrico, elettronico ed informatico. Il tecnico può intervenire sia in fase di progettazione che di gestione diretta di macchine ed impianti automatizzati, verificare le conformità del prodotto rispetto agli standard attesi e gestire infine eventuali anomalie tramite correttivi sia della progettazione sia nella produzione.

Lo stage, completamente gratuito per l'azienda ospitante, può essere attivato dal 16/05/2022 per una durata complessiva di 240 ore.

Verrà data priorità alle aziende che per contenuti e mansioni sono più attinenti al profilo professionale e ne valuteranno l'inserimento in seguito allo stage.

Le Aziende interessate potranno visionare i curricula dei frequentanti, ricevere informazioni circa l'articolazione didattica del percorso ed ogni altro chiarimento rivolgendosi alla referente del progetto (Tiziana Coppi Pieri tcoppipieri@sviluppopmi.com e Annalisa Bocchetti formazione@sviluppopmi.com - Tel. 0444 280280) entro il 25 marzo 2022.

**PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR)
E PROGETTO DI INNOVAZIONE TECNOLOGICA
NUOVO PORTALE INPS DELLE FAMIGLIE**

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) ha previsto, tra l'altro, la realizzazione di interventi per la digitalizzazione delle infrastrutture tecnologiche e dei servizi della pubblica Amministrazione, al fine di garantire ai cittadini e alle imprese servizi più efficienti e universalmente accessibili (Missione 1 – Componente 1 – Asse 1; CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 18/2021).

Il decreto del ministero dell'Economia e delle finanze 6/8/2021 (emanato ai sensi dell'art. 7, comma 1, del d.l. n. 80/2021, convertito, con modificazioni dalla legge n. 113/2021) ha individuato, nello specifico, anche l'INPS tra le amministrazioni titolari degli interventi di digitalizzazione previsti nel PNRR.

Di conseguenza l'Istituto, con il messaggio 18/3/2022 n. 1263, ha comunicato che «per la realizzazione di tali interventi è stato sottoscritto, in data 10 dicembre 2021, uno specifico Accordo con la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della trasformazione digitale, contenente il Piano operativo del PNRR, nel quale sono state definite le attività necessarie alla realizzazione dell'investimento (Sub-investimento 1.6.3- a – Digitalizzazione dell'INPS).

Nell'ambito dei progetti finalizzati alla realizzazione del Piano operativo, con determinazione del Direttore generale dell'INPS n. 1 del 3 gennaio 2022, è stata prevista, tra gli altri, la creazione di una piattaforma integrata della genitorialità.

IL PORTALE DELLE FAMIGLIE

Per dare attuazione allo specifico progetto, da ultimo richiamato, è stato realizzato il “Portale delle Famiglie”, accessibile attraverso il sito internet dell'Istituto. Il Portale è fruibile attraverso diversi strumenti: *desktop*, *smartphone* e *tablet*.

L'obiettivo del Portale è quello di fornire informazioni e servizi integrati, consulenza dedicata, suggerimenti e notizie, con l'intento di agevolare e sostenere il genitore nella sua interazione con l'Istituto, in ordine alle attività e alle prestazioni erogate a sostegno dei nuclei familiari.

In particolare, il progetto prevede l'accesso alle prestazioni della famiglia, l'integrazione con il sistema ISEE, il supporto di un assistente virtuale informativo, alcune simulazioni di prestazioni.

Attualmente il Portale integra le prestazioni riguardanti: bonus asilo nido, assegno temporaneo per i figli minori, assegno di natalità (bonus bebè), bonus baby-sitting e centri estivi.

Il cittadino può visualizzare le informazioni sulle prestazioni erogate o in corso di erogazione, lo stato di lavorazione delle sue domande, gli eventuali pagamenti, le informazioni relative ai figli minori, il valore del proprio ISEE, se presente.

Con i prossimi rilasci, la consultazione sarà estesa anche alle altre prestazioni dedicate al sostegno delle famiglie, gestite dall'Istituto, con particolare riferimento all'Assegno Unico e Universale.

Attraverso il Portale delle Famiglie, l'utente può accedere direttamente alle singole procedure per la trasmissione delle domande di prestazioni.

In particolare, il portale è integrato con il sistema ISEE e con il Libretto Famiglia; pertanto, il cittadino ha la possibilità di chiedere direttamente un nuovo ISEE o di consultarlo, se già lo possiede.

Inoltre, l'utente può consultare tutte le comunicazioni ricevute, in maniera integrata e centralizzata, riguardanti le prestazioni sopra elencate.

L'utente, durante la navigazione, avrà sempre a disposizione un assistente virtuale in grado di fornire informazioni, sintetiche e rapide, circa l'accesso alle prestazioni e la disciplina delle stesse.

Potrà, inoltre, simulare alcune prestazioni, a cui potrebbe avere diritto, ottenendo una previsione degli ipotetici importi corrisposti.

Il Portale offre, inoltre, agli utenti alcuni servizi personalizzati e proattivi, basati sulle informazioni in possesso dell'Istituto, attraverso i quali può essere suggerito l'inoltro di domande per alcune prestazioni a cui il nucleo familiare potrebbe avere diritto.

Possono essere evidenziate notizie di interesse circa le iniziative che l'Istituto intraprenderà nell'ambito delle prestazioni per la famiglia.

Nel prossimo sviluppo delle funzioni del Portale, sarà ulteriormente ampliata l'offerta di servizi personalizzati di proattività, consulenza e simulazione, che saranno resi noti con apposito messaggio.

ACCESSO AL PORTALE

L'accesso al Portale avviene attraverso il sito istituzionale www.inps.it, digitando nel motore di ricerca "Portale delle Famiglie" e selezionando tra i risultati il Servizio "Portale delle Famiglie", tramite SPID di livello 2 o superiore o Carta di identità elettronica 3.0 (CIE), o una Carta Nazionale dei Servizi (CNS).

Si precisa che il servizio è nella Home Page del sito www.inps.it ed è raggiungibile cliccando il seguente link: <https://serviziweb2.inps.it/ASo207/PortaledelleFamiglie/>».

**GESTIONE TELEMATICA
DEL REGISTRO DI CARICO SCARICO DEI RIFIUTI**

In vista dell'approssimarsi dell'**entrata in vigore R.E.N.T.Ri** (Registro Elettronico Nazionale di Tracciabilità dei Rifiuti), prevista dal D.Lgs. 116/2020 che ha modificato l'art. 188-bis del D.Lgs. 152/06, Confimi Romagna, ricorda che è a disposizione delle aziende associate il **servizio di gestione telematica del registro di carico e scarico dei rifiuti** tramite piattaforma in cloud.

Il servizio, completamente interoperabile con il nuovo sistema previsto dalle disposizioni nazionali, che con tutta probabilità diverrà operativo a partire entro la fine del 2022, offre notevoli vantaggi per l'azienda:

- **Riduzione significativa dei tempi di compilazione** e del rischio di errori nella compilazione;
- **Completa interoperabilità con il R.E.N.T.Ri;**
- **Completa interoperabilità con l'applicativo Ecom Camere VIVIFIR**, con la possibilità di stampare direttamente e con una qualunque stampante i formulari già precompilati e vidimati virtualmente;
- **Nessun software necessario**, sono infatti sufficienti un pc, una stampante e un collegamento a internet;
- **Elaborazione e invio del MUD compresi** nel servizio;
- **Controllo e supervisione della correttezza dei dati inseriti** da parte di Confimi Romagna
- Riduzione dei costi di vidimazione in CCIAA;

Si ricorda inoltre che i **piccoli produttori di rifiuti**, ovvero le imprese che annualmente producono fino a 20 tonnellate di rifiuti non pericolosi e/o 4 tonnellate di rifiuti pericolosi possono **ulteriormente alleggerire gli adempimenti connessi alla tenuta dei registri di carico e scarico delegando le associazioni imprenditoriali, come Confimi Romagna, che provvedono ad annotare i dati previsti con cadenza mensile.**

Dott. Federico Marangoni



0544/280214



347/0972662



marangoni@confimioromagna.it

**ETICHETTATURA PRODOTTI CONTENENTI OLI VEGETALI
IN SOSTITUZIONE DELL'OLIO DI SEMI DI GIRASOLE**

Con l'allegata Circolare dell'11/03/2022 il Ministero dello Sviluppo Economico, in conseguenza delle ricadute sul mondo economico del conflitto in Ucraina, maggiore produttore mondiale di girasoli, consente all'industria alimentare italiana di poter utilizzare eccezionalmente le etichette e gli imballaggi già in possesso, sostituendo l'olio di girasole con altri oli vegetali nella lista degli ingredienti dei prodotti.

L'intervento si è reso necessario per garantire la continuità della produzione ed evitare un aumento dei costi, come segnalato dalle maggiori associazioni imprenditoriali del settore agroalimentare e della grande distribuzione organizzata.

Pertanto il provvedimento consente ai produttori di adeguare progressivamente le etichette sulla base delle forniture disponibili, garantendo al contempo la sicurezza alimentare e l'informazione del consumatore.

Dott. Federico Marangoni



0544/280214



347/0972662



marangoni@confimiromagna.it



Ministero dello Sviluppo Economico

DIREZIONE GENERALE PER LA POLITICA INDUSTRIALE, L'INNOVAZIONE E LE PICCOLE E MEDIE IMPRESE

Divisione VII – Industrie del Made in Italy, industrie creative e finanza di impresa

ALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA

ALLA GRANDE DISTRIBUZIONE
ORGANIZZATA

AL MINISTERO DELLE POLITICHE
AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI

-DIPARTIMENTO DELLE POLITICHE COMPETITIVE,
DELLA QUALITÀ AGROALIMENTARE, DELLA
PESCA E DELL'IPPICA

dicor.dipartimento@pec.politicheagricole.gov.it

- DIPARTIMENTO DELLE POLITICHE EUROPEE E
INTERNAZIONALI E DELLO SVILUPPO RURALE

dipei.dipartimento@pec.politicheagricole.gov.it

-ICQRF - ISPETTORATO CENTRALE DELLA TUTELA
DELLA QUALITÀ E DELLA REPRESSIONE FRODI
DEI PRODOTTI AGROALIMENTARI

icqrf.capodipartimento@politicheagricole.it

icqrf.dipartimento@pec.politicheagricole.gov.it

AL MINISTERO DELLA SALUTE

-DIREZIONE GENERALE PER L'IGIENE E LA
SICUREZZA DEGLI ALIMENTI E LA NUTRIZIONE

dgsan@postacert.sanita.it

**OGGETTO: Misure temporanee eccezionali - etichettatura prodotti
contenenti olio vegetali in sostituzione dell'olio di semi di
girasole.**

Con la presente, si intende dare riscontro alle segnalazioni pervenute dalle maggiori associazioni imprenditoriali del settore agroalimentare e della grande distribuzione organizzata, sulle criticità determinate dalla sospensione delle esportazioni di alcuni alimenti dall'Ucraina, tra cui l'olio di semi di girasole.



L'olio di semi di girasole è la base essenziale di numerosi prodotti alimentari italiani quali ad esempio: biscotti, maionese, creme spalmabili, pasta ripiena, sughi, frittture, tonno.

L'Ucraina detiene il 60% della produzione e il 75% dell'export e rappresenta il principale coltivatore di girasoli al mondo. Entro un mese, con l'attuale andamento dei consumi, le scorte di olio di semi di girasole sono destinate ad esaurirsi. La situazione potrebbe inoltre complicarsi ulteriormente, se il conflitto dovesse proseguire, perché salterebbe la semina, prevista in primavera.

Secondo le stime attuali, entro breve termine, questo olio non sarà più disponibile e le imprese dovranno quindi riformulare i propri prodotti.

Oltre al problema dell'approvvigionamento e dell'individuazione e impiego dei possibili sostituti, è necessario individuare soluzioni per risolvere il problema delle etichette, che andrebbero aggiornate riportando gli ingredienti che sostituiscono l'olio di semi di girasole, in conformità al regolamento UE 1169/2011.

Visto che le etichette e gli imballaggi ordinati e utilizzati dalle imprese riportano tra gli ingredienti "olio di girasole", tenuto conto della difficoltà a provvedere in tempi rapidi alla stampa di nuove etichette e dei relativi costi, e in considerazione della complessità del quadro attuale, è necessario individuare una soluzione che presenti alti profili di sicurezza per i consumatori ed al tempo stesso non gravi eccessivamente sui produttori in un momento di grande criticità per il settore.

Pertanto, transitoriamente, in vista dell'adeguamento progressivo delle etichette, i produttori, nel rispetto della sicurezza e della corretta informazione dei consumatori potranno, , prevedere l'introduzione, attraverso il getto d'inchiostro o altri sistemi equivalenti (es. sticker adesivi), di una frase che indichi quali oli e/o grassi siano stati impiegati in sostituzione dell'olio di girasole, segnalando l'eventuale presenza di allergeni.

I claims che indicano la presenza o assenza di determinati oli vegetali o claims comparativi, in caso di sostituzione dell'olio di girasole, dovranno essere opportunamente modificati, eventualmente tramite etichettatura aggiuntiva o altra analoga modalità, per garantire la corretta informazione dei consumatori.

La distribuzione al dettaglio inoltre dovrà ricorrere a idonei strumenti volti ad informare tempestivamente il consumatore sulla possibile sostituzione dell'olio di girasole mediante avvisi nei punti vendita con apposita cartellonistica, collocata



ben evidentemente, in prossimità degli scaffali dei prodotti contenenti olio di girasole. In aggiunta si rimanderà ad ulteriori informazioni da inserire nei social, siti aziendali, ecc.

Il Sistema sopra descritto nell'ambito temporale emergenziale consentirebbe, da un lato, di fornire un'adeguata informazione al consumatore e garantire la piena tutela della sicurezza alimentare, e dall'altro, di assicurare ai produttori la possibilità di utilizzare oli alternativi senza dover cambiare le etichette.

In aggiunta, tenuto conto del possibile perdurare di incertezze in termini di approvvigionamento di oli e grassi vegetali, per la stampa delle nuove etichette, in via transitoria e segnalando sempre l'eventuale presenza di allergeni, si consente di riportare nella lista degli ingredienti la dizione generica della categoria oli e grassi vegetali seguita dalle origini vegetali potenzialmente presenti, in considerazione delle forniture disponibili - es. "oli e grassi vegetali (girasole, palma, mais, soia, ecc.)". Su tale ultimo aspetto saranno interessati i servizi della Commissione.

Si sottolinea che, in assenza di disposizioni armonizzate da parte della Commissione, tale nota ha valenza solo per mercato nazionale.

Si invitano le Amministrazioni in indirizzo a dare la massima diffusione della presente nota.

IL DIRETTORE GENERALE

Dott. Maurizio Montemagno

Firmato digitalmente da: Maurizio Montemagno
Organizzazione: MISE/80230390587
Data: 11/03/2022 14:43:24

**NUOVA IRPEF E ABOLIZIONE DELL'IRAP PER PERSONE FISICHE ESERCENTI ATTIVITÀ
COMMERCIALI E ARTI E PROFESSIONI (LEGGE DI BILANCIO 2022)
CHIARIMENTI DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE**

I sostituti d'imposta che non sono riusciti per motivi tecnici ad applicare in tempo le nuove regole sulla tassazione dell'Irpef potranno adeguarsi entro aprile p.v., effettuando un conguaglio per i primi tre mesi del 2022. È uno dei chiarimenti contenuti nell'acclusa circolare n. 4/E del 2022 dell'Agazia delle Entrate, che fornisce indicazioni sulle novità relative alla tassazione dell'Irpef e all'esclusione dall'Irap per le persone fisiche esercenti attività commerciali, arti e professioni, così come previsto dalla legge (di bilancio 2022) 30/12/2021 n. 234 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 2/2022).

Il documento di prassi si sofferma sulle modifiche alle aliquote e agli scaglioni d'imposta, sulla rimodulazione delle detrazioni da lavoro dipendente e assimilati, da pensione, da lavoro autonomo e altri redditi, oltre a riportare alcuni esempi e simulazioni di casi pratici.

COME CAMBIA L'IRPEF

La nuova Irpef, come modificata dalla legge di bilancio 2022, viene rimodulata su 4 aliquote invece che 5 (23%, 25%, 35%, 43%). Si passa, quindi, dal 27% al 25% per la seconda aliquota relativa ai redditi da 15.001 fino a 28.000 euro, dal 38% al 35% per quelli fino a 50mila euro, mentre i redditi superiori vengono tassati al 43%, con la soppressione della vecchia aliquota del 41%. La circolare offre utili indicazioni sugli adempimenti a carico dei sostituti d'imposta e dei contribuenti, anche senza sostituto. Chi non è riuscito ad adeguare per tempo i software per la lavorazione delle buste paga, per esempio, potrà applicare le modifiche normative entro il mese di aprile 2022, con un conguaglio per i primi tre mesi dell'anno.

I SOGGETTI ESCLUSI DALL'APPLICAZIONE DELL'IRAP

Il provvedimento dell'Amministrazione finanziaria precisa che tra i soggetti esclusi dall'applicazione dell'Irap rientrano le persone fisiche esercenti attività commerciali titolari di reddito d'impresa (art. 55 del DPR n. 916/1987 - TUIR) residenti nel territorio dello Stato. Fuori dal perimetro dell'imposta anche le persone fisiche esercenti arti e professioni (art. 53, comma 1, del TUIR). Restano, invece, assoggettate a Irap le persone fisiche esercenti arti e professioni in forma associata.



Direzione Centrale Coordinamento Normativo

Roma, 18 febbraio 2022

OGGETTO: Articolo 1, commi da 2 a 8, della legge 30 dicembre 2021, n. 234 (legge di bilancio 2022) – Tassazione Irpef e esclusione dall'Irap

INDICE

PREMESSA	3
1. Tassazione Irpef	4
1.1. Modifiche delle aliquote e degli scaglioni d'imposta	5
1.2. Rimodulazione delle detrazioni	6
1.2.1. Redditi di lavoro dipendente e assimilati	6
1.2.2. Redditi di pensione	9
1.2.3. Redditi di lavoro autonomo e altri redditi	11
1.3. Modifica al d.l. n. 3 del 2020 recante «Misure urgenti per la riduzione della pressione fiscale sul lavoro dipendente»	13
1.3.1. Trattamento integrativo ante 1° gennaio 2022	14
1.3.2. Trattamento integrativo post 1° gennaio 2022	15
1.3.3. Adempimenti dei sostituti e dei sostituiti d'imposta	20
1.3.4. Contribuenti senza sostituto d'imposta	22
1.4. Il nuovo assegno unico e universale: le modifiche alle detrazioni per carichi di famiglia	22
1.5. Esempio di risparmio d'imposta	25
1.6. Ambito di applicazione temporale	27
2. Differimento dei termini relativi alle addizionali regionali e comunali all'Irpef	28
3. Esclusione dall'Irap	30

PREMESSA

Con la presente circolare si forniscono chiarimenti sull'articolo 1, commi da 2 a 8, della legge 30 dicembre 2021, n. 234 (a seguire legge di bilancio 2022)¹, che a decorrere dal 1° gennaio 2022, al fine di ridurre la pressione fiscale, ha modificato il sistema di tassazione delle persone fisiche, in accordo con gli obiettivi generali di semplificazione e stimolo alla crescita economica e sociale.

L'intento della riforma è quello di garantire che sia rispettato il principio di progressività, attraverso la riduzione graduale delle aliquote medie effettive derivanti dall'applicazione dell'Imposta sul reddito delle persone fisiche (Irpef), con particolare riferimento ai contribuenti nella fascia di reddito oltre 28.000 euro e fino a 55.000 euro, e modificare la dinamica delle aliquote marginali effettive, eliminando alcune discontinuità.

Si prevede il riordino delle detrazioni dall'imposta lorda sul reddito delle persone fisiche, tenendo conto della loro finalità e dei loro effetti sull'equità e sull'efficienza dell'imposta, con lo scopo di contenere l'elusione fiscale.

Viene, inoltre, stabilito che l'imposta regionale sulle attività produttive (Irap) non è dovuta dalle persone fisiche esercenti attività commerciali e arti e professioni.

L'obiettivo finale è quello di incentivare l'offerta di lavoro e la partecipazione al mercato del lavoro, con particolare riferimento ai giovani e ai secondi percettori di reddito, nonché l'attività imprenditoriale e l'emersione degli imponibili.

Atteso che le modifiche al sistema di tassazione delle persone fisiche devono essere valutate complessivamente, tenendo conto anche delle nuove disposizioni vigenti in materia di assegno unico e universale spettante per i figli e di quelle riguardanti la detrazione fiscale *ex* articolo 12 del Testo unico delle imposte sui redditi (TUIR), approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, nella presente circolare sono forniti i primi chiarimenti anche con riferimento a tali disposizioni.

¹ Pubblicata nella Gazzetta Ufficiale del 31 dicembre 2021, n. 310.

1. Tassazione Irpef

L'articolo 1, commi da 2 a 4², della legge di bilancio 2022 ha introdotto importanti novità nel metodo di calcolo dell'Irpef, delineato nel TUIR, in base al quale l'imposta lorda è determinata applicando al reddito complessivo, al netto degli oneri deducibili indicati nell'articolo 10 del TUIR, aliquote diverse per scaglioni di reddito. L'imposta netta è ottenuta sottraendo detrazioni e crediti d'imposta spettanti³.

In particolare, il comma 2 ha modificato:

- alla lettera a), l'articolo 11 del TUIR, recante «*Determinazione dell'imposta*», rimodulando sia le aliquote Irpef sia gli scaglioni di reddito per il calcolo dell'imposta lorda;
- alla lettera b), l'articolo 13 del TUIR, recante «*Altre detrazioni*», rimodulando le detrazioni spettanti per tipologia di reddito.

Il comma 3 ha, inoltre, modificato la disciplina del trattamento integrativo di cui all'articolo 1 del decreto-legge 5 febbraio 2020, n. 3, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 aprile 2020, n. 21, recante «*Misure urgenti per la riduzione della pressione fiscale sul lavoro dipendente*»⁴. Viene, infatti, ridotta da 28.000 euro a 15.000 euro la soglia di reddito sopra la quale in linea generale il trattamento integrativo non spetta, facendo tuttavia salva l'attribuzione dello stesso, a specifiche condizioni, in caso di redditi superiori a 15.000 euro ma non a 28.000 euro. Il comma 3 ha, altresì, abrogato la "ulteriore detrazione" per redditi di lavoro dipendente e assimilati prevista dall'articolo 2 del medesimo d.l. n. 3 del 2020.

² Il comma 4 ha previsto un meccanismo di compensazione per il minor gettito della compartecipazione Irpef per le regioni a statuto speciale e per le provincie autonome; in particolare, gli importi spettanti a ciascuna autonomia speciale sono stabiliti, entro il 31 marzo 2022, con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, sulla base dell'istruttoria operata da un apposito tavolo tecnico, coordinato dal Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento delle finanze e Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, con la partecipazione di rappresentanti di ciascuna autonomia speciale.

³ Cfr. articolo 11 del TUIR secondo cui «...3. *L'imposta netta è determinata operando sull'imposta lorda, fino alla concorrenza del suo ammontare, le detrazioni previste negli articoli 12, 13, 15, 16 e 16-bis nonché in altre disposizioni di legge.*

⁴ *Dall'imposta netta si detrae l'ammontare dei crediti d'imposta spettanti al contribuente a norma dell'articolo 165. Se l'ammontare dei crediti d'imposta è superiore a quello dell'imposta netta il contribuente ha diritto, a sua scelta, di computare l'eccedenza in diminuzione dell'imposta relativa al periodo d'imposta successivo o di chiederne il rimborso in sede di dichiarazione dei redditi.*».

⁴ Pubblicati rispettivamente nella Gazzetta Ufficiale del 5 febbraio 2020, n. 29, e nella Gazzetta Ufficiale del 4 aprile 2020, n. 90.

1.1. Modifiche delle aliquote e degli scaglioni d'imposta

Come anticipato, la lettera a) del comma 2 ha modificato il sistema di determinazione dell'Irpef contenuto nell'articolo 11 del TUIR, riducendo da cinque a quattro le aliquote applicabili e rimodulandole in relazione ai rispettivi scaglioni di reddito.

A seguito delle modifiche introdotte dall'articolo 1, comma 2, della legge di bilancio 2022, l'articolo 11, comma 1, del TUIR, nell'attuale formulazione, prevede che l'imposta lorda è determinata applicando al reddito complessivo, al netto degli oneri deducibili indicati nell'articolo 10, le seguenti aliquote per scaglioni di reddito:

- a) fino a 15.000 euro, 23 per cento;
- b) oltre 15.000 euro e fino a 28.000 euro, 25 per cento;
- c) oltre 28.000 euro e fino a 50.000 euro, 35 per cento;
- d) oltre 50.000 euro, 43 per cento⁵.

Pertanto, rispetto alla previgente disciplina:

- la seconda aliquota è ridotta dal 27 al 25 per cento;
- la terza aliquota è ridotta dal 38 al 35 per cento e si applica ai redditi fino a 50.000 euro;
- è soppressa l'aliquota del 41 per cento;
- i redditi sopra i 50.000 euro sono tassati al 43 per cento.

Si propone di seguito uno schema per il calcolo dell'Irpef sulla base delle regole attualmente vigenti.

SCAGLIONI 2022	ALIQUOTE 2022	IMPOSTA DOVUTA
fino a 15.000 euro	23 per cento	3.450 euro
da 15.001 fino a 28.000 euro	25 per cento	3.450 euro + 25 per cento sul reddito che supera i 15.000 euro fino a 28.000 euro

⁵ Prima delle modifiche normative in commento, l'articolo 11, comma 1, del TUIR prevedeva le seguenti aliquote per scaglioni di reddito:

- a) fino a 15.000 euro, 23 per cento;
- b) oltre 15.000 euro e fino a 28.000 euro, 27 per cento;
- c) oltre 28.000 euro e fino a 55.000 euro, 38 per cento;
- d) oltre 55.000 euro e fino a 75.000 euro, 41 per cento;
- e) oltre 75.000 euro, 43 per cento.

da 28.001 fino a 50.000 euro	35 per cento	6.700 euro + 35 per cento sul reddito che supera i 28.000 euro fino a 50.000 euro
oltre 50.001 euro	43 per cento	14.400 euro + 43 per cento sul reddito che supera i 50.000 euro

1.2. Rimodulazione delle detrazioni

L'articolo 1, comma 2, lettera b), della legge di bilancio 2022 ha apportato alcune modifiche all'articolo 13⁶ del TUIR, che contiene specifiche detrazioni dall'imposta lorda diversamente stabilite in base alla tipologia di reddito che confluisce nel reddito complessivo.

1.2.1. Redditi di lavoro dipendente e assimilati

L'articolo 13, comma 1, prevede che se alla formazione del reddito complessivo concorrono uno o più redditi di cui agli articoli 49 – con esclusione di quelli indicati nel comma 2, lettera a) – e 50, comma 1, lettere a), b), c), *c-bis*), d), *h-bis*) e l), del TUIR⁷, spetta una detrazione dall'imposta lorda, rapportata al periodo di lavoro nell'anno, pari a:

⁶ Rubricato «*Altre detrazioni*».

⁷ Trattasi, in particolare, dei redditi di lavoro dipendente, di cui all'articolo 49, comma 1, del TUIR, nonché dei seguenti redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente:

- compensi percepiti, entro i limiti dei salari correnti maggiorati del 20 per cento, dai lavoratori soci delle cooperative di produzione e lavoro, delle cooperative di servizi, delle cooperative agricole e di prima trasformazione dei prodotti agricoli e delle cooperative della piccola pesca (cfr. articolo 50, comma 1, lettera a), del TUIR);
- indennità e compensi percepiti a carico di terzi dai prestatori di lavoro dipendente per incarichi svolti in relazione a tale qualità, ad esclusione di quelli che per clausola contrattuale devono essere riversati al datore di lavoro e di quelli che per legge devono essere riversati allo Stato (cfr. articolo 50, comma 1, lettera b), del TUIR);
- somme da chiunque corrisposte a titolo di borsa di studio o di assegno, premio o sussidio per fini di studio o di addestramento professionale, se il beneficiario non è legato da rapporti di lavoro dipendente nei confronti del soggetto erogante (cfr. articolo 50, comma 1, lettera c), del TUIR);
- somme e valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione agli uffici di amministratore, sindaco o revisore di società, associazioni e altri enti con o senza personalità giuridica, alla collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili, alla partecipazione a collegi e commissioni, nonché quelli percepiti in relazione ad altri rapporti di collaborazione aventi per oggetto la prestazione di attività svolte senza vincolo di subordinazione a favore di un determinato soggetto nel quadro di un rapporto unitario e continuativo senza impiego di mezzi organizzati e con retribuzione periodica prestabilita, sempreché gli uffici o le collaborazioni non rientrino nei compiti istituzionali compresi nell'attività di lavoro dipendente di cui all'articolo 49 concernente redditi di lavoro dipendente, o nell'oggetto dell'arte o professione di cui all'articolo 53, concernente redditi di lavoro autonomo, esercitate dal contribuente (cfr. articolo 50, comma 1, lettera *c-bis*), del TUIR);
- remunerazioni dei sacerdoti (cfr. articolo 50, comma 1, lettera d), del TUIR);
- prestazioni pensionistiche di cui al decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124, comunque erogate (cfr. articolo 50, comma 1, lettera *h-bis*), del TUIR);
- compensi percepiti dai soggetti impegnati in lavori socialmente utili in conformità a specifiche disposizioni normative (cfr. articolo 50, comma 1, lettera l), del TUIR).

- a) 1.880 euro, se il reddito complessivo non supera 15.000 euro; l'ammontare della detrazione effettivamente spettante non può essere inferiore a 690 euro; per i rapporti di lavoro a tempo determinato, l'ammontare della detrazione effettivamente spettante non può essere inferiore a 1.380 euro; ciò significa che tali misure minime competono laddove superiori al risultato derivante dal calcolo di ragguglio al periodo di spettanza nell'anno;
- b) 1.910 euro, aumentata del prodotto tra 1.190 euro e l'importo corrispondente al rapporto tra 28.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e 13.000 euro, se l'ammontare del reddito complessivo è superiore a 15.000 euro ma non a 28.000 euro;
- c) 1.910 euro, se il reddito complessivo è superiore a 28.000 euro ma non a 50.000 euro; la detrazione spetta per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di 50.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e l'importo di 22.000 euro.

Ai sensi del comma 1.1 dell'articolo 13 del TUIR, se il reddito complessivo è superiore a 25.000 euro ma non a 35.000 euro, la detrazione spettante ai sensi del menzionato comma 1 è aumentata di un importo pari a 65 euro. Tale importo va inteso quale correttivo in aumento alle detrazioni precedentemente riproporzionate e deve essere corrisposto - in presenza dei requisiti reddituali suindicati - per intero nel corso dell'anno 2022, senza effettuare alcun ragguglio al periodo di lavoro nell'anno⁸.

Ne consegue che il sostituto di imposta riconosce l'ulteriore detrazione di 65 euro sin dal primo periodo di paga del 2022, fermo restando che alla fine dell'anno, ovvero al momento della cessazione del rapporto di lavoro, deve ricalcolare la detrazione effettivamente spettante in relazione all'ammontare della retribuzione complessivamente erogata nel periodo d'imposta⁹.

Pertanto, rispetto alla precedente disciplina, il regime delle detrazioni per i redditi di lavoro dipendente vigente dal 1° gennaio 2022:

⁸ Cfr. in tal senso la circolare del 16 marzo 2007, n. 15/E, ove al paragrafo 1.5.1 – con riferimento alla versione dell'articolo 13 del TUIR modificata dalla legge 27 dicembre 2006, n. 296 (legge finanziaria 2007) che prevedeva "importi correttivi" sulla falsariga di quelli introdotti dalla legge di bilancio 2022 – è stato chiarito che "gli importi incrementativi devono essere aggiunti alla detrazione effettivamente spettante, determinata applicando, come previsto, il meccanismo di calcolo indicato. Gli stessi devono essere assunti nell'intero ammontare indicato dalla norma senza effettuare alcun ragguglio al periodo di lavoro nell'anno".

⁹ Cfr. circolare n. 15/E del 2007, paragrafo 2.1.

- amplia, da 8.000 euro a 15.000 euro, la prima soglia di reddito cui si applica la detrazione di 1.880 euro (rimasta invariata);
- estende la misura della detrazione base, che passa da 978 euro a 1.910 euro, per la seconda soglia di reddito (superiore a 15.000 euro ma non a 28.000 euro); viene conseguentemente modificata la modalità di calcolo della quota ulteriore di tale detrazione, stabilendo l'aumento del valore iniziale da 902 euro a 1.190 euro e l'adeguamento dei valori utilizzati nel prodotto, ai fini della determinazione della quota aggiuntiva di detrazione; pertanto, tale quota ulteriore è pari a 1.190 euro per un reddito pari a 15.001 euro e decresce, all'aumentare del reddito, fino ad annullarsi raggiunti i 28.000 euro;
- riduce da 55.000 euro a 50.000 euro la terza e ultima soglia di reddito per cui spetta la detrazione che, per tali redditi, passa da 978 euro a 1.910 euro; essa ammonta a 1.910 euro per redditi pari a 28.001 euro e decresce, fino ad annullarsi, alla soglia dei 50.000 euro;
- prevede un aumento di 65 euro della detrazione applicabile, specificamente, alla fascia di reddito superiore a 25.000 euro ma non a 35.000 euro.

Si fa presente che, ai fini del calcolo delle detrazioni per lavoro dipendente, non vanno computati i giorni di assenza ingiustificata per violazione dell'obbligo di possesso della certificazione verde COVID-19¹⁰; ciò in quanto le detrazioni per lavoro dipendente vanno rapportate al periodo di lavoro nell'anno e cioè al numero dei giorni compresi nel periodo di durata del rapporto di lavoro per i quali il lavoratore ha diritto alle detrazioni per lavoro dipendente: in tale numero di giorni vanno in ogni caso compresi le festività, i riposi settimanali e gli altri giorni non lavorativi e vanno sottratti i giorni per i quali non spetta

¹⁰ Si tratta di un obbligo previsto, a decorrere dal 15 ottobre 2021 e fino al 31 marzo 2022 (termine di cessazione dello stato di emergenza) dall'articolo 9-*quinquies*, comma 1, del decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 giugno 2021, n. 87, modificato, a decorrere dal 25 dicembre 2021, dall'articolo 8, comma 3, del decreto-legge 24 dicembre 2021, n. 221, in corso di conversione. In particolare, il comma 6 del citato articolo 9-*quinquies* dispone che il «*personale di cui al comma 1, nel caso in cui comunichi di non essere in possesso della certificazione verde COVID-19 o qualora risulti privo della predetta certificazione al momento dell'accesso al luogo di lavoro, al fine di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori nel luogo di lavoro, è considerato assente ingiustificato fino alla presentazione della predetta certificazione e, comunque, non oltre il 31 marzo 2022, termine di cessazione dello stato di emergenza, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro. Per i giorni di assenza ingiustificata di cui al primo periodo non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominati*». Per ulteriori approfondimenti, si rinvia ai chiarimenti forniti con le circolari del 9 gennaio 1998, n. 3, e del 14 maggio 2014, n. 9/E, nonché, con la risposta all'interpello del 22 luglio 2019, n. 295.

alcun reddito, neppure sotto forma di retribuzione differita (ad esempio, le assenze per aspettativa senza corresponsione di assegni).

Di seguito, si riporta una tabella riepilogativa.

REDDITO COMPLESSIVO	MISURA DELLA DETRAZIONE
Reddito complessivo non superiore a 15.000 euro	1.880 euro (in ogni caso non inferiore a 690 euro o, se a tempo determinato, a 1.380 euro)
Reddito complessivo superiore ai 15.000 euro e fino a 28.000 euro	$1.910 + 1.190 \times [(28.000 - \text{reddito complessivo}) / 13.000]$
Reddito complessivo superiore a 28.000 euro e fino a 50.000 euro	$1.910 \times [(50.000 - \text{reddito complessivo}) / 22.000]$
Reddito complessivo superiore a 50.000 euro	Nessuna detrazione

L'importo della detrazione va aumentato di 65 euro per i redditi complessivi superiori a 25.000 euro e fino a 35.000 euro.

1.2.2. Redditi di pensione

L'articolo 13, comma 3, dispone che, se alla formazione del reddito complessivo concorrono uno o più redditi di pensione di cui all'articolo 49, comma 2, lettera a), del TUIR, spetta una detrazione dall'imposta lorda, non cumulabile con quella prevista al comma 1 del medesimo articolo 13, rapportata al periodo di pensione nell'anno, pari a:

- a) 1.955 euro, se il reddito complessivo non supera 8.500 euro; l'ammontare della detrazione effettivamente spettante non può essere inferiore a 713 euro; ciò significa che tali misure minime competono laddove superiori al risultato derivante dal calcolo di ragguglio al periodo di spettanza nell'anno;
- b) 700 euro, aumentata del prodotto fra 1.255 euro e l'importo corrispondente al rapporto fra 28.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e 19.500 euro, se l'ammontare del reddito complessivo è superiore a 8.500 euro ma non a 28.000 euro;

- c) 700 euro, se il reddito complessivo è superiore a 28.000 euro ma non a 50.000 euro; la detrazione spetta per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di 50.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e l'importo di 22.000 euro.

Ai sensi del comma 3-*bis* dell'articolo 13 del TUIR, se il reddito complessivo è superiore a 25.000 euro ma non a 29.000 euro, la detrazione spettante ai sensi del citato comma 3 è aumentata di un importo pari a 50 euro. Tale importo va inteso quale correttivo in aumento alle detrazioni precedentemente riproporzionate e deve essere corrisposto – in presenza dei requisiti reddituali suindicati – per intero nel corso dell'anno 2022¹¹.

Ne consegue che il sostituto di imposta riconosce l'ulteriore detrazione di 50 euro sin dal primo periodo di paga del 2022, fermo restando che alla fine dell'anno, ovvero al momento della cessazione del rapporto pensionistico, deve ricalcolare la detrazione effettivamente spettante in relazione all'ammontare del trattamento pensionistico complessivamente erogato nel periodo d'imposta¹².

Pertanto, rispetto alla precedente disciplina, il regime delle detrazioni per i redditi di pensione in vigore dal 1° gennaio 2022:

- amplia la prima soglia di reddito per cui spetta la detrazione, che viene elevata da 8.000 euro a 8.500 euro; per tale soglia la detrazione viene innalzata da 1.880 euro a 1.955 euro, con una misura minima di detrazione pari a 713 euro;
- estende la seconda soglia di reddito da 15.000 euro a 28.000 euro; per tale soglia, si riduce da 1.297 euro a 700 euro la detrazione base e si modifica il calcolo della quota ulteriore della detrazione, stabilendo l'aumento del valore iniziale (da 583 euro a 1.255 euro) e l'adeguamento dei valori utilizzati nel prodotto ai fini della determinazione della quota aggiuntiva di detrazione; tale quota ulteriore è, quindi, uguale a 1.255 euro per un reddito pari a 8.501 euro e decresce, in misura inversamente proporzionale all'aumentare del reddito, fino ad annullarsi una volta raggiunti i 28.000 euro;
- riduce da 55.000 euro a 50.000 euro la terza e ultima soglia, oltre la quale non spetta la detrazione; la base di calcolo della detrazione d'imposta per i redditi superiori a 28.000 euro e fino a 50.000 euro si abbassa da 1.297 euro a 700 euro;

¹¹ Cfr. nota n. 8.

¹² Cfr. circolare n. 15/E del 2007, paragrafo 2.1.

la detrazione è di 700 euro per redditi pari a 28.001 euro e decresce fino ad annullarsi alla soglia dei 50.000 euro;

- prevede uno specifico aumento della detrazione, pari a 50 euro, nella fascia di reddito superiore a 25.000 euro ma non a 29.000 euro.

Di seguito, si riporta una tabella riepilogativa.

REDDITO COMPLESSIVO	MISURA DELLA DETRAZIONE
Reddito complessivo non superiore a 8.500 euro	1.955 euro (in ogni caso non inferiore a 713 euro)
Reddito complessivo superiore a 8.500 euro e fino a 28.000 euro	$700 + 1.255 \times [(28.000 - \text{reddito complessivo}) / 19.500]$
Reddito complessivo superiore a 28.000 euro e fino a 50.000 euro	$700 \times [(50.000 - \text{reddito complessivo}) / 22.000]$
Reddito complessivo superiore a 50.000 euro	Nessuna detrazione

L'importo della detrazione va aumentato di 50 euro per i redditi complessivi da 25.001 a 29.000 euro.

1.2.3. Redditi di lavoro autonomo e altri redditi

L'articolo 13, comma 5, prevede che, se alla formazione del reddito complessivo concorrono uno o più redditi di cui agli articoli 50, comma 1, lettere e), f), g), h) e i) – ad esclusione di quelli derivanti dagli assegni periodici indicati nell'articolo 10, comma 1, lettera c), fra gli oneri deducibili – 53, 66 e 67, comma 1, lettere i) e l), del TUIR¹³, spetta

¹³ Trattasi, in particolare:

- dei redditi di lavoro autonomo (cfr. articolo 53 del TUIR);
- dei redditi delle imprese minori (cfr. articolo 66 del TUIR);
- dei redditi derivanti da attività commerciali non esercitate abitualmente (cfr. articolo 67, comma 1, lettera i), del TUIR);
- dei redditi derivanti da attività di lavoro autonomo non esercitate abitualmente o dalla assunzione di obblighi di fare, non fare o permettere (cfr. articolo 67, comma 1, lettera l), del TUIR);
- dei seguenti redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente:
 - compensi per l'attività libero professionale intramuraria del personale dipendente del Servizio sanitario nazionale, del personale di cui all'articolo 102 del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382 e del personale di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 (cfr. articolo 50, comma 1, lettera e), del TUIR);
 - indennità, gettoni di presenza ed altri compensi corrisposti dallo Stato, dalle regioni, dalle province e dai comuni per l'esercizio di pubbliche funzioni, sempreché le prestazioni non siano rese da soggetti che

una detrazione dall'imposta lorda, non cumulabile con quelle previste dai precedenti commi del medesimo articolo 13, pari a:

- a) 1.265 euro, se il reddito complessivo non supera 5.500 euro;
- b) 500 euro, aumentata del prodotto fra 765 euro e l'importo corrispondente al rapporto fra 28.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e 22.500 euro, se l'ammontare del reddito complessivo è superiore a 5.500 euro ma non a 28.000 euro;
- b-bis) 500 euro, se il reddito complessivo è superiore a 28.000 euro ma non a 50.000 euro; la detrazione spetta per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di 50.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e l'importo di 22.000 euro.

In tal caso, la detrazione, a differenza di quelle previste per i lavoratori dipendenti e per i titolari di redditi di pensione, non deve essere ragguagliata al periodo di svolgimento dell'attività e, pertanto, spetta a prescindere dal periodo di attività svolta nell'anno¹⁴.

Ai sensi del comma 5-ter dell'articolo 13 del TUIR, se il reddito complessivo è superiore a 11.000 euro ma non a 17.000 euro, la detrazione spettante ai sensi del suindicato comma 5 è aumentata di un importo pari a 50 euro. Tale importo va inteso quale correttivo in aumento alle detrazioni e spetta - in presenza dei requisiti reddituali suindicati - per intero nel corso dell'anno 2022.

Pertanto, rispetto alla precedente disciplina, il regime delle detrazioni per i redditi di lavoro autonomo e altri redditi in vigore dal 1° gennaio 2022:

esercitano un'arte o professione di cui all'articolo 53, e non siano state effettuate nell'esercizio di impresa commerciale, nonché i compensi corrisposti ai membri delle commissioni tributarie, agli esperti del tribunale di sorveglianza, ad esclusione di quelli che per legge devono essere riversati allo Stato (cfr. articolo 50, comma 1, lettera f), del TUIR);

- indennità di cui all'articolo 1 della legge 31 ottobre 1965, n. 1261, e all'articolo 1 della legge 13 agosto 1979, n. 384, percepite dai membri del Parlamento nazionale e del Parlamento europeo e le indennità, comunque denominate, percepite per le cariche elettive e per le funzioni di cui agli articoli 114 e 135 della Costituzione e alla legge 27 dicembre 1985, n. 816 nonché i conseguenti assegni vitalizi percepiti in dipendenza dalla cessazione delle suddette cariche elettive e funzioni e l'assegno del Presidente della Repubblica (cfr. articolo 50, comma 1, lettera g), del TUIR);
- rendite vitalizie e rendite a tempo determinato, costituite a titolo oneroso, diverse da quelle aventi funzione previdenziale. Le rendite aventi funzione previdenziale sono quelle derivanti da contratti di assicurazione sulla vita stipulati con imprese autorizzate dall'Istituto per la vigilanza sulle assicurazioni private (ISVAP) ad operare nel territorio dello Stato, o quivi operanti in regime di stabilimento o di prestazioni di servizi, che non consentano il riscatto della rendita successivamente all'inizio dell'erogazione (cfr. articolo 50, comma 1, lettera h), del TUIR);
- altri assegni periodici, comunque denominati, alla cui produzione non concorrono attualmente né capitale né lavoro, compresi quelli indicati alle lettere c) e d) del comma 1 dell'articolo 10 tra gli oneri deducibili ed esclusi quelli indicati alla lettera c) del comma 1 dell'articolo 44 (cfr. articolo 50, comma 1, lettera i), del TUIR).

¹⁴ Cfr. circolare n. 15/E del 2007, paragrafo 1.5.5.

- amplia da 1.104 euro a 1.265 euro la detrazione per la prima soglia di reddito, elevata da 4.800 euro a 5.500 euro;
- introduce una ulteriore soglia di reddito – superiore a 5.500 euro ma non a 28.000 euro – con una detrazione di 500 euro, aumentata di una somma pari a 765 euro per un reddito di 5.501 euro, che decresce al crescere del reddito fino ad azzerarsi alla soglia dei 28.000 euro;
- rimodula l'ultima soglia di reddito, ora superiore a 28.000 euro ma non a 50.000 euro; per tale ultima soglia, la detrazione spetta nell'importo massimo di 500 euro per un reddito pari a 28.001 euro, riducendosi progressivamente fino ad annullarsi raggiunti i 50.000 euro;
- prevede un aumento della detrazione di un importo pari a 50 euro per la fascia di reddito superiore a 11.000 euro ma non a 17.000 euro.

Di seguito, si riporta una tabella riepilogativa.

REDDITO COMPLESSIVO	MISURA DELLA DETRAZIONE
Reddito complessivo non superiore a 5.500 euro	1.265 euro
Reddito complessivo superiore a 5.500 euro e fino a 28.000 euro	$500 + 765 \times [(28.000 - \text{reddito complessivo}) / 22.500]$
Reddito complessivo superiore a 28.000 euro e fino a 50.000 euro	$500 \times [(50.000 - \text{reddito complessivo}) / 22.000]$
Reddito complessivo superiore a 50.000 euro	Nessuna detrazione

L'importo della detrazione va aumentato di 50 euro per i redditi complessivi superiori a 11.000 euro ma non a 17.000 euro.

1.3. Modifica al d.l. n. 3 del 2020 recante «Misure urgenti per la riduzione della pressione fiscale sul lavoro dipendente»

In considerazione delle modifiche alle detrazioni per tipologie di reddito esaminate nel paragrafo 1.2, l'articolo 1, comma 3, della legge di bilancio 2022:

- alla lettera a), n. 1), ha modificato l'articolo 1 del d.l. n. 3 del 2020, concernente il «*Trattamento integrativo dei redditi di lavoro dipendente e assimilati*»;
- alla lettera b), ha abrogato l'articolo 2 del d.l. n. 3 del 2020 che – originariamente previsto in vista di una revisione strutturale del sistema delle detrazioni – stabiliva una «*Ulteriore detrazione fiscale per redditi di lavoro dipendente e assimilati*»¹⁵ per i redditi complessivi superiori a 28.000 euro ma inferiori a 40.000 euro¹⁶.

1.3.1. Trattamento integrativo ante 1° gennaio 2022

Prima delle modifiche apportate dalla legge di bilancio 2022, l'articolo 1 del d.l. n. 3 del 2020 riconosceva – a condizione che il reddito complessivo non fosse superiore ad una soglia prestabilita – una somma a titolo di trattamento integrativo (c.d. *bonus Irpef* o *bonus* 100 euro), determinata in rapporto al numero di giorni lavorativi, in favore dei percettori di reddito di lavoro dipendente e assimilati, la cui imposta lorda, determinata su detti redditi, risultasse di ammontare superiore alla detrazione spettante per lavoro dipendente e assimilati.

Più precisamente, tale disposizione normativa¹⁷ riconosceva, a decorrere dall'anno 2021, una somma a titolo di trattamento integrativo, che non concorrevà alla formazione del reddito, di importo pari a 1.200 euro qualora:

- l'imposta lorda determinata sui redditi da lavoro dipendente e assimilati risultasse superiore all'ammontare della detrazione spettante per lavoro dipendente e assimilati e
- il reddito complessivo¹⁸ non risultasse superiore a 28.000 euro.

¹⁵ Al riguardo si ricorda che, secondo quanto previsto dal comma 2 del predetto articolo 2 del d.l. n. 3 del 2020, la "ulteriore detrazione" spettava, tra l'altro, per le prestazioni rese dal 1° gennaio 2021 nei seguenti importi:

«a) 960 euro, aumentata del prodotto tra 240 euro e l'importo corrispondente al rapporto tra 35.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e 7.000 euro, se l'ammontare del reddito complessivo è superiore a 28.000 euro ma non a 35.000 euro;

b) 960 euro, se il reddito complessivo è superiore a 35.000 euro ma non a 40.000 euro; la detrazione spetta per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di 40.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e l'importo di 5.000 euro».

¹⁶ L'articolo 1, comma 3, lettera a), n. 2), della legge di bilancio 2022 ha modificato con finalità di coordinamento l'articolo 1, comma 3, del d.l. n. 3 del 2020, al fine di eliminare l'espressione «, tenendo conto dell'eventuale diritto all'ulteriore detrazione di cui all'articolo 2».

¹⁷ Più precisamente, l'articolo 1, comma 1, del d.l. n. 3 del 2020 prevedeva che *nelle « more di una revisione degli strumenti di sostegno al reddito, qualora l'imposta lorda determinata sui redditi di cui agli articoli 49, con esclusione di quelli indicati nel comma 2, lettera a), e 50, comma 1, lettere a), b), c), c-bis), d), h-bis) e l), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, sia di importo superiore a quello della detrazione spettante ai sensi dell'articolo 13, comma 1, del citato testo unico, è riconosciuta una somma a titolo di trattamento integrativo, che non concorre alla formazione del reddito, di importo pari a 600 euro per l'anno 2020 e a 1.200 euro a decorrere dall'anno 2021, se il reddito complessivo non è superiore a 28.000 euro».*

Ai fini del riconoscimento del trattamento integrativo, era dunque necessaria la previa verifica della “capienza” dell’imposta lorda determinata sui redditi da lavoro dipendente e assimilati rispetto alla detrazione spettante per le stesse tipologie reddituali, con riferimento al medesimo periodo di imposta, ossia l’anno in corso.

Per il citato trattamento integrativo *ante* 1° gennaio 2022, si rinvia ai chiarimenti forniti con la circolare del 14 dicembre 2020, n. 29/E.

1.3.2. Trattamento integrativo *post* 1° gennaio 2022

L’articolo 1, comma 3, della legge di bilancio 2022 ha ridotto da 28.000 euro a 15.000 euro la soglia di reddito complessivo prevista dall’articolo 1 del d.l. n. 3 del 2020, sopra la quale il trattamento integrativo di regola non spetta, lasciando inalterato l’impianto di determinazione e spettanza dello stesso¹⁹.

Fermo restando il rispetto delle condizioni previste nel primo periodo del comma 1 (verifica della “capienza” dell’imposta lorda determinata sui redditi da lavoro dipendente e assimilati rispetto alla detrazione spettante per le stesse tipologie reddituali), la medesima disposizione normativa ha, tuttavia, precisato che il trattamento integrativo di cui all’articolo 1 del d.l. n. 3 del 2020 è comunque riconosciuto – se il reddito complessivo²⁰ è superiore a 15.000 euro ma non a 28.000 euro – a condizione che la somma di determinate detrazioni (per carichi di famiglia, per reddito da lavoro dipendente e assimilati, per interessi passivi su prestiti o mutui contratti entro il 2021, per le rate relative alle spese sostenute fino al 31 dicembre 2021 riferite a spese sanitarie, interventi di recupero del patrimonio edilizio e di riqualificazione energetica degli edifici, nonché a detrazioni previste da altre disposizioni normative) «*sia di ammontare superiore all’imposta lorda*»²¹.

¹⁸ Determinato secondo le disposizioni dettate, fra l’altro, dal comma 2 dell’articolo 3 del d.l. n. 3 del 2020 e da quanto precisato nella circolare n. 29/E del 2020.

¹⁹ Al riguardo si rinvia, laddove compatibili ai chiarimenti resi nella citata circolare n. 29/E del 2020.

²⁰ Determinato secondo le disposizioni dettate, fra l’altro, dal comma 2 dell’articolo 3 del d.l. n. 3 del 2020 e da quanto precisato nella circolare n. 29/E del 2020.

²¹ Nello specifico, il vigente articolo 1, comma 1, secondo periodo, del d.l. n. 3 del 2020 prevede che *il «trattamento integrativo è riconosciuto anche se il reddito complessivo è superiore a 15.000 euro ma non a 28.000 euro, a condizione che la somma delle detrazioni di cui agli articoli 12 e 13, comma 1, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, delle detrazioni di cui all’articolo 15, comma 1, lettere a) e b), e comma 1-ter, dello stesso testo unico, limitatamente agli oneri sostenuti in dipendenza di prestiti o mutui contratti fino al 31 dicembre 2021, e delle rate relative alle detrazioni di cui agli articoli 15, comma 1, lettera c), e 16-bis del citato testo unico nonché di quelle relative alle detrazioni previste da altre disposizioni normative, per spese sostenute fino al 31 dicembre 2021, sia di ammontare superiore all’imposta lorda. Nel caso in cui ricorrano le condizioni previste dal secondo periodo, il trattamento integrativo è riconosciuto per un ammontare,*

In tale ipotesi, il trattamento integrativo è riconosciuto per un ammontare, comunque non superiore a 1.200 euro, determinato in misura pari alla differenza tra la somma delle detrazioni ivi elencate e l'imposta lorda.

Per il calcolo del trattamento integrativo effettivamente spettante è necessario tenere conto delle seguenti detrazioni, spettanti per l'anno d'imposta 2022, previste dalla norma in commento:

- a) detrazioni per carichi di famiglia (articolo 12 del TUIR); ai fini della determinazione di tale detrazione si richiamano i chiarimenti forniti nel paragrafo 1.4;
- b) detrazioni per lavoro dipendente e assimilati (articolo 13, comma 1, del TUIR); considerato che il comma 1.1 dell'articolo 13 del TUIR, in vigore dal 1° gennaio 2022, prevede che la «*detrazione spettante ai sensi del comma 1*» è aumentata di un importo a titolo di correttivo se il reddito complessivo è superiore a 25.000 euro ma non a 35.000 euro, si ritiene che, ai fini della determinazione di tale detrazione, si debba tenere conto anche del predetto correttivo;
- c) detrazioni per interessi passivi su prestiti o mutui agrari contratti fino al 31 dicembre 2021 (articolo 15, comma 1, lettera a), del TUIR);
- d) detrazioni per interessi passivi su mutui contratti fino al 31 dicembre 2021 per l'acquisto o la costruzione dell'unità immobiliare da adibire ad abitazione principale (articolo 15, comma 1, lettera b), e comma 1-*ter*, del TUIR);
- e) detrazioni per spese sanitarie superiori a 15.493,71 euro sostenute fino al 31 dicembre 2021 e rateizzate alla medesima data (articolo 15, comma 1, lettera c), del TUIR);
- f) detrazioni per spese per interventi di recupero del patrimonio edilizio e di riqualificazione energetica degli edifici sostenute fino al 31 dicembre 2021 e rateizzate alla medesima data (articolo 16-*bis* del TUIR, attualmente disciplinato dall'articolo 16, comma 1, del decreto-legge 4 giugno 2013, n. 63, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 agosto 2013, n. 90);

comunque non superiore a 1.200 euro, determinato in misura pari alla differenza tra la somma delle detrazioni ivi elencate e l'imposta lorda».

g) tutte le detrazioni previste da altre disposizioni normative relative a spese sostenute fino al 31 dicembre 2021 e rateizzate alla medesima data²².

In sostanza, le detrazioni di cui alle precedenti lettere c), d), e), f) e g) afferiscono a spese sostenute fino al 31 dicembre 2021 (quindi anche in anni precedenti al 2021), ma la cui detrazione si protrae nell'anno di imposta 2022 e, eventualmente, negli anni successivi per effetto della rateazione prevista dalla normativa vigente al momento del sostenimento dell'onere.

L'imposta lorda – da considerare per il rispetto della seconda condizione stabilita dal comma 1 del citato d.l. n. 3 del 2020 per la spettanza del trattamento integrativo per i redditi compresi fra i 15.000 euro e i 28.000 euro – va, invece, determinata secondo le regole ordinarie e non sui soli redditi da lavoro dipendente e assimilati di cui agli articoli 49, con esclusione di quelli indicati nel comma 2, lettera a), e 50, comma 1, lettere a), b), c), c-bis), d), h-bis) e l), del TUIR. Ciò in quanto il riferimento a tali redditi è contenuto solo nel primo periodo del comma 1 dell'articolo 1 del d.l. n. 3 del 2020 e non anche nel secondo e nel terzo periodo del medesimo comma.

Per espressa previsione normativa, inoltre, la somma delle detrazioni previste dall'articolo 1, comma 3, della legge di bilancio 2022 deve riferirsi a «*spese sostenute fino al 31 dicembre 2021*». Va da sé che, per la verifica della “incapienza” dell'imposta lorda rispetto alle detrazioni normativamente previste dall'articolo 1, comma 1, secondo periodo, del d.l. n. 3 del 2020, è necessario fare riferimento all'imposta lorda relativa all'anno d'imposta in corso (nella specie, 2022), diminuita delle detrazioni di cui alle precedenti lettere da a) a g), relative al medesimo periodo di imposta (2022).

²² Si tratta, in particolare, delle rate residue derivanti dalle detrazioni spettanti per le spese sostenute fino al 31 dicembre 2021 per:

- interventi ammessi al c.d. Sisma *bonus* (articolo 16, commi da 1-bis a 1-septies, del d.l. n. 63 del 2013);
- interventi ammessi al c.d. *Bonus verde* (articolo 1, commi da 12 a 15, della legge 27 dicembre 2017, n. 205);
- interventi finalizzati al recupero o al restauro delle facciate degli edifici esistenti - *Bonus facciate* (articolo 1, commi da 219 a 223, della legge 27 dicembre 2019, n. 160);
- interventi di acquisto e posa in opera di infrastrutture di ricarica dei veicoli alimentati ad energia elettrica (articolo 16-ter del d.l. n. 63 del 2013);
- spese per l'arredo degli immobili ristrutturati - *Bonus mobili* (articolo 16, comma 2, del d.l. n. 63 del 2013);
- spese per l'arredo degli immobili giovani coppie (articolo 1, comma 75, della legge 28 dicembre 2015, n. 208);
- spese per acquisto abitazione classe energetica A o B (articolo 1, comma 56, della legge 28 dicembre 2015, n. 208);
- spese per interventi finalizzati al risparmio energetico – *Eco bonus* (articolo 1, commi da 344 a 349, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 - articolo 14 del d.l. n. 63 del 2013);
- *Superbonus* (articolo 119 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77).

Riepilogando, in materia di trattamento integrativo, la legge di bilancio 2022 ha riconosciuto la possibilità di beneficiare dello stesso:

- nell'ipotesi in cui il reddito complessivo non è superiore a 15.000 euro, qualora vi sia "capienza" dell'imposta lorda determinata sui redditi da lavoro dipendente e assimilati rispetto alle detrazioni da lavoro dipendente e assimilati; in tal caso, il trattamento integrativo è riconosciuto per un ammontare pari a 1.200 euro;
- nell'ipotesi in cui il reddito complessivo sia superiore a 15.000 euro ma non a 28.000 euro, qualora vi sia, oltre al requisito di cui al precedente punto, anche "incapienza" dell'imposta lorda determinata secondo le regole ordinarie, rispetto alle detrazioni di cui alle precedenti lettere da a) a g); in tal caso, il trattamento integrativo è riconosciuto per un ammontare:
 - pari alla differenza tra la somma delle suindicate detrazioni d'imposta e l'imposta lorda;
 - comunque non superiore a 1.200 euro annui.

Per meglio comprendere il funzionamento delle disposizioni sopra commentate si ritiene utile chiarire con degli esempi l'applicazione del trattamento integrativo dei redditi di lavoro dipendente e assimilati *ex* articolo 1 del d.l. n. 3 del 2020.

Si ipotizzi il caso di un contribuente che abbia un reddito complessivo pari a 14.000 euro derivante esclusivamente da un contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato (per 365 giorni).

Occorre, innanzitutto, verificare la "capienza" dell'imposta lorda sui redditi da lavoro dipendente rispetto alle detrazioni previste dall'articolo 13, comma 1, del TUIR.

Successivamente occorre appurare che il lavoratore abbia un reddito complessivo non superiore a 15.000 euro e calcolare l'importo del trattamento integrativo spettante tenendo conto che il predetto trattamento va rapportato al periodo di lavoro nell'anno.

Pertanto, per un lavoratore impiegato per l'intero anno 2022 il cui reddito da lavoro è di 14.000 euro, l'importo dell'imposta lorda sui redditi da lavoro dipendente è pari a 3.220 euro, la detrazione da lavoro dipendente spettante è pari a 1.880 euro, l'imposta netta sui predetti redditi è pari a 1.340 euro (la prima condizione richiesta dalla norma, relativa alla capienza, risulta, quindi, rispettata). Atteso che tale contribuente ha un reddito complessivo pari a 14.000 euro per l'anno 2022 e che ha lavorato per 365 giorni, ha diritto a una somma

pari a 1.200 euro, a titolo di trattamento integrativo, che non concorre alla formazione del reddito.

Si ipotizzi, inoltre, il caso di un contribuente che abbia un reddito complessivo pari a 25.000 euro derivante da un contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato (per 365 giorni) per un importo pari a 18.000 euro e da redditi agrari pari a 7.000 euro. Per l'anno d'imposta 2022, tale lavoratore ha il coniuge a carico, ha sostenuto spese per interessi passivi pari a 4.000 euro per un mutuo agrario contratto il 10 giugno 2021 e fruisce della seconda rata riferita a spese, sostenute nell'anno 2021, per interventi di recupero del patrimonio edilizio *ex* articolo 16-*bis* del TUIR pari a 3.000 euro.

Occorre, innanzitutto, verificare la “capienza” dell'imposta lorda sui redditi da lavoro dipendente rispetto alle detrazioni previste dall'articolo 13, comma 1, del TUIR. Successivamente occorre verificare che vi sia “incapienza” dell'imposta lorda determinata secondo le regole ordinarie, rispetto alle detrazioni di cui alle precedenti lettere da a) a g). Occorre, infine, verificare se il reddito complessivo non è superiore a 28.000 euro e, poi, calcolare l'importo del trattamento integrativo teorico spettante tenendo conto che il predetto trattamento va rapportato al periodo di lavoro nell'anno e deve essere pari alla differenza tra la somma delle predette detrazioni d'imposta e l'imposta lorda. Tale importo non può, comunque, essere superiore a 1.200 euro annui.

Pertanto, per un lavoratore impiegato per l'intero anno 2022 il cui reddito da lavoro è di 18.000 euro, l'importo dell'imposta lorda sui redditi da lavoro dipendente è pari a 3.970 euro, la detrazione da lavoro dipendente spettante è pari a 2.825 euro, l'imposta netta sui predetti redditi è pari a 1.145 euro (la prima condizione richiesta dalla norma, relativa alla capienza, risulta, quindi, rispettata).

Successivamente occorre verificare che vi sia “incapienza” dell'imposta lorda determinata secondo le regole ordinarie rispetto alle detrazioni di cui alle precedenti lettere da a) a g):

- imposta lorda, pari a 5720 euro;
- ammontare detrazioni lavoro dipendente, pari a 2.185 euro;
- ammontare detrazioni per carichi di famiglia, pari a 690 euro;
- ammontare detrazioni per interessi passivi di mutuo agrario ($1.500 \times 19/100$), pari a 760 euro;

- ammontare della seconda rata di detrazione di cui all'articolo 16-*bis* del TUIR, pari a 3.000 euro;
- totale detrazioni, pari a 6.635 euro.

Nell'esempio appena descritto, la differenza fra imposta lorda e detrazioni è, pertanto, pari a meno 915 euro (la seconda condizione richiesta dalla norma, relativa alla incapacienza, risulta, quindi, rispettata). Atteso che tale contribuente ha un reddito complessivo pari a 25.000 euro per l'anno 2022 (e quindi non superiore a 28.000 euro) e che ha lavorato per 365 giorni, ha diritto a una somma pari a 915 euro, a titolo di trattamento integrativo, che non concorre alla formazione del reddito.

Qualora la differenza di cui sopra risulti di un ammontare pari, ad esempio, a 1.400 euro, spetterebbe, a titolo di trattamento integrativo, una somma pari a 1.200 euro, limite massimo prescritto dall'articolo 1, comma 1, secondo periodo, del d.l. n. 3 del 2020.

1.3.3. Adempimenti dei sostituti e dei sostituiti d'imposta

Analogamente a quanto precisato nella citata circolare n. 29/E del 2020, il trattamento integrativo di cui all'articolo 1 del d.l. n. 3 del 2020 va riconosciuto dai sostituti d'imposta in via automatica, senza attendere alcuna richiesta esplicita da parte dei sostituiti.

Tale trattamento va attribuito dai sostituti d'imposta ripartendone i relativi importi sulle retribuzioni relative a prestazioni rese a decorrere dal 1° gennaio 2022 e verificandone in sede di conguaglio la relativa spettanza.

I sostituti d'imposta devono determinare la spettanza del trattamento integrativo e il relativo importo sulla base dei dati a loro disposizione, più precisamente, in base:

- al reddito previsionale relativo all'anno in corso e
- alla "capienza" ed alla "incapienza", come sopra descritte, relative all'anno in corso; a tal riguardo si evidenzia che il sostituto d'imposta è tenuto a verificare la "capienza" e la "incapienza" sulla base delle detrazioni a lui note, vale a dire quelle di cui agli articoli 12 e 13, commi 1 e 1.1, del TUIR, e ad effettuare un conguaglio di fine anno/cessazione; l'eventuale conguaglio definitivo va effettuato in sede di dichiarazione dei redditi presentata dal sostituito.

I sostituti d'imposta devono determinare la spettanza del trattamento integrativo e il relativo importo anche in base ai dati di cui entrano in possesso, ad esempio, per effetto di

comunicazioni da parte del lavoratore, relative ai redditi rivenienti da altri rapporti di lavoro intercorsi nell'anno di riferimento.

Inoltre, il sostituto d'imposta non procede all'erogazione del trattamento integrativo nel caso in cui il lavoratore abbia espressamente formulato una richiesta in tal senso. In sostanza, il dipendente può richiedere al sostituto di non procedere all'erogazione del trattamento integrativo, ad esempio, nelle ipotesi in cui, disponendo di altri redditi che concorrono alla formazione del reddito complessivo, possa ragionevolmente presumere di non avere diritto al trattamento integrativo in esame; in tal caso, il sostituto d'imposta può recuperare il trattamento integrativo eventualmente erogato dagli emolumenti corrisposti nei periodi di paga successivi a quello nel quale è resa la comunicazione e, comunque, entro i termini di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno o di fine rapporto di lavoro.

L'importo del trattamento integrativo riconosciuto è indicato nella Certificazione unica dei redditi di lavoro dipendente e assimilati (CU).

Ai sensi dell'articolo 1, comma 3, del d.l. n. 3 del 2020, qualora in tale sede il trattamento integrativo si riveli non spettante, i medesimi sostituti d'imposta provvedono al recupero del relativo importo. Nel caso in cui il predetto importo superi 60 euro, il recupero dello stesso è effettuato in otto rate di pari ammontare a partire dalla prima retribuzione che tiene conto degli effetti del conguaglio.

Al riguardo, appare opportuno precisare che, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, il sostituto d'imposta in sede di conguaglio di fine rapporto di lavoro è tenuto a recuperare i benefici fiscali non spettanti in un'unica soluzione, indipendentemente dall'importo, in mancanza di ulteriori retribuzioni sulle quali operare il recupero in maniera dilazionata. Qualora il recupero del beneficio non spettante non possa avvenire in occasione del conguaglio di fine rapporto di lavoro, ad esempio per incapienza della retribuzione, si applica l'articolo 23, comma 3, del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, secondo cui l' *«importo che al termine del periodo d'imposta non è stato trattenuto per cessazione del rapporto di lavoro o per incapienza delle retribuzioni deve essere comunicato all'interessato che deve provvedere al versamento entro il 15 gennaio dell'anno successivo»*.

Inoltre, ai sensi del successivo comma 4 dell'articolo 1 del d.l. n. 3 del 2020, i sostituti d'imposta compensano il credito maturato per effetto dell'erogazione del trattamento integrativo ai sensi dell'articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241.

Sul recupero del trattamento integrativo e sulla compensazione del credito maturato, si rinvia, in quanto compatibili con le modifiche apportate dalla legge di bilancio 2022, agli ulteriori chiarimenti forniti con la citata circolare n. 29/E del 2020.

1.3.4. Contribuenti senza sostituto d'imposta

I contribuenti aventi diritto al trattamento integrativo, le cui remunerazioni sono erogate da un soggetto che non è sostituto d'imposta, possono richiedere il predetto beneficio nella dichiarazione dei redditi relativa al periodo di riferimento secondo modalità che saranno specificate nei modelli delle dichiarazioni dei redditi²³.

1.4. *Il nuovo assegno unico e universale: le modifiche alle detrazioni per carichi di famiglia*

L'articolo 1 del decreto legislativo 29 dicembre 2021, n. 230²⁴, rubricato «*Istituzione dell'assegno unico e universale per i figli a carico, in attuazione della delega conferita al Governo ai sensi della legge 1° aprile 2021, n. 46*», istituisce, a decorrere dal 1° marzo 2022, l'assegno unico e universale per i figli a carico (di seguito, AUU), che costituisce un beneficio economico attribuito, su base mensile, per il periodo compreso tra marzo di ciascun anno e febbraio dell'anno successivo, ai nuclei familiari sulla base della condizione economica del nucleo, in base all'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE)²⁵.

²³ Cfr. circolare n. 29/E del 2020, paragrafo 8.

²⁴ Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 30 dicembre 2021, n. 309.

²⁵ L'AUU è una prestazione erogata mensilmente dall'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) a tutti i nuclei familiari con figli minorenni che ne fanno richiesta mediante un'apposita domanda, da presentare nei termini e con le modalità definite dal medesimo Istituto. L'assegno, corrisposto tramite bonifico diretto sul conto corrente indicato dai genitori, spetta anche per i figli maggiorenni fino al compimento dei 21 anni di età, se seguono un corso di formazione scolastica, professionale o di laurea, se hanno un reddito da lavoro inferiore agli 8.000 euro, se sono registrati come disoccupati presso i servizi pubblici per l'impiego o se svolgono il servizio civile universale. Per i figli con disabilità spetta senza alcun limite di età. Per ulteriori chiarimenti sull'AUU si rinvia alla circolare dell'INPS del 9 febbraio 2022, n. 23.

In conseguenza dell'entrata in vigore dell'AUU, l'articolo 10, comma 4, del medesimo decreto delegato modifica l'articolo 12 del TUIR, contenente la disciplina delle detrazioni per carichi di famiglia, con l'effetto che, sempre a far data dal 1° marzo 2022²⁶:

- cessano di avere efficacia le detrazioni fiscali per figli a carico minori di 21 anni, ivi incluse le maggiorazioni delle detrazioni per figli minori di tre anni e per figli con disabilità²⁷;
- è abrogata la detrazione per famiglie numerose (in presenza di almeno quattro figli) di cui al comma 1-*bis*.

Il citato articolo 12 del TUIR è stato ulteriormente modificato dall'articolo 19, comma 6, del decreto-legge 27 gennaio 2022, n. 4²⁸ (di seguito, decreto sostegni-*ter*), il quale al comma 1, lettera d), ha previsto che tra i familiari a carico²⁹ non rientrano i figli di qualsiasi età, «*ancorché per i medesimi non spetti la detrazione*» prevista per i figli a carico, di cui alla precedente lettera c).

Inoltre, il predetto decreto sostegni-*ter* ha inserito il nuovo comma 4-*ter* nel medesimo articolo 12 del TUIR, il quale stabilisce che ai «*fini delle disposizioni fiscali che fanno riferimento alle persone indicate nel presente articolo, anche richiamando le condizioni ivi previste, i figli per i quali non spetta la detrazione ai sensi della lettera c) del comma 1 sono considerati al pari dei figli per i quali spetta tale detrazione*».

In altri termini, per i figli di età inferiore ai 21 anni che rispettano i criteri reddituali stabiliti al comma 2 del medesimo articolo 12 (e che, quindi, sono fiscalmente a carico), anche se non spettano più le detrazioni per figli a carico, continuano a spettare le detrazioni e le deduzioni previste per oneri e spese sostenute nell'interesse dei familiari fiscalmente a carico di cui all'articolo 12 del TUIR. Per i figli di età inferiore ai 21 anni, anche se non fiscalmente a carico, continuano ad applicarsi le disposizioni di cui all'articolo 51, comma 2, del TUIR in tema di *welfare*³⁰.

²⁶ Come previsto dal comma 5 dell'articolo 10 del d.lgs. n. 230 del 2021.

²⁷ Dal 1° marzo 2022, le disposizioni di cui all'articolo 12 del TUIR si applicano esclusivamente per gli altri familiari a carico e per i figli di età pari o superiore a 21 anni.

²⁸ In corso di conversione.

²⁹ Da intendersi come ogni altra persona indicata nell'articolo 433 del codice civile che conviva con il contribuente o percepisca assegni alimentari non risultanti da provvedimenti dell'autorità giudiziaria «*esclusi in ogni caso i figli, ancorché per i medesimi non spetti la detrazione ai sensi della lettera c)*».

³⁰ Non concorre a formare il reddito di lavoro dipendente il valore normale dei servizi di *welfare* di cui all'articolo 51, comma 2, del TUIR messi a disposizione dal datore di lavoro a tutti i dipendenti anche se goduti da figli di età inferiore ai 21 anni, per i quali non spettano le detrazioni di cui all'articolo 12 del TUIR.

Con riferimento alle detrazioni per carichi di famiglia, fino alla fine di febbraio del primo anno di applicazione (2022), restano in vigore le misure in essere, ossia, per quel che rileva in questa sede, le detrazioni per i figli minori di 21 anni e la detrazione per famiglie numerose di cui al richiamato articolo 12 del TUIR.

Ciò significa che il sostituto d'imposta, anche al fine del riconoscimento del trattamento integrativo di cui al precedente paragrafo 1.3.2, deve computare le detrazioni per carichi di famiglia applicando per i primi due mesi dell'anno in corso (gennaio e febbraio) l'articolo 12 nella versione vigente al 28 febbraio 2022 e, per il restante periodo dell'anno, nella versione come modificata, a decorrere dal 1° marzo 2022, dall'articolo 10 del d.lgs. n. 230 del 2021. Resta ferma la verifica delle detrazioni effettivamente spettanti in occasione del conguaglio di fine anno, ovvero al momento della cessazione del rapporto di lavoro con riferimento al reddito complessivo riferito all'intero periodo d'imposta.

Il ragguaglio della detrazione ai soli due mesi di vigenza dell'articolo 12 deve essere effettuato anche con riferimento alla detrazione per famiglie numerose di cui al citato comma 1-*bis*. Infatti, dato che tale detrazione è stata sostituita dal citato AUU, si ritiene che per il solo anno 2022, se il contribuente ha diritto alla predetta detrazione, la stessa debba essere rapportata ai soli due mesi di vigenza della disposizione. La condizione richiesta dalla norma dell'esistenza di almeno quattro figli a carico può, tuttavia, verificarsi in tutto il periodo d'imposta 2022, ciò in quanto l'ulteriore detrazione³¹ non spetta per ciascun figlio, ma deve intendersi come *bonus* complessivo ed unitario a beneficio delle famiglie numerose, senza la necessità di verificare che l'evento che dà diritto alla detrazione stessa sia avvenuto in vigenza del citato comma 1-*bis*.

Ad esempio, se si ipotizza, al 1° gennaio 2022, un nucleo familiare composto da genitori e quattro figli, l'ulteriore detrazione per figli a carico di 1.200 euro prevista dall'articolo 12, comma 1-*bis*³², del TUIR deve essere riconosciuta per soli due mesi (gennaio e febbraio 2022) nella misura di 200 euro ($1.200/12 \times 2$). Tale detrazione spetta, nella medesima misura, anche se il quarto figlio nasce, ad esempio, a settembre 2022.

³¹ È una detrazione «ulteriore» perché non rapportata al mese in cui si verifica il presupposto normativo (circolare del 9 gennaio 2008, n. 1/E).

³² Comma abrogato, a far data dal 1° marzo 2022, dall'articolo 10, comma 4, lettera d), del d.lgs. n. 230 del 2021.

Ai sensi del combinato disposto degli articoli 12 del TUIR e 2, comma 1, lettera c), del d.lgs. n. 230 del 2021, per i figli disabili di età pari o superiore a 21 anni le detrazioni fiscali di cui al citato articolo 12 sono cumulabili con l'AUU eventualmente percepito³³.

Inoltre, al primo figlio di età pari o superiore a 21 anni, può essere riconosciuta la detrazione prevista per il coniuge - se più conveniente delle detrazioni previste per i figli a carico di cui alla predetta lettera c) - nel caso in cui l'altro genitore manchi o non abbia riconosciuto i figli naturali e il contribuente non sia coniugato o, se coniugato, si sia successivamente legalmente ed effettivamente separato, ovvero se vi siano figli adottivi, affidati o affiliati del solo contribuente e questi non sia coniugato o, se coniugato, si sia successivamente legalmente ed effettivamente separato.

Infine, atteso che le predette detrazioni sono rapportate al mese e competono dal mese in cui si sono verificate fino a quello in cui sono cessate le condizioni richieste, la detrazione di cui al novellato articolo 12, comma 1, lettera c), del TUIR spetta dal mese del compimento dei 21 anni di età del figlio.

1.5. Esempio di risparmio d'imposta

Per meglio comprendere gli effetti, in termini di concreto risparmio d'imposta, della riforma in commento si ritiene utile chiarire con degli esempi le differenze tra l'applicazione delle aliquote e delle detrazioni valide dal 1° gennaio 2022 e quelle in vigore fino al 31 dicembre 2021.

Si ipotizzi il caso di un lavoratore dipendente a tempo indeterminato che abbia un reddito complessivo pari a 50.000 euro.

Anno d'imposta 2021 (aliquote e detrazioni in vigore fino al 31 dicembre 2021)

Irpef lorda in base agli scaglioni Irpef in vigore fino al 31 dicembre 2021:

15.000 x 23% 3.450 (a)

13.000 (28.000 – 15.000) x 27% 3.510 (b)

22.000 (50.000 – 28.000) x 38% 8.360 (c)

Imposta lorda 15.320 euro (a + b + c)

Detrazioni per lavoro dipendente

³³ Cfr. circolare dell'INPS n. 23 del 2022.

$$978 \times [(55.000-50.000) / 27.000] = \mathbf{181}$$

Imposta netta 15.139 (d) (15.320 – 181)

Anno d'imposta 2022 (aliquote e detrazioni in vigore dal 1° gennaio 2022)

Irpef lorda in base agli scaglioni Irpef in vigore dal 1° gennaio 2022

$$15.000 \times 23\% \quad 3.450 \text{ (a1)}$$

$$13.000 (28.000 - 15.000) \times 25\% \quad 3.250 \text{ (b1)}$$

$$22.000 (50.000 - 28.000) \times 35\% \quad 7.700 \text{ (c1)}$$

Imposta lorda 14.400 euro (a1 + b1 + c1)

Detrazioni per lavoro dipendente

$$1.910 \times [(50.000-50.000) / 22.000] = \mathbf{0}$$

In questo caso non trova applicazione neanche l'ulteriore detrazione di 65 euro prevista per i redditi complessivi da 25.001 euro a 35.000 euro.

Imposta netta 14.400 (e) (14.400 – 0)

In conclusione, nell'esempio ipotizzato, il risparmio d'imposta del contribuente nell'anno 2022 rispetto al 2021 è pari a **739 euro** [d (15.139) – e (14.400)].

Ora si ipotizzi il caso di un lavoratore dipendente a tempo indeterminato che abbia un reddito complessivo pari a 30.000 euro.

Anno d'imposta 2021 (aliquote e detrazioni in vigore fino al 31 dicembre 2021)

Irpef lorda in base agli scaglioni Irpef in vigore fino al 31 dicembre 2021:

$$15.000 \times 23\% \quad 3.450 \text{ (a)}$$

$$13.000 (28.000 - 15.000) \times 27\% \quad 3.510 \text{ (b)}$$

$$2.000 (30.000 - 28.000) \times 38\% \quad 760 \text{ (c)}$$

Imposta lorda 7.720 (a + b + c)

Detrazioni per lavoro dipendente

$$978 \times [(55.000-30.000) / 27.000] = \mathbf{906}$$

Ulteriore detrazione *ex* articolo 2 del d.l. n. 3 del 2020

$$960 + 240 \times [(35.000 - 30.000) / 7.000] = \mathbf{1.131}$$

Totale detrazioni 2.037

Imposta netta 5.683 (d) (7.720 - 906 - 1.131)

Anno d'imposta 2022 (aliquote e detrazioni in vigore dal 1° gennaio 2022)

Irpef lorda in base agli scaglioni Irpef in vigore dal 1° gennaio 2022

15.000 x 23% 3.450 (a1)

13.000 (28.000 – 15.000) x 25% 3.250 (b1)

2.000 (30.000 – 28.000) x 35% 700 (c1)

Imposta lorda 7.400 (a1 + b1 + c1)

Detrazioni per lavoro dipendente

$1.910 \times [(50.000 - 30.000) / 22.000] = 1.736 + 65$ (ulteriore detrazione per i redditi complessivi da 25.001 a 35.000 euro) = **1.801**

Imposta netta 5.599 (e) (7.400 – 1.801)

In conclusione, nell'esempio ipotizzato, il risparmio d'imposta del contribuente nell'anno 2022 rispetto al 2021 è pari a **84 euro** [d (5.683) – e (5.599)].

1.6. Ambito di applicazione temporale

Le modifiche normative introdotte dalla legge di bilancio 2022 entrano in vigore il 1° gennaio 2022 e si applicano, quindi, a decorrere dal periodo d'imposta 2022 (modello 730/2023 o Redditi PF 2023). Per il periodo d'imposta 2021 (modello 730/2022 o Redditi PF 2022) restano, invece, applicabili le disposizioni prima vigenti.

Qualora i sostituti d'imposta non siano riusciti ad applicare tempestivamente le nuove regole, tenuto conto del necessario adeguamento dei *software* per la lavorazione delle buste paga e della circostanza che il 1° marzo 2022 entrano in vigore le modifiche dell'articolo 12 del TUIR, si ritiene che i sostituti d'imposta possano applicare le modifiche normative in commento entro il mese di aprile 2022, provvedendo ad effettuare un conguaglio per i primi tre mesi del 2022.

A tal riguardo si ricorda che l'articolo 10, comma 5, del d.lgs. n. 230 del 2021 prevede che le modifiche all'articolo 12 del TUIR «*si applicano a decorrere dal 1° marzo 2022*». Pertanto, con riferimento all'anno d'imposta 2022, in relazione alle detrazioni per figli a carico, occorre procedere con calcoli diversificati delle detrazioni spettanti,

applicando l'articolo 12, commi 1, lettera c), e 1-*bis*, del TUIR, nella versione vigente fino al 28 febbraio 2022, per i mesi di gennaio e febbraio 2022 e quello vigente a seguito delle modifiche apportate dal citato d.lgs. n. 230 del 2021 per i successivi dieci mesi del 2022.

2. Differimento dei termini relativi alle addizionali regionali e comunali all'Irpef

L'articolo 1, commi da 5 a 7, della legge di bilancio 2022 ha stabilito che, al fine di consentire agli enti territoriali competenti di adeguare la disciplina delle addizionali regionale e comunale al rinnovato sistema di tassazione delle persone fisiche, sono differiti alcuni termini:

- le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano hanno tempo fino al 31 marzo 2022 per pubblicare la legge con la quale fissano l'eventuale maggiorazione dell'aliquota dell'addizionale regionale (il termine ordinario era il 31 dicembre 2021)³⁴. Si ricorda che l'articolo 6 del decreto legislativo 6 maggio 2011, n. 68 prevede che l'aliquota dell'addizionale regionale all'imposta sul reddito delle persone fisiche è fissata all'1,23 per cento. Tuttavia, ciascuna regione a statuto ordinario, con propria legge, può stabilire una maggiorazione non superiore a 2,1 punti percentuali.

Le regioni a statuto speciale e le province autonome, che applicano la stessa aliquota base dell'1,23 per cento³⁵, possono stabilire, invece, una maggiorazione non superiore a 0,50 punti percentuali³⁶, come dispone l'articolo 50, comma 3, del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446;

- le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, ai fini della semplificazione delle dichiarazioni e delle funzioni dei sostituti d'imposta e dei centri di assistenza fiscale (CAF) nonché degli altri intermediari, trasmettono i dati rilevanti per la determinazione dell'addizionale, per la pubblicazione sul sito

³⁴ Si precisa che, nonostante l'articolo 50, comma 3, del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446, richieda la pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale, tale obbligo deve ritenersi assolto con la pubblicazione della legge nel bollettino ufficiale della regione o della provincia autonoma, che, per tali leggi, assolve alla stessa funzione riconosciuta alla Gazzetta Ufficiale.

³⁵ L'articolo 28, comma 2, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge di 22 dicembre 2011, n. 214, stabilisce che l'aliquota di base di cui all'articolo 6, comma 1, del d.lgs. n. 68 del 2011 «*si applica anche alle Regioni a statuto speciale e alle Province autonome di Trento e Bolzano*».

³⁶ La maggiorazione può essere fissata fino ad un massimo di 1 punto percentuale, ai sensi dell'articolo 3-*ter* del decreto-legge 8 aprile 2013, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 giugno 2013, n. 64, esclusivamente al fine di consentire alle regioni a statuto speciale ed alle province autonome la predisposizione delle misure di copertura finanziaria degli oneri derivanti dal rimborso delle anticipazioni di liquidità di cui agli articoli 2, comma 3, lettera a), e 3, comma 5, lettera a), del d.l. n. 35 del 2013.

informatico www.finanze.it³⁷, entro il 13 maggio 2022 (anziché entro il 31 gennaio 2022³⁸).

- i comuni devono modificare scaglioni e aliquote dell'addizionale loro spettante entro i termini normativamente previsti.

Al riguardo, si ricorda che, in base all'articolo 14, comma 8, del decreto legislativo 14 marzo 2011, n. 23, a decorrere dall'anno 2011, le delibere di variazione dell'addizionale comunale all'Irpef hanno effetto dal 1° gennaio dell'anno di pubblicazione sul predetto sito informatico, a condizione che detta pubblicazione avvenga entro il 20 dicembre dell'anno a cui la delibera afferisce.

Con la risoluzione del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento delle finanze del 1° febbraio 2022, n. 2, è stato previsto che:

- le regioni che intendano mantenere l'applicazione dell'aliquota unica dell'addizionale regionale non sono tenute ad emanare alcuna legge e possono procedere all'inserimento dei dati all'interno del Portale del Federalismo fiscale www.portalefederalismofiscale.gov.it;
- le regioni che, ai sensi del comma 4 dell'articolo 6 del d.lgs. n. 68 del 2011³⁹, abbiano modificato la disciplina dell'addizionale regionale all'Irpef con propria legge approvata entro il 31 dicembre 2021 sulla base della precedente articolazione degli scaglioni Irpef (che non risulta, quindi, compatibile con il nuovo sistema di scaglioni delineato dalla legge di bilancio 2022), al fine di garantire la coerenza della disciplina dell'addizionale regionale con la nuova articolazione degli scaglioni Irpef, devono provvedere all'emanazione di apposita legge regionale di adeguamento.

Ciò premesso, si ritiene che i sostituti d'imposta, in attesa che le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano si attivino, nei termini di legge, per rideterminare l'addizionale, alla luce delle modifiche apportate dalla legge di bilancio 2022, debbano applicare:

³⁷ Sito – previsto dall'articolo 1, comma 3, del decreto legislativo 28 settembre 1998, n. 360 – individuato con decreto del capo del Dipartimento per le politiche fiscali del Ministero dell'economia e delle finanze del 31 maggio 2002, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 5 giugno 2002, n. 130.

³⁸ Cfr. articolo 50, comma 3, del d.lgs. n. 446 del 1997.

³⁹ In base al quale per «assicurare la razionalità del sistema tributario nel suo complesso e la salvaguardia dei criteri di progressività cui il sistema medesimo è informato, le regioni possono stabilire aliquote dell'addizionale regionale all'IRPEF differenziate esclusivamente in relazione agli scaglioni di reddito corrispondenti a quelli stabiliti dalla legge statale».

- l'aliquota unica, se deliberata entro il 31 dicembre 2021;
- ovvero l'aliquota di base, se entro il 31 dicembre 2021 sono state approvate le aliquote dell'addizionale sulla base della precedente articolazione degli scaglioni Irpef.

3. Esclusione dall'Irap

L'articolo 1, comma 8, della legge di bilancio 2022 prevede che a *«decorrere dal periodo d'imposta in corso alla data di entrata in vigore della presente legge, l'imposta regionale sulle attività produttive (IRAP), di cui al decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446, non è dovuta dalle persone fisiche esercenti attività commerciali ed esercenti arti e professioni di cui alle lettere b) e c) del comma 1 dell'articolo 3 del medesimo decreto legislativo n. 446 del 1997»*.

In particolare, la disposizione sopra citata stabilisce che, a decorrere dal periodo d'imposta in corso al 1° gennaio 2022, fuoriescono dall'ambito soggettivo di applicazione dell'Irap di cui al decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446:

- a) le persone fisiche esercenti attività commerciali titolari di reddito d'impresa di cui all'articolo 55 del TUIR residenti nel territorio dello Stato;
- b) le persone fisiche esercenti arti e professioni di cui all'articolo 53, comma 1, del TUIR residenti nel territorio dello Stato.

Nell'ambito della categoria soggettiva di cui alla sopra citata lettera a), si ritiene che siano esclusi dall'ambito soggettivo di applicazione dell'Irap, in base al combinato disposto di cui al comma 8 dell'articolo 1 della legge di bilancio 2022 e dell'articolo 55 del TUIR, le persone fisiche esercenti imprese commerciali, ove per *«esercizio di imprese commerciali si intende l'esercizio per professione abituale, ancorché non esclusiva, delle attività indicate nell'art. 2195 del codice civile, e delle attività indicate alle lettere b) e c) del comma 2 dell'art. 32 che eccedono i limiti ivi stabiliti, anche se non organizzate in forma d'impresa»* (articolo 55, comma 1, del TUIR).

Al ricorrere della condizione di esercizio di impresa commerciale, considerata la natura di impresa individuale, si è dell'avviso che non siano soggette ad Irap l'impresa familiare e l'azienda coniugale non gestita in forma societaria⁴⁰.

⁴⁰ Cfr. modello Redditi PF, fascicolo 3, quadro RF o RG, e modello Redditi PF, fascicolo 2, quadro RH.

L'impresa familiare, infatti, come chiarito nella risoluzione 28 aprile 2008, n. 176/E, *“ha natura individuale e non collettiva (associativa); pertanto è imprenditore unicamente il titolare dell'impresa, il quale la esercita assumendo in proprio diritti ed obbligazioni, oltre la piena responsabilità verso i terzi”*.

In tal senso è possibile menzionare anche la risposta all'interpello del 18 marzo 2021, n. 195, che, nel richiamare la risoluzione del 10 giugno 2008, n. 233/E, chiarisce che l'unico soggetto in un'impresa familiare *ex* articolo 230-bis del codice civile avente la qualifica di imprenditore è il titolare dell'impresa stessa.

In considerazione della natura di impresa individuale, l'impresa familiare, pertanto, rientra nell'ambito dei soggetti esclusi dall'Irap a partire dal periodo d'imposta in corso al 1° gennaio 2022.

Per le medesime considerazioni, si è dell'avviso che siano escluse dall'ambito soggettivo di applicazione dell'Irap, a far data dal periodo d'imposta in corso al 1° gennaio 2022, le aziende coniugali non gestite in forma societaria.

Nell'ambito soggettivo di esclusione dall'Irap di cui alla sopra citata lettera b) rientrano le persone fisiche esercenti arti e professioni di cui all'articolo 53, comma 1, del TUIR residenti nel territorio dello Stato.

Il riferimento alle persone fisiche esercenti arti e professioni implica che resti assoggettato ad Irap l'esercizio di arti e professioni in forma associata di cui alla lettera c) del comma 3 dell'articolo 5 del TUIR.

L'esclusione dall'ambito soggettivo di applicazione dell'Irap delle sole persone fisiche, per quanto concerne l'esercizio di arti e professioni, è coerente con la volontà del legislatore di escludere dall'ambito soggettivo di applicazione dell'Irap, a partire dal periodo d'imposta in corso al 1° gennaio 2022, le sole persone fisiche esercenti attività d'impresa.

L'esclusione dall'ambito soggettivo di applicazione dell'Irap dei soggetti sopra individuati, a partire dal periodo di imposta in corso al 1° gennaio 2022, determina la caducazione degli obblighi documentali, contabili, dichiarativi funzionali alla determinazione e all'assolvimento di detta imposta.

Pertanto, i soggetti sopra individuati, a far data dal periodo d'imposta in corso al 1° gennaio 2022, non sono altresì tenuti al rispetto degli obblighi documentali, contabili, di

versamento dell'acconto e del saldo dell'Irap, nonché dell'obbligo di presentazione della dichiarazione Irap.

Diversamente, permangono tutti gli obblighi documentali, contabili, dichiarativi, di versamento dell'imposta, in acconto e a saldo, relativi ai periodi d'imposta precedenti a quello in corso al 1° gennaio 2022.

A titolo esemplificativo, con riferimento al periodo d'imposta 2021, resta dovuto il versamento del saldo Irap e l'obbligo di presentazione della dichiarazione Irap.

Le direzioni regionali vigileranno affinché le istruzioni fornite e i principi enunciati con la presente circolare vengano puntualmente osservati dalle direzioni provinciali e dagli uffici dipendenti.

IL DIRETTORE DELL'AGENZIA
Ernesto Maria Ruffini
(*firmato digitalmente*)

**CONTRIBUTI PREVIDENZIALI A CARICO DEL LAVORATORE E ESONERO, PER IL 2022,
DI 0,8 PUNTI PERCENTUALI
ISTRUZIONI INPS**

“In via eccezionale, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022, per i rapporti di lavoro dipendente, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico, è riconosciuto un esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l’invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore di 0,8 punti percentuali a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l’importo mensile di 2.692 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima. Tenuto conto dell’eccezionalità della misura di cui al primo periodo, resta ferma l’aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche” (art. 1, comma 121, della legge 30/12/2021 n. 234 - di seguito anche “legge di Bilancio 2022”).

Di conseguenza l’INPS, con la circolare 22/3/2022 n. 43, ha diramato le seguenti istruzioni operative.

L’esonero è riconosciuto esclusivamente sulla quota dei contributi IVS a carico dei lavoratori, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l’importo mensile di 2.692 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima. Per espressa previsione della norma, resta ferma l’aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Restano esclusi dal beneficio i rapporti di lavoro domestico, in relazione ai quali il quadro normativo in vigore già prevede l’applicazione di aliquote previdenziali in misura ridotta rispetto a quella ordinaria.

L’esonero introdotto dalla legge di Bilancio 2022:

- sotto il profilo soggettivo, è rivolto a **tutti i rapporti di lavoro dipendente**, purché venga rispettata la soglia massima della retribuzione mensile sopra riportata;
- più specificamente, costituisce una misura sperimentale volta a creare uno speciale regime contributivo relativo ai contratti di lavoro, a beneficio dei lavoratori dipendenti. Di conseguenza, in relazione alla normativa comunitaria in materia di aiuti di Stato, il beneficio, ancorché costituisca una misura di riduzione del costo del lavoro con l’utilizzo di risorse statali, si caratterizza come intervento generalizzato, ovvero potenzialmente rivolto a tutti i rapporti di lavoro, instaurati in ogni settore economico del Paese e le cui unità produttive siano localizzate in qualsiasi area del territorio nazionale. Per le sue caratteristiche, la norma non risulta, pertanto, idonea a determinare un vantaggio a favore di talune imprese o settori produttivi o aree geografiche del territorio nazionale;
- poiché trova applicazione esclusivamente con riferimento alla quota di contribuzione a carico del lavoratore, **non rientra nella nozione di aiuto di Stato** in quanto trattasi di un’agevolazione usufruita da persone fisiche non riconducibili alla definizione comunitaria di impresa e, pertanto, insuscettibile di incidere sulla concorrenza;
- per le ragioni di cui sopra, la sua disciplina non è suscettibile tra quelle disciplinate dall’art. 107 del Trattato sul funzionamento dell’Unione europea relativa agli aiuti concessi dallo

Stato ovvero mediante risorse statali. Pertanto, l'applicazione della predetta misura agevolativa non è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.

SOGGETTI CHE POSSONO ACCEDERE ALL'ESONERO

Possono accedere al beneficio **tutti i lavoratori dipendenti** di datori di lavoro, pubblici e privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore.

Pertanto, la misura agevolata trova applicazione, nel periodo temporale fisso e appositamente predeterminato dalla norma in trattazione (gennaio 2022/dicembre 2022), per tutti i rapporti di lavoro dipendente, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico, purché venga rispettato il limite della retribuzione mensile, da intendersi come retribuzione imponibile ai fini previdenziali, di 2.692 euro.

ASSETTO, MISURA E DURATA DELL'ESONERO

L'esonero, valevole per i periodi di paga dall'1 gennaio 2022 al 31 dicembre 2022, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, consiste in una riduzione dello **0,8 per cento** dell'aliquota di calcolo dei contributi previdenziali IVS a carico dei lavoratori, a condizione che la retribuzione imponibile, anche nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima.

Per esempio, nelle ipotesi in cui nel mese di riferimento non si ecceda una retribuzione imponibile ai fini previdenziali di 2.692 euro e la quota di contribuzione a carico del lavoratore sia pari al 9,19 per cento, questa, in forza dell'esonero in trattazione, potrà essere ridotta di 0,8 punti percentuali, ossia potrà essere determinata per un ammontare pari a 8,39 punti percentuali.

Ciò posto, ne deriva che **l'esonero trova concretamente applicazione sulla retribuzione lorda del lavoratore.**

La soglia di reddito (imponibile previdenziale) individuata come massimale, pari a 2.692 euro al mese, comporta che, **laddove sia superato tale limite, non spetterà alcuna riduzione della quota a carico del lavoratore.** Pertanto, se il lavoratore in un singolo mese percepisce una retribuzione di importo superiore a 2.692 euro lordi, per quel mese non avrà diritto al beneficio.

La norma prevede espressamente che l'importo mensile di 2.692 euro debba essere maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima. **Sarà, quindi, riconosciuta la riduzione della quota a carico del lavoratore nella misura pari a 0,8 punti percentuali, nel mese di competenza di dicembre 2022, sia sulla retribuzione corrisposta nel mese, laddove inferiore o uguale al limite di 2.692 euro, sia sull'importo della tredicesima mensilità corrisposta nel medesimo mese, laddove inferiore o uguale a 2.692 euro.**

Laddove, invece, i ratei di mensilità aggiuntiva vengano erogati nei singoli mesi, fermo restando che la retribuzione lorda (imponibile ai fini previdenziali, al netto dei ratei di mensilità aggiuntiva corrisposti nel mese) sia inferiore o uguale al limite di 2.692 euro, sarà possibile accedere alla riduzione in trattazione anche sui ratei di tredicesima, qualora l'importo dei suddetti ratei non superi nel mese di erogazione l'importo di 224 euro (pari all'importo di 2.692 euro/12).

Si segnala, inoltre, che nelle ipotesi in cui un rapporto di lavoro, per il quale si stia fruendo della riduzione della quota a carico del lavoratore nella misura pari a 0,8 punti percentuali, cessi prima di dicembre 2022, la riduzione contributiva in argomento potrà essere applicata, al fine di non determinare difformità di trattamento rispetto ai rapporti di lavoro che proseguono oltre il corrente anno, anche sulle quote di tredicesima corrisposte nel mese di cessazione, a condizione che l'importo di tali ratei sia inferiore o uguale a 2.692 euro.

Diversamente, nelle ipotesi in cui i contratti collettivi nazionali di lavoro prevedano l'erogazione di mensilità ulteriori rispetto alla tredicesima mensilità (ossia la **quattordicesima** mensilità), nel mese di erogazione di tale mensilità aggiuntiva la riduzione contributiva non potrà trovare applicazione, in quanto la disposizione in trattazione fa riferimento alla sola mensilità aggiuntiva della tredicesima per la maggiorazione della soglia mensile di reddito dei 2.692 euro.

CONDIZIONI DI SPETTANZA DELL'ESONERO

La misura agevolativa si applica sulla quota dei contributi IVS a carico dei lavoratori in relazione a tutti i rapporti di lavoro subordinato, sia instaurati che instaurandi, diversi dal lavoro domestico, per i periodi di paga dall'1 gennaio 2022 al 31 dicembre 2022. Sono inclusi nell'ambito di applicazione della misura agevolata anche i rapporti di apprendistato, sempre nel rispetto della soglia limite di retribuzione mensile pari a 2.692 euro.

L'agevolazione non assume la natura di incentivo all'assunzione e, di conseguenza, non è soggetta all'applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione stabiliti, da ultimo, dall'art. 31 del d.lgs. n. 150/2015 ^[*].

Inoltre, **il diritto alla fruizione dell'agevolazione**, sostanziandosi in una riduzione contributiva per il lavoratore, che **non comporta benefici in capo al datore di lavoro, non è subordinato al possesso del Documento unico di regolarità contributiva (DURC) da parte del datore di lavoro**, ai sensi dell'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 ^[**].

COMPATIBILITÀ CON LA NORMATIVA IN MATERIA DI AIUTI DI STATO

Per le ragioni sopra illustrate, l'esonero introdotto dal comma 121 dell'art. 1 della legge di Bilancio 2022, in quanto misura di carattere generale applicata sulla quota dei contributi IVS a carico dei lavoratori, non è soggetto alla disciplina comunitaria in materia di aiuti di Stato e quindi all'autorizzazione della Commissione europea, al rispetto delle condizioni previste dal c.d. *Temporary Framework* e alla registrazione nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato.

COORDINAMENTO CON ALTRI INCENTIVI

La riduzione contributiva, per la specifica natura di esonero sulla quota IVS a carico dei lavoratori, **è cumulabile, per i periodi di paga dall'1 gennaio 2022 al 31 dicembre 2022, e nei limiti della contribuzione dovuta, con gli esoneri contributivi previsti a legislazione vigente.**

MODALITÀ DI ESPOSIZIONE DEI DATI RELATIVI ALL'ESONERO NELLA SEZIONE <POSCONTRIBUTIVA> DEL FLUSSO UNIEMENS

Per accedere al beneficio, **i datori di lavoro dovranno esporre, a partire dal flusso Uniemens di competenza del mese di marzo 2022**, i lavoratori per i quali spetta l'esonero valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della sezione <DenunciaIndividuale>. In particolare, nell'elemento <Contributo> deve essere indicata la contribuzione piena calcolata sull'imponibile previdenziale del mese.

Per esporre l'esonero spettante dovranno essere valorizzati all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, **<InfoAggcausaliContrib>**, i seguenti elementi:

- nell'elemento **<CodiceCausale>** dovrà essere inserito il valore **"Lo24"**, avente il significato di "Esonero quota di contributi previdenziali IVS a carico dei lavoratori Art. 1, comma 121, Legge 30 dicembre 2021, n. 234";
- nell'elemento **<IdentMotivoUtilizzoCausale>** dovrà essere inserito l'importo della retribuzione imponibile corrisposta nel mese di riferimento, al netto del rateo di tredicesima;
- nell'elemento **<AnnoMeseRif>** dovrà essere indicato l'anno/mese di riferimento dell'esonero;
- nell'elemento **<ImportoAnnoMeseRif>** dovrà essere indicato l'importo dell'esonero pari allo 0,8% dei contributi IVS a carico dei lavoratori.

Si sottolinea che **la valorizzazione dell'elemento <AnnoMeseRif> con riferimento ai mesi progressi (dal mese di gennaio 2022 fino al mese precedente l'esposizione del corrente), può essere effettuata esclusivamente nei flussi Uniemens di competenza di marzo, aprile e maggio 2022.**

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

Per esporre l'esonero spettante relativo alla tredicesima mensilità o al rateo corrisposto:

- nell'elemento **<CodiceCausale>** dovrà essere inserito il valore **"Lo25"**, avente il significato di "Esonero quota di contributi previdenziali IVS a carico dei lavoratori Art. 1, comma 121, Legge 30 dicembre 2021, n. 234 - tredicesima mensilità";
- nell'elemento **<IdentMotivoUtilizzoCausale>** dovrà essere inserito l'importo della retribuzione imponibile relativo alla tredicesima mensilità;
- nell'elemento **<AnnoMeseRif>** dovrà essere indicato l'anno/mese di riferimento dell'esonero;
- nell'elemento **<ImportoAnnoMeseRif>** dovrà essere indicato l'importo dell'esonero pari allo 0,8% dei contributi IVS a carico dei lavoratori;
- nell'elemento **<CodiceCausale>** dovrà essere inserito il valore **"Lo26"**, avente il significato di "Esonero quota di contributi previdenziali IVS a carico dei lavoratori Art. 1, comma 121, Legge 30 dicembre 2021, n. 234 - rateo tredicesima mensilità";

- nell'elemento **<IdentMotivoUtilizzoCausale>** dovrà essere inserito l'importo della retribuzione imponibile relativo al rateo della tredicesima mensilità;
- nell'elemento **<AnnoMeseRif>** dovrà essere indicato l'anno/mese di riferimento dell'esonero;
- nell'elemento **<ImportoAnnoMeseRif>** dovrà essere indicato l'importo dell'esonero pari allo 0,8% dei contributi IVS a carico dei lavoratori.

I datori di lavoro interessati all'esonero contributivo della contribuzione a carico del lavoratore, che hanno sospeso o cessato l'attività e vogliono fruire dell'esonero in trattazione, dovranno avvalersi della procedura delle regolarizzazioni (Uniemens/vig).

MODALITÀ DI ESPOSIZIONE DEI DATI RELATIVI ALL'ESONERO NELLA SEZIONE <POSPA> DEL FLUSSO UNIEMENS

I datori di lavoro con dipendenti iscritti alla Gestione Pubblica, a partire dal flusso Uniemens-ListaPosPA del mese di marzo 2022, dovranno dichiarare nell'elemento **<Contributo>** della gestione pensionistica, la contribuzione piena calcolata sull'imponibile pensionistico del mese.

Per esporre il beneficio spettante dovrà essere compilato l'elemento **<RecuperoSgravi>** di **<GestPensionistica>**, secondo le modalità di seguito indicate:

- nell'elemento **<AnnoRif>** dovrà essere inserito l'anno di riferimento del beneficio;
- nell'elemento **<MeseRif>** dovrà essere inserito il mese di riferimento del beneficio;
- nell'elemento **<CodiceRecupero>** dovrà essere inserito il codice "29", avente il significato di "Articolo 1, comma 121, della legge 30 dicembre 2021, n. 234";
- nell'elemento **<Importo>** dovrà essere indicato l'importo del contributo oggetto del beneficio pari allo 0,8% dei contributi a carico del lavoratore.

Per poter esporre correttamente l'importo dello sgravio per la parte relativa alla tredicesima mensilità qualora corrisposta in un'unica soluzione, ovvero con ratei mensili, sono istituiti altresì i seguenti Codici Recupero:

- "30", avente il significato di "Articolo 1, comma 121, della legge 30 dicembre 2021, n. 234 - Importo 13";
- "31" avente il significato di "Articolo 1, comma 121, della legge 30 dicembre 2021, n. 234 - Importo Rateo 13".

Naturalmente la misura dello sgravio indicato nell'elemento **<Importo>** di cui ai suddetti due codici non deve essere ricompreso in quello dichiarato nell'omologo elemento associato al Codice Recupero 29.

Per il recupero dell'esonero relativo al mese di gennaio 2022 fino al mese precedente l'esposizione del corrente, sarà consentito valorizzare detto codice nella ListaPosPA esclusivamente nei flussi di denuncia di competenza di marzo, aprile e maggio 2022.

Nel caso di lavoratori nel frattempo cessati, per i quali non è stato possibile beneficiare dell'esonero nel mese di gennaio e febbraio 2022, si dovrà trasmettere l'elemento V1 Causale 5 relativo a tale mese, evidenziando la quota dello sgravio secondo la modalità illustrata.

Qualora in tutti i casi in cui si sia usufruito dello sgravio senza averne diritto, in quanto non in possesso nel mese di denuncia dell'informazione relativa a eventuali emolumenti erogati da altra Amministrazione, in virtù dei quali viene superata la soglia mensile di reddito prevista dalla norma, si dovrà provvedere appena in possesso di tale informazione, a trasmettere per ciascuna di tali mensilità l'elemento V1 Causale 5 a correzione, omettendo le informazioni relative all'esonero.

MODALITÀ DI ESPOSIZIONE DEI DATI RELATIVI ALL'ESONERO NELLA SEZIONE <POSAGRI> DEL FLUSSO UNIEMENS

A decorrere dal flusso di competenza del mese di aprile 2022 i datori di lavoro agricoli per indicare i nominativi dei lavoratori ai quali applicare l'esonero dovranno valorizzare l'elemento <TipoRetribParticolare> in PosAgri / DenunciaAgriIndividuale / DatiAgriRetribuzione / TipoRetribuzione con uno dei seguenti codici alternativi, secondo le indicazioni di seguito riportate:

- codice "7" avente il significato di "Esonero quota di contributi previdenziali IVS a carico dei lavoratori Art. 1, comma 121, Legge 30 dicembre 2021, n. 234" nel caso in cui nella <Retribuzione> esposta nel <TipoRetribuzione> con <CodiceRetribuzione> "O" non sono compresi ratei di tredicesima relativi al mese di competenza o la tredicesima mensilità;
- codice "8" avente il significato di "Esonero quota di contributi previdenziali IVS a carico dei lavoratori Art. 1, comma 121, Legge 30 dicembre 2021, n. 234 - rateo tredicesima mensilità" e valorizzare l'elemento <Retribuzione> con l'importo del rateo di tredicesima corrisposto nel mese di riferimento e ricompreso nel valore di <Retribuzione> nell'elemento <TipoRetribuzione> con <CodiceRetribuzione> "O";
- codice "9" avente il significato di "Esonero quota di contributi previdenziali IVS a carico dei lavoratori Art. 1, comma 121, Legge 30 dicembre 2021, n. 234 - tredicesima mensilità" e valorizzare l'elemento <Retribuzione> con l'importo della tredicesima corrisposta nel mese di dicembre o nel mese di cessazione del rapporto di lavoro, ricompreso nel valore di <Retribuzione> nell'elemento <TipoRetribuzione> con <CodiceRetribuzione> "O".

Se per il lavoratore avente diritto all'esonero nel mese di riferimento sono presenti unicamente importi relativi all'elemento <TipoRetribuzione> con <CodiceRetribuzione> "P", "M", "W" è necessario valorizzare l'elemento <TipoRetribParticolare> con uno dei codici sopraindicati.

Nei casi di compresenza, per lo stesso lavoratore, di uno o più elementi <TipoRetribuzione> con il <CodiceRetribuzione> "O", "P", "M", "W", è sufficiente valorizzare uno dei suddetti codici una sola volta.

Per accedere all'esonero è necessario valorizzare almeno uno dei codici 7, 8 e 9 nell'elemento <TipoRetribParticolare>.

Dall'1 maggio 2022 potranno essere compilati i nuovi campi sopra dettagliati per esporre i ratei di tredicesima, ovvero la tredicesima mensilità corrisposta nel mese di dicembre 2022 o le quote di tredicesima corrisposte nel mese di cessazione del rapporto di lavoro.

Per i mesi di competenza gennaio, febbraio e marzo 2022 già trasmessi l'esonero verrà applicato in automatico se la somma degli importi indicati per <TipoRretribuzione> "O", "P", "M", "W" per lo stesso lavoratore nel mese di riferimento è uguale o minore a 2.692,00 euro.

Nel caso in cui il lavoratore non abbia diritto all'esonero nel mese di gennaio, febbraio o marzo 2022, i datori di lavoro dovranno inviare dall'1 al 31 maggio nuovi flussi per sostituire quelli trasmessi in precedenza valorizzando l'elemento <TipoRetribParticolare> con il codice "5" avente il significato di "Non adesione all'esonero quota di contributi previdenziali IVS a carico dei lavoratori Art. 1, comma 121, Legge 30 dicembre 2021, n. 234".

Il codice "5" potrà essere valorizzato solo per i mesi gennaio, febbraio e marzo 2022 inviati dall'1 al 31 maggio 2022.

Per i flussi relativi ai mesi di competenza di gennaio, febbraio e marzo 2022 con imponibili maggiori della soglia di 2.692,00 euro nei quali sono ricompresi ratei o le quote della tredicesima mensilità relativa al 2022, i datori di lavoro potranno reinviare, dall'1 al 31 maggio, i flussi compilati con le nuove indicazioni per sostituire quelli inviati in precedenza e consentire al lavoratore l'accesso all'esonero.

[*] **Art. 31 del d.lgs. n. 150/2015**

Principi generali di fruizione degli incentivi

1. Al fine di garantire un'omogenea applicazione degli incentivi si definiscono i seguenti principi:

a) gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione;

b) gli incentivi non spettano se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine, anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;

c) gli incentivi non spettano se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione hanno in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive;

d) gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che sono stati licenziati nei sei mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione, ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo;

e) con riferimento al contratto di somministrazione i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore e, in caso di incentivo soggetto al regime de minimis, il beneficio viene computato in capo all'utilizzatore;

f) nei casi in cui le norme incentivanti richiedano un incremento occupazionale netto della forza lavoro mediamente occupata, il calcolo si effettua mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalente a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei dodici mesi precedenti, avuto riguardo alla nozione di "impresa unica" di cui all'articolo 2, paragrafo 2, del Regolamento (UE) n. 1408/2013 della Commissione del 18 dicembre 2013, escludendo dal computo della base occupazionale media di riferimento sono esclusi i lavoratori che nel periodo di riferimento abbiano abbandonato il posto di lavoro a causa di dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa.

2. Ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato; non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione di lavoro, di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a) e b), del decreto legislativo n. 276 del 2003, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo.

3. L'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione producono la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

[**] L'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 stabilisce che, dall'1 luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del "Documento unico di regolarità contributiva" (DURC), fermi restando gli altri obblighi di legge e il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (API INDUSTRIA NOTIZIE n. 28, n. 5 del 2007).

**LAVORO AUTONOMO OCCASIONALE E NUOVO OBBLIGO DEL COMMITTENTE DI
COMUNICARNE PREVENTIVAMENTE L'AVVIO
DAL 28 MARZO 2022, ON-LINE LA NUOVA APPLICAZIONE MINISTERIALE**

In merito al nuovo obbligo per il committente di comunicare preventivamente all'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente l'avvio dell'attività dei lavoratori autonomi occasionali, decorrente dal 21 dicembre 2021 (data di entrata in vigore della legge 17/12/2021 n. 215, che ha convertito, con modificazioni, il d.l. n. 146/2021, e sostituito l'art. 14, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008 [*] - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 47/2021 e n. 2, 3, 4 e 9 del 2022), con un comunicato pubblicato sul proprio portale istituzionale il 24 marzo u.s., il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ha reso noto che *da lunedì 28 marzo 2022, alle ore 10:00, sarà disponibile una nuova applicazione su Servizi Lavoro, accessibile - al link <https://servizi.lavoro.gov.it/Public/login?retUrl=https://servizi.lavoro.gov.it/&App=ServiziHome> - ai datori di lavoro e soggetti abilitati tramite SPID e CIE.*

i

[*] **Art. 14, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008**

“(…) Con riferimento all'attività dei lavoratori autonomi occasionali, al fine di svolgere attività di monitoraggio e di contrastare forme elusive nell'utilizzo di tale tipologia contrattuale, l'avvio dell'attività dei suddetti lavoratori è oggetto di preventiva comunicazione all'Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio, da parte del committente, mediante SMS o posta elettronica. Si applicano le modalità operative di cui all'articolo 15, comma 3, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. In caso di violazione degli obblighi di cui al secondo periodo si applica la sanzione amministrativa da euro 500 a euro 2.500 in relazione a ciascun lavoratore autonomo occasionale per cui è stata omessa o ritardata la comunicazione. Non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124. (...)”ⁱ

**DATORI DI LAVORO CHE HANNO ESAURITO GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI
ULTERIORI SETTIMANE DI ACCESSO, NEL 2022, A CIGO/FONDI DI SOLIDARIETÀ
BILATERALE/FIS**

“Al fine di fronteggiare, nell’anno 2022, situazioni di particolare difficoltà economica”, l’art. 11, comma 1, del decreto-legge 21/3/2022 n. 21 ^[1] - vigente dal 22 marzo u.s., giorno successivo alla sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale n. 67 -, ha previsto quanto segue.

Ai datori di lavoro:

- 1) di cui all’art. 10 del d.lgs. n. 148/2015 ^[2] che non possono più ricorrere ai trattamenti ordinari di integrazione salariale (**CIGO**) per esaurimento dei limiti di durata nell’utilizzo delle relative prestazioni ^[3], è riconosciuta la possibilità di accedervi per un massimo di ulteriori **ventisei settimane**, fruibili fino al **31 dicembre 2022**;
- 2) che, contestualmente:
 - occupano fino a 15 dipendenti;
 - svolgano un’attività ricompresa tra i codici Ateco indicati nell’Allegato I al d.l. n. 21/2022 ^[4];
 - rientrino nel campo di applicazione degli articoli 26, 29 e 40 del d.lgs. n. 148/2015, ossia, rispettivamente: (a) dei Fondi di solidarietà bilaterali previsti da accordi e contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale; (b) del Fondo di integrazione salariale (**FIS**); (c) del Fondo territoriale intersettoriale delle Province autonome di Trento e di Bolzano;
 - non possano più ricorrere all’assegno di integrazione salariale per esaurimento dei limiti di durata nell’utilizzo delle relative prestazioni ^[5];è riconosciuta la possibilità di accedere ulteriormente all’ammortizzatore sociale per un massimo di **otto settimane**, fruibili fino al **31 dicembre 2022**.

L’INPS provvede al monitoraggio del rispetto dei limiti di spesa fissati per ciascuno dei suddetti trattamenti; qualora emerga il loro raggiungimento, anche in via prospettica, non prenderà in considerazione ulteriori domande.

^[1] **Art. 11, comma 1, del d.l. n. 21/2022**
Disposizioni in materia di integrazione salariale

1. All’articolo 44, dopo il comma 11-quater del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, sono inseriti i seguenti:
«11-quinquies. Per fronteggiare, nell’anno 2022, situazioni di particolare difficoltà economica, ai datori di lavoro di cui all’articolo 10 che non possono più ricorrere ai trattamenti ordinari di integrazione salariale per esaurimento dei limiti di durata nell’utilizzo delle relative prestazioni è riconosciuto, in deroga agli articoli 4 e 12, nel limite di spesa di 150 milioni di euro per l’anno 2022, un trattamento ordinario di integrazione salariale per un massimo di ventisei settimane fruibili fino al 31 dicembre 2022. L’INPS provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa di cui al primo periodo. Qualora dal monitoraggio emerga il raggiungimento, anche in via prospettica, del predetto limite di spesa, l’INPS non prende in considerazione ulteriori domande.

11-sexies. Per fronteggiare, nell’anno 2022, situazioni di particolare difficoltà economica, ai datori di lavoro che occupano fino a 15 dipendenti di cui di cui ai codici Ateco indicati nell’Allegato I al presente decreto rientranti nel campo di applicazione degli articoli 26, 29 e 40 che non possono più ricorrere all’assegno di integrazione salariale per esaurimento dei limiti di durata nell’utilizzo delle relative prestazioni è riconosciuto, in deroga agli articoli 4, 29,

comma 3-bis e 30, comma 1-bis, nel limite di spesa di 77,5 milioni di euro per l'anno 2022, un ulteriore trattamento di integrazione salariale per un massimo di otto settimane fruibili fino al 31 dicembre 2022. L'INPS provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa di cui al primo periodo. Qualora dal monitoraggio emerga il raggiungimento, anche in via prospettica, del predetto limite di spesa, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande.»

Omissis

^[2] **Art. 10 del d.lgs. n. 148/2015**

Campo di applicazione

1. La disciplina delle integrazioni salariali ordinarie e i relativi obblighi contributivi si applicano a:

- a) imprese industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas;
- b) cooperative di produzione e lavoro che svolgano attività lavorative similari a quella degli operai delle imprese industriali, ad eccezione delle cooperative elencate dal Decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 602;
- c) imprese dell'industria boschiva, forestale e del tabacco;
- d) cooperative agricole, zootecniche e loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli propri per i soli dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- e) imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film e di sviluppo e stampa di pellicola cinematografica;
- f) imprese industriali per la frangitura delle olive per conto terzi;
- g) imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato;
- h) imprese addette agli impianti elettrici e telefonici;
- i) imprese addette all'armamento ferroviario;
- l) imprese industriali degli enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica;
- m) imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini;
- n) imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo;
- o) imprese artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, con esclusione di quelle che svolgono tale attività di lavorazione in laboratori con strutture e organizzazione distinte dalla attività di escavazione.

^[3] Per ciascuna unità produttiva, il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale non possono superare la durata massima complessiva di **24 mesi in un quinquennio mobile**, fatto salvo quanto previsto in caso di ricorso al "contratto di solidarietà". Per le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini, nonché per le imprese di cui all'art. 10, comma 1, lettere n) e o) riportate nella nota che precede, per ciascuna unità produttiva il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale non possono superare, invece, la durata massima complessiva di 30 mesi in un quinquennio mobile (art. 4 del d.lgs. n. 148/2015).

Le integrazioni salariali ordinarie sono corrisposte fino a un periodo massimo di 13 settimane continuative, **prorogabile trimestralmente fino a un massimo complessivo di 52 settimane**. L'integrazione salariale ordinaria relativa a più periodi non consecutivi non può superare **complessivamente la durata di 52 settimane in un quinquennio mobile** (art. 12 del d.lgs. n. 148/2015).

^[4] **Allegato I al d.l. n. 21/2022**

Turismo

- Alloggio (codici ateco 55.10 e 55.20)
- Agenzie e tour operator (codici ateco 79.1, 79.11, 79.12 e 79.90)

Stabilimenti termali (codici ateco 96.04.20)

Ristorazione

- Ristorazione su treni e navi (codici ateco 56.10.5)

Attività ricreative

- Sale giochi e biliardi (codici ateco 93.29.3)
- Altre attività di intrattenimento e divertimento (sale bingo) (codici ateco 93.29.9)
- Musei (codici ateco 91.02 e 91.03)
- Altre attività di servizi connessi al trasporto marittimo e per vie d'acqua (codici ateco 52.22.09)

- Attività di distribuzione cinematografica, di video e di programmi televisivi (codici ateco 59.13.00)
- Attività di proiezione cinematografica. (codici ateco 59.14.00)

Parchi divertimenti e parchi tematici (codici ateco 93.21)

[5] Fermo restando il limite di durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile (art. 4, comma 1 del d.lgs. n. 148/2015), riportiamo di seguito uno stralcio della circolare INPS n. 18/2022 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 5/2022), nel quale sono indicate le durate delle prestazioni erogate dai Fondi di solidarietà bilaterali e dal FIS.

«4. Fondi di solidarietà bilaterali*Omissis*

Datori di lavoro	Durata massima della prestazione
<ul style="list-style-type: none"> • Datori di lavoro che occupano mediamente fino a 5 dipendenti nel semestre precedente 	<ul style="list-style-type: none"> • 13 settimane di assegno di integrazione salariale per causali sia ordinarie che straordinarie
<ul style="list-style-type: none"> • Datori di lavoro che occupano mediamente oltre 5 e fino a 15 dipendenti nel semestre precedente 	<ul style="list-style-type: none"> • 26 settimane di assegno di integrazione salariale per causali sia ordinarie che straordinarie
<ul style="list-style-type: none"> • Datori di lavoro che occupano mediamente oltre 15 dipendenti nel semestre precedente 	<ul style="list-style-type: none"> • 26 settimane di assegno di integrazione salariale per causali ordinarie; • 24 mesi per causale CIGS “riorganizzazione aziendale” (anche per realizzare processi di transizione); • 12 mesi per causale CIGS “crisi aziendale”; • 36 mesi per causale CIGS “contratto di solidarietà”.

*Omissis***5. Fondo di integrazione salariale (FIS)***Omissis*

Destinatari FIS	Durata Assegno di integrazione salariale
Datori di lavoro non destinatari della Cassa integrazione ordinaria e non coperti dai Fondi in cui agli articoli 26, 27 e 40 del D.lgs n. 148/2015 che occupano mediamente fino a 5 dipendenti nel semestre precedente	13 settimane in un biennio mobile
Datori di lavoro non destinatari della Cassa integrazione ordinaria e non coperti dai Fondi di cui agli articoli 26, 27 e 40 del D.lgs n. 148/2015 che occupano mediamente oltre 5 dipendenti nel semestre precedente	26 settimane in un biennio mobile

omissis»

**RICORSO AGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO
DAL 22 MARZO AL 31 MAGGIO 2022, ESONERO DAL PAGAMENTO DEL CONTRIBUTO
ADDIZIONALE PER ALCUNE AZIENDE**

Per fronteggiare le difficoltà economiche derivanti dalla grave crisi internazionale in atto in Ucraina, **i datori di lavoro di cui ai codici Ateco indicati nell'“Allegato A”^[1] del decreto-legge 21/3/2022 n. 21 che, dal 22 marzo al 31 maggio p.v., sospendono o riducono l'attività con ricorso agli ammortizzatori sociali previsti dal d.lgs. n. 148/2015^[2], sono esonerati dal pagamento della contribuzione addizionale** di cui agli artt. 5, 29, comma 8, e 33, comma 2, di tale decreto legislativo^[3] (art. 11, comma 2, del d.l. n. 21/2022^[4]).

[1]Codici Ateco 2007	
Siderurgia	CH 24.1 Siderurgia -Fabbricazione di ferro, acciaio e ferroleghie
Legno	AA 02.20 Legno grezzo CC 16 Industria del legno e dei prodotti in legno e sughero (esclusi i mobili); fabbricazione di articoli in paglia e materiali da intreccio
Ceramica	CG 23.32 Piastrelle in ceramica per pavimenti e rivestimenti CG 23.41 Fabbricazione di prodotti in ceramica per usi domestici e ornamentali CG 23.42 Articoli sanitari in ceramica CG 23.43 Isolatori e pezzi isolanti in ceramica CG 23.44 Altri prodotti in ceramica per uso tecnico e industriale CG 23.49 Altri prodotti in ceramica n.c.a.
Automotive	CL 29.1 Fabbricazione di autoveicoli CL 29.2 Fabbricazione di carrozzerie per autoveicoli, rimorchi e semirimorchi CL 29.3 Fabbricazione di parti e accessori per autoveicoli e loro motori
Agroindustria (mais, concimi, grano tenero)	CA 10.61.2 Prodotti della molitura di altri cereali (farine, semole, semolino ecc. di segale, avena, mais, granturco e altri cereali) CA 10.62 Amidi e prodotti amidacei (incluso olio di mais) CE 20.15 Fabbricazione di fertilizzanti e composti azotati (esclusa la fabbricazione di compost) AA 01.11.1 Coltivazione di cereali (escluso il riso)

^[2] Ossia la cassa integrazione guadagni ordinaria, straordinaria, e l'assegno di integrazione salariale erogato dai Fondi di solidarietà bilaterali previsti da accordi e contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, dal Fondo di integrazione salariale (FIS), dai Fondi di solidarietà bilaterali alternativi (settori dell'artigianato e della somministrazione di lavoro), e dal Fondo territoriale intersettoriale delle Province autonome di Trento e di Bolzano.

^[3] **Contribuzione addizionale**

Art. 5 - Cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria

1. A carico delle imprese che presentano domanda di integrazione salariale è stabilito un contributo addizionale, in misura pari a:

a) **9 per cento** della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di integrazione salariale ordinaria o straordinaria fruiti all'interno di uno o più interventi concessi sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile;

b) **12 per cento** oltre il limite di cui alla lettera a) e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile;

c) **15 per cento** oltre il limite di cui alla lettera b), in un quinquennio mobile.

omissis

Art. 29, comma 8 - FIS

A decorrere dal 1° gennaio 2022, l'aliquota di finanziamento del fondo è fissata allo 0,50 per cento, per i datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente fino a cinque dipendenti, e allo 0,80 per cento, per i datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di cinque dipendenti. È stabilita una contribuzione addizionale a carico dei datori di lavoro connessa all'utilizzo delle prestazioni di cui al comma 3-bis, pari al **4 per cento** della retribuzione persa.

Art. 33, comma 2 - Fondi di solidarietà bilaterali

Fatta salva la disposizione di cui all'articolo 29, comma 8, secondo periodo, qualora siano previste le prestazioni di cui all'articolo 30, comma 1, e all'articolo 31, è previsto, a carico del datore di lavoro che ricorra alla sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, un contributo addizionale, calcolato in rapporto alle retribuzioni perse, nella misura prevista dai decreti di cui al comma 1 e comunque **non inferiore all'1,5 per cento**.

[4] Art. 11, comma 2, del d.l. n. 21/2022

Ai fini di fronteggiare le difficoltà economiche derivanti dalla grave crisi internazionale in atto in Ucraina, i datori di lavoro di cui ai codici Ateco indicati nell'Allegato A al presente decreto che, a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto fino al 31 maggio 2022, sospendono o riducono l'attività lavorativa ai sensi del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, sono esonerati dal pagamento della contribuzione addizionale di cui agli articoli 5, 29, comma 8 e 33, comma 2 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148.

**BONUS CARBURANTE AI LAVORATORI DIPENDENTI PER L'ANNO 2022
NEL LIMITE DI EURO 200 NON CONCORRE ALLA FORMAZIONE DEL REDDITO**

L'art. 2 ("Bonus carburante ai dipendenti") del decreto-legge 21/3/2022 n. 21 - recante *Misure urgenti per contrastare gli effetti economici e umanitari della crisi ucraina* e vigente dal 22 marzo u.s. - ha previsto che, **per l'anno 2022, l'importo del valore di buoni benzina o analoghi titoli ceduti a titolo gratuito da aziende private ai lavoratori dipendenti per l'acquisto di carburanti, nel limite di euro 200 per lavoratore non concorre alla formazione del reddito** ai sensi dell'art. 51 (sotto riportato), comma 3, del DPR n. 917/1986 (Testo unico imposte sui redditi).

Tenuto conto del richiamo alla citata disposizione del TUIR - e ancorché sia prudente attendere quanto (si auspica ovviamente a breve) verrà diramato dagli uffici competenti, in primis l'Amministrazione finanziaria, considerato che il testo del Governo-legislatore ha ingenerato dubbi interpretativi -, a parere di chi scrive il bonus (esente da imposizione fiscale e contributiva) in oggetto:

- **si aggiunge a quello già stabilito nel citato comma 3**, consistente nel valore dei beni ceduti e dei servizi prestati dal datore di lavoro ai dipendenti se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a € 258,23 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 44/2021);

- **può essere concesso anche a un solo lavoratore subordinato**, e non è necessario sia attribuito alla generalità delle maestranze o a loro categorie (circolare 59/E del 22 ottobre 2008 dell'Agenzia delle Entrate - API INDUSTRIA NOTIZIE n. 27/2008).

Art. 51 del D.P.R. n. 917/1986

Determinazione del reddito di lavoro dipendente

1. Il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro. Si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori in genere, corrisposti dai datori di lavoro entro il giorno 12 del mese di gennaio del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono.
2. Non concorrono a formare il reddito:
 - a) i contributi previdenziali e assistenziali versati dal datore di lavoro o dal lavoratore in ottemperanza a disposizioni di legge; i contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, che operino negli ambiti di intervento stabiliti con il decreto del Ministro della salute di cui all'articolo 10, comma 1, lettera e-ter), per un importo non superiore complessivamente ad euro 3.615,20. Ai fini del calcolo del predetto limite si tiene conto

- anche dei contributi di assistenza sanitaria versati ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lettera e-ter);
- b) *LETTERA SOPPRESSA DAL D.L. 27 MAGGIO 2008, N. 93, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI DALLA L. 24 LUGLIO 2008, N. 126;*
- c) le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro nonché quelle in mense organizzate direttamente dal datore di lavoro o gestite da terzi; le prestazioni sostitutive delle somministrazioni di vitto fino all'importo complessivo giornaliero di euro 4, aumentato a euro 8 nel caso in cui le stesse siano rese in forma elettronica; le indennità sostitutive delle somministrazioni di vitto corrisposte agli addetti ai cantieri edili, ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo o ad unità produttive ubicate in zone dove manchino strutture o servizi di ristorazione fino all'importo complessivo giornaliero di euro 5,29;
- d) le prestazioni di servizi di trasporto collettivo alla generalità o a categorie di dipendenti; anche se affidate a terzi ivi compresi gli esercenti servizi pubblici; d-bis) le somme erogate o rimborsate alla generalità o a categorie di dipendenti dal datore di lavoro o le spese da quest'ultimo direttamente sostenute, volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento aziendale, per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari indicati nell'articolo 12 che si trovano nelle condizioni previste nel comma 2 del medesimo articolo 12;
- e) i compensi reversibili di cui alle lettere b) ed f) del comma 1 dell'articolo 47;
- f) l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100;
- f-bis) le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari;
- f-ter) le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'articolo 12;
- f-quater) i contributi e i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita

quotidiana, le cui caratteristiche sono definite dall'articolo 2, comma 2, lettera d), numeri 1) e 2), del decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali 27 ottobre 2009, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 12 del 16 gennaio 2010, o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie;

g) il valore delle azioni offerte alla generalità dei dipendenti per un importo non superiore complessivamente nel periodo d'imposta a lire 4 milioni, a condizione che non siano riacquistate dalla società emittente o dal datore di lavoro o comunque cedute prima che siano trascorsi almeno tre anni dalla percezione; qualora le azioni siano cedute prima del predetto termine, l'importo che non ha concorso a formare il reddito al momento dell'acquisto è assoggettato a tassazione nel periodo d'imposta in cui avviene la cessione;

g-bis) LETTERA ABROGATA DAL D.L. 25 GIUGNO 2008, N. 112, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI DALLA L. 6 AGOSTO 2008, N. 133;

h) le somme trattenute al dipendente per oneri di cui all'articolo 10 e alle condizioni ivi previste, nonché le erogazioni effettuate dal datore di lavoro in conformità a contratti collettivi o ad accordi e regolamenti aziendali a fronte delle spese sanitarie di cui allo stesso articolo 10, comma 1, lettera b). Gli importi delle predette somme ed erogazioni devono essere attestate dal datore di lavoro;

i) le mance percepite dagli impiegati tecnici delle case da gioco (croupiers) direttamente o per effetto del riparto a cura di appositi organismi costituiti all'interno dell'impresa nella misura del 25 per cento dell'ammontare percepito nel periodo d'imposta.

i-bis) le quote di retribuzione derivanti dall'esercizio, da parte del lavoratore, della facoltà di rinuncia all'accredito contributivo presso l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti e le forme sostitutive della medesima, per il periodo successivo alla prima scadenza utile per il pensionamento di anzianità, dopo aver maturato i requisiti minimi secondo la vigente normativa.

2-bis. Le disposizioni di cui alle lettere g) e g-bis) del comma 2 si applicano esclusivamente alle azioni emesse dall'impresa con la quale il contribuente intrattiene il rapporto di lavoro, nonché a quelle emesse da società che direttamente o indirettamente, controllano la medesima impresa, ne sono controllate o sono controllate dalla stessa società che controlla l'impresa. La disposizione di cui alla lettera g-bis) del comma 2 si rende applicabile esclusivamente quando ricorrano congiuntamente le seguenti condizioni:

a) che l'opzione sia esercitabile non prima che siano scaduti tre anni dalla sua attribuzione;

- b) che, al momento in cui l'opzione è esercitabile, la società risulti quotata in mercati regolamentati;
- c) che il beneficiario mantenga per almeno i cinque anni successivi all'esercizio dell'opzione un investimento nei titoli oggetto di opzione non inferiore alla differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione e l'ammontare corrisposto dal dipendente. Qualora detti titoli oggetto di investimento siano ceduti o dati in garanzia prima che siano trascorsi cinque anni dalla loro assegnazione, l'importo che non ha concorso a formare il reddito di lavoro dipendente al momento dell'assegnazione è assoggettato a tassazione nel periodo d'imposta in cui avviene la cessione ovvero la costituzione in garanzia.
- 3. Ai fini della determinazione in denaro dei valori di cui al comma 1, compresi quelli dei beni ceduti e dei servizi prestati al coniuge del dipendente o a familiari indicati nell'articolo 12, o il diritto di ottenerli da terzi, si applicano le disposizioni relative alla determinazione del valore normale dei beni e dei servizi contenute nell'articolo 9. Il valore normale dei generi in natura prodotti dall'azienda e ceduti ai dipendenti è determinato in misura pari al prezzo mediamente praticato dalla stessa azienda nelle cessioni al grossista. Non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a lire 500.000; se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito.**
- 3-bis.** Ai fini dell'applicazione dei commi 2 e 3, l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale.
- 4.** Ai fini dell'applicazione del comma 3:
- a) per gli autoveicoli indicati nell'articolo 54, comma 1, lettere a), c) e m), del codice della strada, di cui al decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, i motocicli e i ciclomotori di nuova immatricolazione, con valori di emissione di anidride carbonica non superiori a grammi 60 per chilometro (g/km di CO₂), concessi in uso promiscuo con contratti stipulati a decorrere dal 1° luglio 2020, si assume il 25 per cento dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle nazionali che l'Automobile club d'Italia deve elaborare entro il 30 novembre di ciascun anno e comunicare al Ministero dell'economia e delle finanze, che provvede alla pubblicazione entro il 31 dicembre, con effetto dal periodo d'imposta successivo, al netto degli ammontari eventualmente trattenuti al dipendente. La predetta percentuale è elevata al 30 per cento per i veicoli con valori di emissione di anidride carbonica superiori a 60 g/km ma non a 160 g/km. Qualora i valori di emissione dei suindicati veicoli siano

superiori a 160 g/km ma non a 190 g/km, la predetta percentuale è elevata al 40 per cento per l'anno 2020 e al 50 per cento a decorrere dall'anno 2021. Per i veicoli con valori di emissione di anidride carbonica superiori a 190 g/km, la predetta percentuale è pari al 50 per cento per l'anno 2020 e al 60 per cento a decorrere dall'anno 2021;

b) in caso di concessione di prestiti si assume il 50 per cento della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di sconto vigente al termine di ciascun anno e l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato sugli stessi. Tale disposizione non si applica per i prestiti stipulati anteriormente al 1 gennaio 1997, per quelli di durata inferiore ai dodici mesi concessi, a seguito di accordi aziendali, dal datore di lavoro ai dipendenti in contratto di solidarietà o in cassa integrazione guadagni o a dipendenti vittime dell'usura ai sensi della legge 7 marzo 1996, n. 108, o ammessi a fruire delle erogazioni pecuniarie a ristoro dei danni conseguenti a rifiuto opposto a richieste estorsive ai sensi del decreto-legge 31 dicembre 1991, n. 419, convertito con modificazioni, dalla legge 18 febbraio 1992, n. 172;

c) per i fabbricati concessi in locazione, in uso o in comodato, si assume la differenza tra la rendita catastale del fabbricato aumentata di tutte le spese inerenti il fabbricato stesso, comprese le utenze non a carico dell'utilizzatore e quanto corrisposto per il godimento del fabbricato stesso. Per i fabbricati concessi in connessione all'obbligo di dimorare nell'alloggio stesso, si assume il 30 per cento della predetta differenza. Per i fabbricati che non devono essere iscritti nel catasto si assume la differenza tra il valore del canone di locazione determinato in regime vincolistico o, in mancanza, quello determinato in regime di libero mercato, e quanto corrisposto per il godimento del fabbricato.

c-bis) per i servizi di trasporto ferroviario di persone prestati gratuitamente, si assume, al netto degli ammontari eventualmente trattenuti, l'importo corrispondente all'introito medio per passeggero/chilometro, desunto dal Conto nazionale dei trasporti e stabilito con decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, per una percorrenza media convenzionale, riferita complessivamente ai soggetti di cui al comma 3, di 2.600 chilometri. Il decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti è emanato entro il 31 dicembre di ogni anno ed ha effetto dal periodo di imposta successivo a quello in corso alla data della sua emanazione.

4-bis. *COMMA ABROGATO DALLA L. 28 DICEMBRE 2015, N. 208.*

5. Le indennità percepite per le trasferte o le missioni fuori del territorio comunale concorrono a formare il reddito per la parte eccedente lire 90.000 al giorno, elevate a lire 150.000 per le trasferte all'estero, al netto delle spese di viaggio e di trasporto; in caso di rimborso delle spese di alloggio, ovvero di quelle di vitto, o di alloggio o vitto fornito gratuitamente il limite è ridotto di un terzo. Il limite è ridotto di due terzi in caso di rimborso sia delle spese

di alloggio che di quelle di vitto. In caso di rimborso analitico delle spese per trasferte o missioni fuori del territorio comunale non concorrono a formare il reddito i rimborsi di spese documentate relative al vitto, all'alloggio, al viaggio e al trasporto, nonché i rimborsi di altre spese, anche non documentabili, eventualmente sostenute dal dipendente, sempre in occasione di dette trasferte o missioni, fino all'importo massimo giornaliero di lire 30.000, elevate a lire 50.000 per le trasferte all'estero. Le indennità o i rimborsi di spese per le trasferte nell'ambito del territorio comunale, tranne i rimborsi di spese di trasporto comprovate da documenti provenienti dal vettore, concorrono a formare il reddito.

6. Le indennità e le maggiorazioni di retribuzione spettanti ai lavoratori tenuti per contratto all'espletamento delle attività lavorative in luoghi sempre variabili e diversi, anche se corrisposte con carattere di continuità, le indennità di navigazione e di volo previste dalla legge o dal contratto collettivo, i premi agli ufficiali piloti dell'Esercito italiano, della Marina militare e dell'Aeronautica militare di cui all'articolo 1803 del codice dell'ordinamento militare, i premi agli ufficiali piloti del Corpo della Guardia di finanza di cui all' articolo 2161 del citato codice, nonché le indennità di cui all'articolo 133 del decreto del Presidente della Repubblica 15 dicembre 1959, n. 1229 concorrono a formare il reddito nella misura del 50 per cento del loro ammontare. Con decreto del Ministro delle finanze, di concerto con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, possono essere individuate categorie di lavoratori e condizioni di applicabilità della presente disposizione.
7. Le indennità di trasferimento, quelle di prima sistemazione e quelle equipollenti, non concorrono a formare il reddito nella misura del 50 per cento del loro ammontare per un importo complessivo annuo non superiore a lire 3 milioni per i trasferimenti all'interno del territorio nazionale e 9 milioni per quelli fuori dal territorio nazionale o a destinazione in quest'ultimo. Se le indennità in questione, con riferimento allo stesso trasferimento, sono corrisposte per più anni, la presente disposizione si applica solo per le indennità corrisposte per il primo anno. Le spese di viaggio, ivi comprese quelle dei familiari fiscalmente a carico ai sensi dell'articolo 12, e di trasporto delle cose, nonché le spese e gli oneri sostenuti dal dipendente in qualità di conduttore, per recesso dal contratto di locazione in dipendenza dell'avvenuto trasferimento della sede di lavoro, se rimborsate dal datore di lavoro e analiticamente documentate, non concorrono a formare il reddito anche se in caso di contemporanea erogazione delle suddette indennità.
8. Gli assegni di sede e le altre indennità percepite per servizi prestati all'estero costituiscono reddito nella misura del 50 per cento. Se per i servizi prestati all'estero dai dipendenti delle amministrazioni statali la legge prevede la corresponsione di una indennità base e di maggiorazioni ad esse collegate concorre a formare il reddito la sola indennità base nella misura del 50 per cento nonché il 50 per cento delle maggiorazioni percepite fino alla concorrenza di due volte l'indennità base. Qualora l'indennità per servizi prestati all'estero comprenda emolumenti spettanti anche con riferimento all'attività prestata nel territorio

nazionale, la riduzione compete solo sulla parte eccedente gli emolumenti predetti. L'applicazione di questa disposizione esclude l'applicabilità di quella di cui al comma 5.

- 8-bis.** In deroga alle disposizioni dei commi da 1 a 8, il reddito di lavoro dipendente, prestato all'estero in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto da dipendenti che nell'arco di dodici mesi soggiornano nello Stato estero per un periodo superiore a 183 giorni, è determinato sulla base delle retribuzioni convenzionali definite annualmente con il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto-legge 31 luglio 1987, n. 317, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 398.
9. Gli ammontari degli importi che ai sensi del presente articolo non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente possono essere rivalutati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, quando la variazione percentuale del valore medio dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al periodo di dodici mesi terminante al 31 agosto supera il 2 per cento rispetto al valore medio del medesimo indice rilevato con riferimento allo stesso periodo dell'anno 1998. A tal fine, entro il 30 settembre, si provvede alla ricognizione della predetta percentuale di variazione. Nella legge finanziaria relativa all'anno per il quale ha effetto il suddetto decreto si farà fronte all'onere derivante dall'applicazione del medesimo decreto.

LAVORO AGILE**PROROGATA AL 30/6/2022 LA DISCIPLINA SEMPLIFICATA**

L'art. 10 del decreto-legge 24/3/2022 n. 24 - recante *Disposizioni urgenti per il superamento delle misure di contrasto alla diffusione dell'epidemia da COVID-19, in conseguenza della cessazione dello stato di emergenza* e vigente dal 25 marzo u.s., giorno successivo alla sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale n. 70 - ha, tra l'altro, previsto la **proroga (dal 31 marzo p.v.) al 30 giugno 2022 del lavoro agile** ^[1] **“semplificato”**, introdotto a causa della pandemia; di conseguenza, i datori di lavoro pubblici e privati potranno ricorrervi anche in assenza degli accordi individuali previsti dalla legge n. 81/2017 e con una procedura agevolata nella comunicazione al ministero del Lavoro e delle Politiche sociali dei nominativi delle persone interessate (in deroga a quanto previsto dall'art. 23, comma 1, della stessa normativa^[2], infatti, il datore di lavoro potrà continuare a effettuarla con l'uso dell'apposito applicativo disponibile su cliclavoro.gov.it).

^[1] Al fine “di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro”, la legge 22/5/2017 n. 81 ha introdotto e disciplinato il “lavoro agile” quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno, senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva (art. 18, comma 1).

^[2] L'art. 23, comma 1, della legge n. 81/2017, obbliga i datori di lavoro a comunicare i rapporti organizzati secondo la modalità del lavoro agile:
(a) in conformità a quanto previsto dall'art. 9 bis del d.l. n. 510/1996: l'adempimento deve essere cioè evaso **in via preventiva**, mediante il sistema utilizzato per trasmettere le comunicazioni obbligatorie di instaurazione del rapporto di lavoro;
(b) con **contestuale deposito** dei singoli accordi individuali.

**AMMORTIZZATORI SOCIALI IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO E IMPORTI MASSIMI DEI TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE 2022
PRECISAZIONI INPS**

La normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro è stata recentemente oggetto di riordino a opera della legge (di Bilancio 2022) 30/12/2021 n. 234 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 2/2022), come integrata dal d.l. 27/1/2022 n. 4 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 4/2022).

Di conseguenza l'INPS:

- con la circolare 1/2/2022 n. 18 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 5/2022), cui si rinvia per tutti i profili di tipo normativo, ha illustrato le novità introdotte dai citati provvedimenti e fornito le corrispondenti "prime indicazioni";
- con il messaggio 21/3/2022 n. 1282, ha diramato i chiarimenti in materia di massimale unico dei trattamenti di integrazione salariale decorrenti dal 2022 (art. 3, comma 5-bis del d.lgs. 14/9/2015 n. 148 ^[1]) e le istruzioni operative in merito alla loro gestione sotto riportati, di cui giova evidenziare la: 1) **novità** (consequente agli approfondimenti dell'Istituto con il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, riguardanti anche gli aspetti legati alle coperture finanziarie previste a supporto della misura, in esito ai quali si è pervenuti alla determinazione) che, **per i trattamenti di cassa integrazione guadagni ordinaria, straordinaria e per l'assegno di integrazione salariale del Fondo di integrazione salariale (FIS), con periodi iniziati nel corso del 2021 e proseguiti nel 2022, per il periodo di pagamento decorrente dall'1 gennaio 2022, si applica il massimale unico, introdotto dalla riforma, con il valore reso noto dalla circolare 16/2/2022 n. 26** (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 7/2022); 2) **precisazione inerente il computo di ogni settimana di FIS** (a cui si applicano le disposizioni in materia di cassa integrazione ordinaria - CIGO -, ove compatibili) - messa per iscritto per la prima volta dall'Istituto ancorché già applicata dai datori di lavoro interessati -, **calcolata avuto riguardo non a un'intera settimana di calendario, ma alle singole giornate di sospensione del lavoro e considerando come usufruita una settimana solo allorché la contrazione del lavoro abbia interessato sei o cinque giorni, a seconda dell'orario contrattuale previsto in azienda.**

IMPORTI MASSIMI DEI TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE E DELL'ASSEGNO DI INTEGRAZIONE SALARIALE RELATIVI ALL'ANNO 2022. PRECISAZIONI

Al fine di garantire una maggiore tutela economica in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa con ricorso ai trattamenti di integrazione salariale, l'art. 1, comma 194, della legge n. 234/2021 ha introdotto il comma 5-bis all'art. 3 del d.lgs. n. 148/2015, che stabilisce, per i

^[1] **Art. 3, comma 5-bis del d.lgs. n. 148/2015**

«Per i trattamenti di integrazione salariale relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, il massimale di cui alla lettera a) del comma 5 cessa di produrre i propri effetti e l'importo del trattamento di cui al comma 1, indipendentemente dalla retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento, non può superare l'importo massimo mensile di cui al comma 5, lettera b), come rivalutato ai sensi del comma 6.»

trattamenti relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dall'1 gennaio 2022, il superamento dei due massimali per fasce retributive attraverso l'introduzione di un unico massimale, annualmente rivalutato secondo gli indici ISTAT, che prescinde dalla retribuzione mensile di riferimento dei lavoratori.

Con la circolare 16/2/2022 n. 26 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 7/2022), l'INPS ha comunicato, tra le altre, la misura, in vigore dall'1 gennaio 2022, dell'importo massimo del trattamento di cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria, dell'assegno di integrazione salariale del Fondo di integrazione salariale (FIS) e dell'indennità di disoccupazione NASpl.

Come indicato nella menzionata circolare n. 18/2022, i principi di carattere generale attinenti agli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro e oggetto di riordino producono effetti sulle richieste di trattamenti relativi a periodi in cui l'inizio della riduzione/sospensione dell'attività lavorativa si colloca a decorrere dall'1 gennaio 2022; le modifiche non trovano, invece, applicazione con riferimento alle richieste aventi a oggetto periodi plurimensili, a cavallo degli anni 2021-2022, in cui la riduzione/sospensione dell'attività lavorativa sia iniziata nel corso dell'anno 2021, ancorché successivamente proseguita nel 2022.

In ordine alla portata della disposizione recata dal citato d.lgs. n. 148/2015, art. 3, comma 5-bis, sono stati, tuttavia, sviluppati ulteriori e più specifici approfondimenti con il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, che hanno riguardato anche gli aspetti legati alle coperture finanziarie previste a supporto della misura, in esito ai quali si è pervenuti alla determinazione che, **per i trattamenti di cassa integrazione guadagni ordinaria, straordinaria e per l'assegno di integrazione salariale del Fondo di integrazione salariale (FIS), con periodi iniziati nel corso del 2021 e proseguiti nel 2022, per il periodo di pagamento decorrente dal 1° gennaio 2022, si applica il massimale unico, introdotto dalla riforma, con il valore reso noto dalla circolare n. 26 del 2022.**

La medesima modalità di calcolo è applicata anche all'assegno di integrazione salariale garantito dai Fondi di solidarietà di cui agli artt. 26 e 40 del d.lgs. n. 148 del 2015 ^[2], a eccezione di quelli che garantiscono, per proprio regolamento, importi più favorevoli.

INDICAZIONI OPERATIVE IN ORDINE ALLA GESTIONE DEI TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE

Criteri di computo dei limiti temporali per l'assegno di integrazione salariale riconosciuto dal Fondo di integrazione salariale (FIS)

Il comma 3-bis dell'art. 29 del d.lgs. n. 148/2015, introdotto dall'art. 1, comma 207, lettera c), della legge n. 234/2021, prevede che, per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dall'1 gennaio 2022, l'assegno di integrazione salariale è riconosciuto dal FIS per le seguenti durate massime:

^[2] Ossia, rispettivamente: (a) i Fondi di solidarietà bilaterali previsti da accordi e contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale; (b) il Fondo territoriale intersettoriale delle Province autonome di Trento e di Bolzano.

- a) tredici settimane in un biennio mobile, per i datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente fino a cinque dipendenti;
- b) ventisei settimane in un biennio mobile, per i datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente più di cinque dipendenti.

In ordine al criterio di computo dei suddetti limiti temporali - considerato che al FIS si applicano le disposizioni in materia di cassa integrazione ordinaria (CIGO), ove compatibili - devono essere osservate le indicazioni contenute nella circolare 20/4/2009 n. 58 (API INDUSTRIA NOTIZIE n. 11/2009): in particolare, i limiti massimi come sopra individuati possono essere calcolati avuto riguardo non a un'intera settimana di calendario, ma alle singole giornate di sospensione del lavoro e considerando come usufruita una settimana solo allorché la contrazione del lavoro abbia interessato sei o cinque giorni, a seconda dell'orario contrattuale previsto in azienda.

In sede di reingegnerizzazione delle procedure relative ai trattamenti di integrazione salariale, i nuovi applicativi saranno implementati per garantire un costante monitoraggio delle giornate effettivamente fruite, che verranno rese visibili a aziende e intermediari nel cruscotto aziendale.

In relazione a quanto previsto dall'art. 39 del d.lgs. n. 148/2015, resta confermata la durata massima complessiva dei trattamenti prevista dall'art. 4, comma 1, del medesimo decreto legislativo ^[3].

Si ricorda inoltre che, per espressa disposizione legislativa, i limiti di fruizione dei trattamenti di integrazione salariale sono commisurati sulle singole unità produttive, le quali, a tale fine, devono essere correttamente censite secondo le indicazioni fornite con la circolare 19/1/2017 n. 9 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 3/2017) e nel successivo messaggio 31/3/2017 n. 1444 (disponibile al link <https://www.inps.it/MessaggiZIP/Messaggio%20numero%201444%20del%2031-03-2017.pdf>).

Disposizioni in materia di informazione e consultazione sindacale. Precisazioni

L'art. 14 del d.lgs. n. 148/2015 prevede che, nei casi di sospensione o riduzione dell'attività produttiva, l'impresa è tenuta a comunicare preventivamente alle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) o alla rappresentanza sindacale unitaria (RSU), ove esistenti, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile e il numero dei lavoratori interessati. In relazione alle richieste di chiarimenti pervenute da parte di associazioni di categoria datoriale e da parte degli intermediari, si conferma che, ai fini della comunicazione, opera il criterio della prossimità territoriale; di conseguenza, laddove le sospensioni/riduzioni riguardino unità produttive ubicate in più regioni, dovranno essere prodotte distinte comunicazioni.

Licenziamenti individuali o individuali plurimi per giustificato motivo oggettivo effettuati presso unità produttive diverse da quelle interessate dai trattamenti di integrazione salariale
Sono pervenute richieste di chiarimenti in ordine alla possibilità per i datori di lavoro di dare corso a licenziamenti individuali o individuali plurimi per giustificato motivo oggettivo in unità

^[3] Art. 4, comma 1, d.lgs. n. 148/2015

«Per ciascuna unità produttiva, il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale non possono superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile, fatto salvo quanto previsto all'articolo 22, comma 5».

produttive non interessate da trattamenti di integrazione salariale. Al riguardo, ferma restando la legittimità dei provvedimenti adottati, si conferma detta facoltà.

<p style="text-align: center;">AMMORTIZZATORI SOCIALI IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO E NOVITÀ DEL DECRETO «SOSTEGNI TER» CHIARIMENTI MINISTERIALI</p>

La normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro è stata recentemente oggetto di riordino a opera della legge (di Bilancio 2022) 30/12/2021 n. 234 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 2/2022), come integrata dal d.l. 27/1/2022 n. 4 (cosiddetto decreto «sostegni ter» - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 4/2022).

Di conseguenza il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, con la circolare:

- 3/1/2022 n. 1, ha fornito le prime indicazioni per l'accesso al trattamento di integrazione salariale in genere e, in particolare, a quello straordinario (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 2/2022);
- 18/3/2022 n. 6, sotto riportata, ha diramato chiarimenti sugli interventi novativi apportati dal decreto «sostegni ter», vigente dal 27 gennaio u.s., e risposto ai primi quesiti sollevati nel frattempo da imprese e organizzazioni sindacali datoriali.



Oggetto: Riordino della normativa ordinaria in materia di Ammortizzatori sociali. Decreto- legge n. 4 del 27 gennaio 2022. Primi quesiti in materia di interventi di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro.

Indice:

1. Premessa
2. Decorrenza delle nuove disposizioni
3. Modalità di erogazione e termine per il rimborso delle prestazioni (articolo 7 del d.lgs. n. 148/2015)
4. Compatibilità con lo svolgimento di attività lavorativa (articolo 8 del d.lgs. n. 148/2015)
5. Esame congiunto (articoli 14 e 24 del d.lgs. n. 148/2015)
6. Riorganizzazione aziendale per processi di transizione (articolo 21 lett. a) e DM n. 33 del 22 febbraio 2022)
7. Accordo di transizione occupazionale (articolo 22 ter del d.lgs. n. 148/2015)
8. Condizionalità e riqualificazione professionale (articolo 25 ter del d.lgs. n. 148/2015)
9. Disposizioni transitorie (articolo 44 comma 11 ter del d.lgs. n. 148/2015)
10. Imprese appaltatrici dei servizi di mensa e di pulizia
11. Editoria

1. Premessa

La materia delle integrazioni salariali originariamente disciplinata dal d.lgs. n. 148/2015, di recente oggetto di un riordino normativo ad opera della legge 30 dicembre 2021 n. 234 (legge bilancio 2022), è stata nuovamente modificata ed integrata da parte del Decreto-Legge 27 gennaio 2022, n. 4, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n.21/L del 27 gennaio 2022, (d'ora in poi Decreto sostegni ter).

A seguito dell'entrata in vigore della sopra citata legge di Bilancio 2022, questa Direzione Generale, con la Circolare n. 1 del 3 gennaio 2022, ha fornito i primi chiarimenti e le prime indicazioni operative per l'accesso al trattamento di integrazione salariale e in particolare a quello straordinario.

Con la presente circolare, sulla quale è stato acquisito il parere dell'Ufficio Legislativo con nota prot. n. 29/2657 del 18 marzo 2022, si forniscono chiarimenti sugli interventi novativi apportati dal Decreto

**Ministero del Lavoro e delle Politiche
Sociali** Direzione Generale degli
Ammortizzatori Sociali

DIVISIONE IV
Via Flavia 6, 00187 Roma
Tel. 0646833580

pec dgammortizzatorisociali.div4@pec.lavoro.gov.it
mail dgammortizzatorisocialidiv4@lavoro.gov.it

sostegni ter e si coglie l'occasione per rispondere ai primi quesiti sollevati *medio tempore* dalle imprese e dalle organizzazioni sindacali datoriali.

2. Decorrenza delle nuove disposizioni

Le modifiche disposte con il Decreto sostegni ter sono entrate in vigore il 27 gennaio 2022 e si riferiscono operativamente ai trattamenti di integrazione salariale relativi a periodi di sospensione o di riduzione dell'attività, decorrenti da quella data.

3. Modalità di erogazione e termine per il rimborso delle prestazioni (articolo 7 del d.lgs. n. 148/2015)

Come già illustrato al paragrafo n. 8 della Circolare n. 1, del 3 gennaio 2022, all'articolo 7 del d.lgs. n. 148/2015, è stato introdotto il comma 5 bis che pone degli obblighi, a pena di decadenza, in capo al datore di lavoro che non anticipa il versamento del trattamento integrativo ai lavoratori.

In particolare, nelle ipotesi in cui sia stato autorizzato il pagamento diretto ai lavoratori, da parte dell'INPS, della prestazione di integrazione salariale, il datore di lavoro è tenuto a pena di decadenza della autorizzazione, ad inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento dell'integrazione salariale, entro la fine del secondo mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero a seguito delle modifiche operate dall'articolo 7, lett. b) del Decreto sostegni ter - se posteriore, entro il termine di 60 giorni dalla data della "**comunicazione**" del provvedimento di autorizzazione alla concessione della cassa integrazione.

Trascorsi tali termini, senza l'adempimento dei citati obblighi di comunicazione, il pagamento della prestazione di integrazione salariale e degli oneri ad essa connessi rimangono in capo al datore di lavoro. A tal proposito, si chiarisce che già prima dell'intervento novativo dell'articolo 7 del d.lgs. n. 148/2015, il procedimento amministrativo relativo all'autorizzazione alla concessione dei trattamenti di CIGS veniva interamente svolto in via telematica attraverso l'uso dell'applicativo informatico noto come CIGS on-line. Ciò è anche indicato nel manuale utente del citato applicativo disponibile sul sito del Ministero <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/ammortizzatori-sociali/focus-on/CIGS/Documents/Manuale-CIGS-online-5112020.pdf> oppure https://mlps.my.salesforce.com/sfc/p/#0Y0000034BQk/a/1v0000013QJn/5RJcuc_VR2cVtdvGZPVtE4Rz7Ub0Q9pHmMIIeHNObnA.

Con una funzione propria dell'applicativo di CIGS-online, un servizio di cooperazione di sistemi informativi, l'Amministrazione, tempestivamente rispetto alla numerazione del provvedimento, mette a disposizione dell'INPS i decreti.

Al termine dell'istruttoria amministrativa relativa all'istanza di accesso al trattamento di CIGS nel canale delle comunicazioni, aperto al momento della presentazione dell'istanza da parte dell'impresa interessata per il tramite del suo referente aziendale, viene rilasciato un avviso - anche tramite PEC - di avvenuta emissione del decreto direttoriale quale provvedimento di chiusura del procedimento amministrativo.

Resta fermo che il referente aziendale, accreditatosi nel sistema informatico CIGS-online, ha sempre la

possibilità, oltre che di comunicare con gli uffici, di seguire l'iter del procedimento amministrativo, così come disciplinato dall'articolo 25 del d.lgs. n. 148/2015.

4. Compatibilità con lo svolgimento di attività lavorativa (articolo 8 del d.lgs. n. 148/2015)

All'articolo 8, già modificato con gli interventi della legge di bilancio 2022, viene introdotta, ad opera dell'articolo 23 lett. c) del Decreto sostegni ter, una puntualizzazione relativa all'ipotesi in cui il lavoratore, già beneficiario di integrazione salariale, svolga - nel periodo di sospensione o riduzione di orario di lavoro - attività di lavoro subordinato a tempo determinato di durata pari alle sei mensilità. In questa ipotesi, come nell'ipotesi già disciplinata dal previgente art. 8, comma 2, relativa allo svolgimento di attività di lavoro subordinato a tempo determinato di durata inferiore a sei mesi, il trattamento di integrazione salariale resta sospeso per la durata del rapporto di lavoro.

5. Esame congiunto (articoli 14 e 24 del d.lgs. n. 148/2015)

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

Alla luce dell'articolo 23, lett. d) e g) del Decreto sostegni ter, che introduce all'articolo 14, comma 2 e all'articolo 24, comma 3 la locuzione "anche *in via telematica*", si precisa che essa sta a indicare che l'espletamento di tale fase del procedimento possa essere svolta anche a distanza, con l'ausilio delle reti informatiche o telefoniche.

6. Riorganizzazione aziendale per processi di transizione (articolo 21 lett. a) -DM n. 33 del 22 febbraio 2022)

La causale di riorganizzazione, così come individuata all'articolo 21 comma 1 lett. a), è stata ampliata riconoscendo nel medesimo ambito riorganizzativo programmi aziendali volti "*anche a realizzare processi di transizione*".

Come già anticipato nella circolare n. 1 del 2022, i piani di riorganizzazione aziendale devono presentare interventi articolati per fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale o produttiva, e azioni dirette a trasformazioni e transizioni aziendali digitali, tecnologiche, ecologiche ed energetiche.

Si ribadisce che sono considerate anche le fasi di transizione e ristrutturazione aziendale, fusioni e acquisizioni che possono condurre le imprese ad una evoluzione tale da consentire il superamento delle aree critiche e ristabilire gli equilibri per ricondurre l'impresa ad una fase di crescita.

I criteri di individuazione e la disciplina di regolamentazione dei sopra citati programmi di riorganizzazione aziendale per processi di transizione, sono stati individuati nel decreto del Ministro del lavoro e delle Politiche sociali n. 33 del 25 febbraio 2022, registrato alla Corte dei Conti il 14 marzo 2022.

In particolare, il decreto n. 33, integra e modifica il precedente decreto del Ministro del lavoro e delle Politiche sociali n. 94033 del 13 gennaio 2016 che riportava *“I criteri per l’approvazione dei programmi di cassa integrazione guadagni straordinaria ai sensi del d.lgs. n. 148/2015”*.

Alla luce delle modifiche apportate, si precisa che l’impresa che intenda richiedere il trattamento di integrazione salariale straordinario per un intervento di riorganizzazione per realizzare processi di transizione, deve presentare un programma di interventi nel quale siano esplicitamente indicate le azioni di transizione.

Il detto programma- che, si ricorda, va allegato all’istanza di accesso alla CIGS- può, nelle linee di programmazione industriale, essere condiviso anche con le Regioni interessate o, in caso di imprese di rilevanti dimensioni di cui all’articolo 2 comma 1 lettera a) del d.lgs. n. 270/1999, con il MISE.

Tali azioni di transizione possono realizzarsi mediante la pianificazione di processi innovativi di transizione digitale e tecnologica, ovvero, ancora, in azioni dirette al rinnovamento e sostenibilità ambientale ed energetica.

Nelle ipotesi in cui l’impresa proceda alla riconversione degli impianti già esistenti, nel programma deve indicare puntualmente le azioni di riconversione che possono essere finalizzate all’efficientamento energetico e a un potenziamento straordinario in tema di misure di sicurezza.

L’impresa che si trova ad operare in specifici contesti territoriali può, altresì, articolare tali programmi di transizione che la conducano a risolvere le criticità emerse o emergenze derivanti da particolari settori produttivi.

In particolare, poi è richiesto che nel programma siano indicati tutti gli investimenti posti in essere per la realizzazione del processo di transizione, indicando più puntualmente le misure specifiche per l’aggiornamento tecnologico e digitale o per il rinnovamento e la sostenibilità ecologica ed energetica o le straordinarie misure di sicurezza.

Per l’approvazione del programma e la conseguente autorizzazione alla concessione della CIGS devono ritenersi soddisfatti anche gli ulteriori criteri indicati al DM n. 94033 all’articolo 1, comma 1 lett. da d) a g).

Si ricorda, pertanto, che:

- le programmate sospensioni dal lavoro dei dipendenti coinvolti devono essere motivatamente ricollegabili nell’entità e nei tempi al processo di riorganizzazione, e che le stesse devono rispettare il limite dell’80 per cento delle ore lavorabili nell’unità produttiva, nell’arco di tempo del programma;
- devono essere, altresì, indicate le azioni di recupero occupazionale dei lavoratori coinvolti dal programma ed interessati alle sospensioni o riduzioni di orario, nella misura minima del 70 %, realizzabili oltre che con il rientro in azienda anche il riassorbimento degli stessi all’interno di altre unità produttive della medesima azienda;
- devono essere indicati i percorsi di formazione diretti alla riqualificazione professionale e al potenziamento delle competenze;
- va previsto per gli eventuali esuberi residui un dettagliato piano di gestione;
- vanno esplicitate le modalità di copertura finanziaria degli investimenti.

7. Accordo di transizione occupazionale (articolo 22 ter del d.lgs. n. 148/2015)

La nuova misura di integrazione salariale, come declinata dal Legislatore all'articolo 22 ter del d.lgs. 148/2015 può essere riconosciuta *“Al fine di sostenere le transizioni occupazionali all'esito dell'intervento straordinario di integrazione salariale per le causali di cui all'articolo 21, comma 1, lettere a) e b), ai datori di lavoro che occupano più di quindici dipendenti[] in deroga agli articoli 4 e 22”* per un periodo pari a un massimo di dodici mesi complessivi, non ulteriormente prorogabili *“al fine del recupero occupazionale dei lavoratori a rischio di esubero”*.

La previsione normativa sopra riportata ha originato diversi quesiti interpretativi ed applicativi, per i quali si forniscono i seguenti chiarimenti.

In primo luogo, si precisa che secondo le indicazioni del Legislatore la misura della tutela del reddito in parola è rivolta a favorire le transizioni occupazionali e, pertanto, destinata prevalentemente a quei lavoratori che in seguito alle azioni di un programma aziendale di riorganizzazione o risanamento già concluso da parte dell'impresa da cui dipendono restino, comunque, non riassorbibili e, pertanto, a rischio esubero.

In merito all'espressione *“all'esito dell'intervento straordinario di integrazione salariale”* utilizzata dal Legislatore si precisa quanto segue.

La locuzione indicata postula una valutazione aziendale e che la stessa possa essere compiuta senza soluzione di continuità con un precedente trattamento di integrazione salariale straordinario già autorizzato, sia esso di prima concessione o di proroga (articolo 22- bis del d.lgs. n. 148/2015).

Nell'ipotesi in cui, invece, tale valutazione di *“esito”* sia compiuta non in continuità strettamente temporale con un programma di risanamento o riorganizzazione, bensì dopo che è trascorso un certo intervallo dalla conclusione delle azioni del programma stesso con eventuale ripresa dell'attività naturale dell'azienda, si precisa quanto segue. Per soddisfare le esigenze di salvaguardia delle professionalità e per valorizzare la gestione occupazionale delle aziende, si ritiene fattibile il percorso indicato all'articolo 22- ter e i relativi impegni di formazione del personale in esubero, anche quando l'esigenza di salvaguardia dei livelli occupazionali emerga dopo un certo lasso di tempo dalla conclusione delle azioni del programma con eventuale ripresa dell'attività.

Resta fermo che, stante il carattere successivo dell'intervento di CIGS per accordo di transizione occupazionale rispetto ad un piano di CIGS per crisi o riorganizzazione aziendale, l'azienda richiedente la misura in parola non deve trovarsi nella condizione di poter accedere ad ulteriori periodi di interventi straordinari all'interno del quinquennio mobile non ancora esaurito.

Del resto, decorso il quinquennio mobile, il datore di lavoro rientra nella piena disponibilità delle causali di cui all'articolo 21 e, potendo l'accordo di transizione stipularsi solo all'esito dell'intervento straordinario per le causali di cui all'articolo 21 comma 1, lett. a) e b), non è possibile ricorrere direttamente all'articolo 22- ter senza preventivamente aver fatto uso di tali tipi di intervento di CIGS.

Come chiarito fin qui, l'intento del Legislatore con gli interventi di riordino della materia degli ammortizzatori sociali è stato quello di realizzare un sistema di tutele coerente ed efficace

razionalizzando anche i diversi strumenti (anche quelli in deroga alla vigente normativa) introdotti per fronteggiare le crisi occupazionali.

In questa prospettiva, va considerato che le novità introdotte dalla legge 234/2021, entrate in vigore il 1° gennaio 2022 e, dunque, con potenziali effetti operanti sulle scelte di gestione aziendale già operate dalle imprese, porterebbero a rendere ammissibile il trattamento di cui al 22-ter per quelle imprese che al momento dell'attivazione della cassa integrazione straordinaria di cui all'articolo 44 del DL n. 109/2018 non potevano disporre di altri strumenti, né erano in grado di prevedere i nuovi strumenti disposti con la legge di Bilancio 2022. Conseguentemente, si può ricorrere eccezionalmente e senza soluzione di continuità all'ulteriore periodo di sostegno al reddito previsto dall'articolo 22-ter ove l'impresa provi la necessità di gestire in maniera non traumatica un residuo esubero di personale non risolto con la misura dell'articolo 44 citato.

Infine, il Legislatore con l'articolo 23, comma 1, lett. f) del Decreto sostegni ter precisa che l'ultimo comma dell'articolo 22-ter, così come inserito dall'articolo 1 comma 200, punto n. 5, dalla legge di Bilancio 2022, è abrogato.

A seguito di tale abrogazione, l'intervento di integrazione salariale previsto dall'articolo 22-bis del d.lgs. n. 148/2015, potrà essere concesso, ove ne sussistano i requisiti, per la proroga dell'intervento di integrazione salariale straordinaria anche per le diverse causali ivi previste, di crisi e riorganizzazione, oltre che per il contratto di solidarietà.

A tal proposito, si ricorda che con l'articolo 1, comma 129, della legge n. 234/2021 (bilancio 2022) la disposizione di cui all'articolo 22-bis in parola, è stata ulteriormente prorogata per gli anni 2022, 2023 e 2024 nel limite di spesa rispettivamente di 130 milioni di euro per l'anno 2022, 100 milioni di euro per l'anno 2023 e 50 milioni di euro per l'anno 2024. Gli oneri derivanti sono posti a carico del Fondo sociale per occupazione e formazione.

Per i profili più strettamente operativi, si precisa, infine, che per l'accesso al trattamento di integrazione salariale straordinario, invocato ai sensi dell'articolo 22-ter, è necessario aver espletato la procedura di cui all'articolo 24 del d.lgs. n. 148/2015.

In tale sede, per la finalità propria dell'intervento, vanno individuati ed indicati i lavoratori a rischio esubero cui è rivolta la misura di sostegno al reddito.

A tal proposito, si rammenta, anche, che nella medesima sede di consultazione sindacale debbono essere definite con la Regione o le Regioni competenti le azioni di formazione e riqualificazione (articolate anche con la partecipazione dei fondi interprofessionali) per la rioccupazione e l'autoimpiego specificando, anche via prospettica, le strategie di gestione del personale beneficiario della misura individuando il personale che l'impresa stessa è in grado di riassorbire nella propria struttura.

Tali azioni, rivolte alla individuazione di percorsi di formazione, finanziabili anche mediante il ricorso ai fondi interprofessionali e ai cofinanziamenti regionali, sono definite con gli enti di formazione, ovvero tutti gli enti accreditati a livello nazionale e regionale e gli altri soggetti, anche privati, che per statuto o istituzionalmente, sulla base di specifiche disposizioni legislative o regolamentari anche regionali, svolgono attività di formazione.

Quanto all'accesso al programma GOL, si rappresenta che il medesimo è stato adottato con Decreto interministeriale 5 novembre 2021, pubblicato in Gazzetta ufficiale il 27 dicembre 2021. I lavoratori interessati dall'accordo, in particolare, accedono ad un determinato percorso nei servizi per il lavoro,

denominato "Percorso 5: ricollocazione collettiva". Si rimanda in materia alle indicazioni che verranno fornite dall'ANPAL in termini di coordinamento nazionale e dalle Regioni e Province Autonome, per l'attuazione territoriale.

Stante la particolarità dell'intervento, il Legislatore ha espressamente disposto che lo stesso non debba essere conteggiato nell'ambito del periodo massimo di cassa integrazione straordinaria fruibile nel quinquennio mobile di riferimento e, dunque, che lo stesso sia considerato in deroga ai limiti temporali di cui agli articoli 4 e 22 del d.lgs. n. 148/2015 e invocabile pertanto anche dalle imprese che hanno esaurito i periodi di integrazione salariale massimi fruibili nel quinquennio di riferimento.

Per la presentazione dell'istanza, si conferma il ricorso all'applicativo informatico di CIGS on line ove è disponibile apposita scheda (n. Scheda 11 Accordo di transizione occupazionale ex articolo 22 ter, d.lgs. n. 148/2015) da compilare e allegare alla domanda, ricordando che l'elenco nominativo da allegare è quello del personale a rischio esubero, beneficiario della misura.

8. Condizionalità e riqualificazione professionale (articolo 25 ter del d.lgs. n. 148/2015)

Con gli interventi di aggiornamento introdotti dal Decreto sostegni ter, è stata inserita una precisazione anche in riferimento al c.d. meccanismo della condizionalità, indicato all'articolo 25 ter del d.lgs. n. 148/2015, così come introdotto dall'articolo 1, comma 202 della legge di bilancio 2022.

La disposizione normativa in esame, si ricorda, è posta con l'obiettivo di assicurare ai lavoratori, coinvolti in programmi aziendali che vedano anche l'intervento del sostegno al reddito, la possibilità di riqualificare le proprie competenze.

Tale condizionalità originariamente (cfr. legge bilancio 2022, articolo 1 comma 202) riferita ai trattamenti straordinari disciplinati dal Capo III del Titolo I del d.lgs. n. 148/2015 è ora - ad opera dell'intervento di modifica dell'articolo 1, lett. h) del Decreto sostegni ter - riferita anche alle integrazioni salariali straordinarie del Titolo II" del d.lgs. n. 148/2015.

Pertanto, anche i lavoratori beneficiari dei trattamenti di integrazione salariale erogati dai fondi bilaterali, fondi bilaterali alternativi, fondo di integrazione salariale (FIS) e fondo territoriale intersettoriale delle province autonome di Trento e Bolzano (articoli 26, 27, 29 e 40 del d.lgs. n. 148/2015) "partecipano ad iniziative di carattere formativo o di riqualificazione anche mediante fondi interprofessionali" (cfr. articolo 25 ter, comma 1).

I percorsi di formazione e riqualificazione offerti ai detti lavoratori devono essere programmati e coordinati con la domanda di lavoro espressa dal territorio.

La mancata e ingiustificata partecipazione alle iniziative formative citate comporta l'irrogazione di sanzioni che implicano la decurtazione del trattamento di integrazione salariale in misura percentuale, fino alla decadenza dal trattamento in corso secondo le modalità definite nell'emanando decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Le modalità di attuazione delle iniziative di carattere formativo o di riqualificazione introdotte dall'articolo 25-ter, comma 1, sono definite con apposito decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, previa intesa in sede di Conferenza Unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo

28 agosto 1997, n. 281, alla data di emanazione della presente circolare ancora in corso di perfezionamento.

9. Disposizioni transitorie (articolo 44 comma 11- ter del D.lgs. n. 148/2015)

Come rappresentato nella Circolare n. 1 del 3 gennaio 2022, al paragrafo 17, con l'articolo 1, comma 216 della legge di bilancio 2022, all'articolo 44 del d.lgs. n. 148/2015, dopo il comma 11-bis è stato introdotto il comma 11-ter con effetti, però, limitati agli anni 2022 e 2023.

In particolare, si ribadisce, che nei casi di processi di riorganizzazione aziendale o nelle ipotesi di grave difficoltà economica di una impresa - rientrante nel campo applicativo dell'articolo 20 del d.lgs. n. 148/2015 - che non possa più ricorrere alle tutele dei trattamenti di CIGS e in deroga ai limiti temporali di cui agli articoli 4 e 22 del medesimo D.lgs., abbia la possibilità di accedere ad un ulteriore periodo di trattamento straordinario, massimo di 52 settimane fruibili fino al termine ultimo del 31 dicembre 2023.

A tale proposito, si riferiscono le seguenti indicazioni.

Il Legislatore con tale ulteriore misura di sostegno al reddito ha voluto assicurare una ulteriore protezione a quei lavoratori dipendenti da imprese che avendo già intrapreso un processo di risanamento ovvero di ristrutturazione, si trovino ancora ad affrontare difficoltà per il rilancio dell'impresa e che non *“possono più ricorrere ai trattamenti straordinari di integrazione salariale”*

In merito alla corretta interpretazione di tale richiamata *“impossibilità”*, si precisa che la stessa possa riscontrarsi non solo in riferimento al limite del tetto massimo di CIG fruibile nel quinquennio mobile di riferimento (cfr. articoli 4 e 22 del d.lgs. n. 148/2015), ma anche con riferimento all' *impossibilità oggettiva dell'azienda a ricorrere alle misure di intervento straordinario già tipizzate nel d.lgs. n. 148/2015.*

In particolare, si evidenzia l'ipotesi di un'impresa che, nel denunciare il perdurare dello stato di crisi, non possa rinnovare la richiesta di un ulteriore periodo di CIGS per crisi aziendale, stante quanto previsto all'articolo 22, comma 2, secondo cui *“una nuova autorizzazione non può essere concessa prima che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente autorizzazione”*, ovvero qualora non abbia neanche i requisiti per accedere alla proroga di cui all'articolo 22- bis (oggi prorogato con il Decreto sostegni ter), in quanto non *“presenti interventi correttivi complessi volti a garantire la continuità aziendale e la salvaguardia occupazionale”*. In queste ipotesi, pertanto si ravvisa, stante la circostanza che il trattamento è in deroga all'articolo 22 del d.lgs. n. 148/2015, la possibilità di sostenere i lavoratori con le misure sperimentali di cui all'articolo 44, comma 11- ter.

Per i profili più strettamente operativi, si forniscono le seguenti indicazioni.

Trattandosi di un intervento di integrazione salariale straordinaria, inserito nel corpo del d.lgs. n. 148/2015, al pari di tutti gli altri interventi di CIGS ivi disciplinati, si ritiene necessario l'espletamento della fase di consultazione sindacale; pertanto, anche tale tipo di intervento è soggetto alle procedure dell'articolo 24, del d.lgs. n. 148/2015.

Le cinquantadue settimane di trattamento richiedibili, anche in modo frazionato, sono fruibili fino alla data ultima del 31 dicembre 2023. Pertanto, si precisa che i provvedimenti di autorizzazione potranno riferirsi a periodi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa che non superino tale data.

Stante la particolarità dell'intervento, il Legislatore ha espressamente disposto che lo stesso non debba essere conteggiato nell'ambito del periodo massimo di cassa integrazione straordinaria fruibile nel quinquennio mobile di riferimento e dunque che lo stesso sia considerato in deroga ai limiti temporali di cui agli articoli 4 e 22 del d.lgs. n. 148/2015.

Essendo assegnate per tale misura di intervento risorse pari a 150 milioni di euro per ciascun anno, l'INPS -cui è assegnato il monitoraggio della spesa- qualora verifichi il raggiungimento, anche in via prospettica, dei predetti limiti di spesa, non potrà prendere in considerazione ulteriori domande di erogazione del trattamento.

Per la presentazione dell'istanza si conferma il ricorso all'applicativo informatico di *CIGS on line* ove è disponibile apposita scheda da compilare e allegare alla domanda. (Scheda n.12 Disposizioni transitorie ex articolo 44, comma 11 ter, d.lgs. n. 148/2015).

10. Imprese appaltatrici dei servizi di mensa e di pulizia

L'articolo 1, comma 198 della legge di bilancio 2022 indica, tra le varie novità, la limitazione temporale del campo di applicazione individuato dall'articolo 1 alla data del 31.12.2021. Da ciò, ne deriva che a decorrere dal 01.01.2022 le imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione e di pulizia, nel caso debbano gestire una riduzione o sospensione dell'attività, possono ricorrere per tutelare i propri dipendenti ai trattamenti di integrazione salariale sia ordinaria che straordinaria, a prescindere dalle condizioni soggettive dell'impresa committente in cui prestano i loro servizi.

Tale nuovo quadro di riferimento pone dunque la necessità di individuare, nel panorama delle causali di cui all'articolo 21 del d.lgs. n. 148/2015, percorsi che garantiscano alle citate imprese di servizi soluzioni occupazionali e reddituali per le unità lavorative interessate, non più in diretta connessione con la contrazione dell'attività delle imprese committenti e del loro ricorso al trattamento ordinario o straordinario di integrazione salariale, ma in maniera autonoma, in attuazione di programmi di crisi aziendale, di riorganizzazione o a seguito di stipula di contratti di solidarietà.

Le imprese- appartenenti al settore in parola- che intendono richiedere il trattamento di integrazione salariale straordinario, ai sensi dell'articolo 21 del d.lgs. n. 148/2015, a seguito di una sospensione o di una riduzione dell'attività lavorativa possono accedere alle diverse causali di intervento declinate all'articolo 21 del d.lgs. n. 148/2015. In particolare, laddove le predette imprese accedano alla causale della crisi aziendale o quella del contratto di solidarietà, si forniscono le seguenti indicazioni.

- **Aspetti operativi per accesso alla causale di Crisi aziendale**

L'impresa che intende presentare istanza per accedere alla concessione del trattamento di integrazione salariale straordinaria per crisi aziendale deve allegare all'istanza e alla scheda 1/A una Relazione nella quale vengono specificate le criticità registrate dall'azienda e riferite alle singole sedi operative e come le stesse abbiano influito sull'impresa stessa.

In detta relazione vanno altresì illustrati, con specifico riferimento alle unità coinvolte, gli interventi correttivi volti a fronteggiare gli squilibri di natura produttiva, finanziaria e gestionale o derivanti da condizionamenti esterni e azioni volte a garantire la continuazione dell'attività aziendale anche finalizzate alla salvaguardia occupazionale, con l'indicazione degli eventuali esuberanti dei quali occorre specificare le modalità di gestione.

Al fine, poi, di consentire il controllo del rispetto del limite massimo di cui all'articolo 22, comma 4, d.lgs. n. 148/2015, l'impresa deve produrre specifica dichiarazione con la quale viene assunto l'impegno al rispetto del limite delle ore di sospensione autorizzabili che non può eccedere l'80% delle ore contrattualmente lavorabili con riferimento alla platea di tutti i lavoratori mediamente occupati nell'unità produttiva nel semestre precedente la presentazione dell'istanza. Inoltre, deve produrre l'allegato menzionato nella circolare ministeriale n. 16 del 28/08/2017 (reperibile all'indirizzo: <http://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/ammortizzatori-sociali/focus-on/CIGS/Pagine/CIGSonline.aspx>) debitamente compilato.

Infine, sempre per consentire il corretto calcolo della durata massima complessiva di trattamento di integrazione salariale autorizzabile, nel rispetto delle indicazioni di cui agli articoli 4 e 22 del d.lgs. n. 148/2015, si richiede di specificare, per singola unità coinvolta nel programma di CIGS, l'azienda committente presso cui opera i servizi.

- **Aspetti operativi per accesso alla causale del Contratto di solidarietà**

Resta fermo quanto descritto al paragrafo 12.c. della circolare n. 1 del 3 gennaio 2022 che ha illustrato le previsioni dell'articolo 1, comma 199 lett. d) della legge di bilancio 234/2021 con il quale è stato sostituito il comma 5 dell'articolo 21 che disciplina la concessione del trattamento di integrazione salariale a seguito della stipula di un contratto di solidarietà difensivo.

Si precisa, infine, che anche per le aziende operanti nel settore delle mense ristorazione e pulizia sussistendone i requisiti, è possibile far ricorso agli interventi di sostegno al reddito disciplinati dagli articoli 22 bis, 22 ter e 44, comma 11 ter del d.lgs. n. 148/2015.

11. Editoria

L'articolo 25 bis recante "*Disposizioni particolari per le imprese del settore dell'editoria*", introdotto nel corpo normativo del d.lgs. n. 148/2015 dal d.lgs. n. 69/2017, è rimasto invariato, anche dopo il riordino ad opera della legge di Bilancio 2022 e del Decreto sostegni ter.

Si ricorda che con il decreto interministeriale n. 100495 del 23 novembre 2017 sono state individuate le

modalità per l'applicazione del citato articolo che, in particolare, disciplina i criteri per il riconoscimento dei diversi interventi di CIGS in favore dei lavoratori dipendenti dalle imprese editrici o stampatrici di giornali quotidiani, di periodici e le agenzie di stampa a diffusione nazionale di cui all'articolo 27, secondo comma, della legge n. 416 del 1981. Successivamente, sono state pubblicate le circolari n. 21 del 22.12.2017 e n. 5 del 20.02.2018, che hanno impartito le modalità applicative e i chiarimenti relativi al computo della durata massima complessiva dei trattamenti di integrazione salariale.

In sintesi, si ricorda che, ai sensi del comma 3 del citato articolo 25-bis, l'intervento di integrazione salariale straordinario può essere richiesto quando la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa sia determinata dall'approvazione di un programma di riorganizzazione aziendale in presenza di crisi ovvero per crisi aziendale, compresa la cessazione aziendale o di un ramo della stessa, anche in costanza di fallimento.

Tali interventi di sostegno al reddito, sia a seguito di un programma di riorganizzazione aziendale in presenza di crisi che in quello di crisi aziendale, possono avere una durata massima complessiva non superiore ai 24 mesi anche continuativi.

Le imprese del settore possono accedere anche ai benefici di cui all'articolo 21 lett. c), contratto di solidarietà, secondo le modalità di cui al comma 5 del medesimo articolo come oggi modificato dall'articolo 1 comma 199 della legge di Bilancio 2022.

La necessità di una protezione reddituale in favore dei lavoratori delle imprese del settore editoriale è stata già oggetto di particolare attenzione attraverso la possibilità di riconoscere anche alle imprese del citato settore i benefici dell'integrazione salariale disposta all'articolo 22-bis del d.lgs. n. 148/2015, laddove si riscontrino aspetti di particolare complessità produttiva ed occupazionale e siano accertati gli ulteriori requisiti previsti dalla norma.

Allo stesso modo, le imprese del settore editoriale possono, sussistendone le condizioni, fare ricorso alle misure disciplinate all'articolo 22-ter del d.lgs. n. 148/2015 (come introdotto dall'articolo 1, comma 200 della legge di Bilancio n. 234/2021 e oggetto di disamina al paragrafo 13 della già citata circolare n. 1 del 3 gennaio 2022 ed al paragrafo 6 della presente circolare). Per tali aziende è consentito, dunque, in esito ad un programma di riorganizzazione in presenza di crisi o di crisi aziendale, far ricorso, per quei lavoratori a rischio esubero alla richiesta della cassa integrazione guadagni straordinaria per un massimo di dodici mesi ai sensi dell'articolo 22-ter citato.

Nel medesimo solco interpretativo si riconosce alle imprese del settore la possibilità di accedere anche alla misura straordinaria e transitoria declinata all'articolo 44, comma 11-ter del d.lgs. n. 148/2015.

A tale proposito si sottolinea tuttavia che, ai sensi dell'articolo 37, comma 1, della legge n. 416/1981, i lavoratori poligrafici i giornalisti professionisti iscritti all'INPGI dipendenti delle aziende del settore editoriale, possono accedere alla misura del prepensionamento unicamente nel corso di utilizzo "dei trattamenti di cui all'art. 25-bis del D.lgs.n. 148/2015, comma 3, lettere a) e b) per i lavoratori poligrafici, e lettera a) per i giornalisti", e pertanto non nel corso di fruizione degli strumenti di cui all'articolo 22-ter e all'articolo 44, comma 11-ter del d.lgs. n. 148/2015.

Infine, si evidenzia che anche ai lavoratori del settore quando beneficiari dei trattamenti di integrazione salariale straordinaria, si applica la disciplina declinata all'articolo 25 ter del d.lgs. n. 148/2015 come inserito dalla legge di Bilancio 2022 relativa alla formazione e riqualificazione professionale.

Si richiamano, a tal proposito, le indicazioni fornite ai paragrafi precedenti.

In ultimo e in linea con la finalità di universalità dei trattamenti di sostegno al reddito e per omogeneizzare il procedimento amministrativo sotteso alle autorizzazioni alle concessioni, si precisa che per tutti i trattamenti di integrazione salariale straordinari, previsti dal novellato decreto legislativo, si applica il procedimento amministrativo di cui all'articolo 25 del d.lgs. medesimo, ove non espressamente derogato.



Firmato digitalmente da DE LUCA AGNESE
C=IT
O=MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE
SOCIALI

IL DIRETTORE GENERALE
Agnese De Luca
(firmato digitalmente)

Documento firmato digitalmente secondo le indicazioni sulla dematerializzazione ai sensi e per gli effetti degli artt. 20 e 21 del D.L.gs. 7/3/2005, n. 82 recante "Codice Amministrazione digitale" e s.m.i.. L'originale del documento firmato digitalmente resta agli atti di questo Ufficio

**LINEE GUIDA
SUL COLLOCAMENTO MIRATO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ**

A seguito del varo del d.m. 11/3/2022 n. 43 - pubblicato il 17 marzo u.s. sul portale del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e il cui testo, di 100 pagine, è consultabile cliccando sul link https://www.lavoro.gov.it/_layouts/Lavoro.Web/AppPages/GetResource.aspx?ds=pl&rid=20521 -, i responsabili del citato dicastero e di quello per le Disabilità hanno presentato, in una conferenza stampa, le accluse "**Linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità**" e, nella stessa circostanza, la "**Banca dati del collocamento obbligatorio mirato**", «con l'obiettivo di delineare un percorso di collaborazione e condivisione interistituzionale orientato verso un sistema di **inclusione lavorativa** più efficiente e organico in tutto il Paese».

Le Linee guida:

- fanno propri i principi espressi dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti delle persone con disabilità e tengono in considerazione gli obiettivi della recente Strategia europea per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030 presentata dalla Commissione Europea. In particolare si assume la dimensione del lavoro come fondamentale per i percorsi di integrazione sociale delle persone con disabilità e la più ampia realizzazione dei relativi progetti di vita indipendente;
- prevedono interventi concreti specifici rivolti a:
 - giovani con disabilità non ancora in età da lavoro o ancora all'interno del sistema d'istruzione, che saranno "accompagnati" in un percorso di inclusione sociale e integrazione lavorativa;
 - coloro che accedono per la prima volta alle liste del collocamento obbligatorio o sono iscritti da non oltre 24 mesi;
 - disoccupati da oltre 24 mesi e persone che rientrano nel mercato del lavoro dopo dimissioni, licenziamenti o lunghi periodi di malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale o riabilitazione;
- saranno oggetto di un **monitoraggio annuale** finalizzato alla loro attuazione, da parte del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali «con la collaborazione delle amministrazioni regionali competenti e tavoli tecnici tra gli attori istituzionali sono già stati previsti per i necessari completamenti».

La **Banca dati del collocamento obbligatorio mirato** - «strumento di indirizzo e coordinamento a livello nazionale, recentemente istituito - definisce le **modalità attuative della raccolta di informazioni e la semplificazione degli adempimenti in materia di assunzioni mirate per persone diversamente abili**. Il dicastero ha iniziato interlocuzioni con INPS e INAIL al fine di approntare tutti gli adempimenti utili per rendere operativa la Banca dati del collocamento mirato ed è in procinto di attivare anche un tavolo con le Regioni. Le informazioni saranno accessibili alle Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano, all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, all'Anpal, al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, ai datori di lavoro pubblici e privati e alle persone iscritte presso il collocamento mirato».

LINEE GUIDA IN MATERIA DI COLLOCAMENTO MIRATO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

Decreto legislativo 151/2015

“Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183”

Finalità delle Linee guida

Gli interventi, le indicazioni ed i metodi presentati nelle Linee guida sono finalizzati a:

- favorire **la presenza e la fruibilità di servizi, strumenti e risorse adeguati, su tutto il territorio nazionale**, secondo i principi delle pari opportunità, a beneficio dei cittadini con disabilità e delle imprese interessati dalla norma del collocamento mirato;
- sostenere la **standardizzazione dei processi di attuazione delle norme** su tutto il territorio nazionale, da parte dei servizi competenti, per ridurre i divari territoriali che penalizzano vaste aree del Paese;
- orientare le azioni del sistema nella **prospettiva di un miglioramento continuo dell'efficacia delle prestazioni**, favorito da attività di monitoraggio e da una condivisione delle pratiche valide tra le diverse realtà locali.



Principali riferimenti normativi e di indirizzo

- Legge 12 marzo 1999 n. 68 “Norme per il diritto al lavoro dei disabili”
- Decreto legislativo 151/2015 “Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183.”
- Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti delle Persone con Disabilità del 2006, ratificata dall'Italia nel 2009.
- Strategia europea per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030
- Primo Programma di azione biennale per la promozione dei diritti e dell’integrazione delle persone con disabilità”, adottato con decreto del Presidente della Repubblica (DPR) il 4 ottobre 2013.
- Secondo Programma di Azione Biennale per la promozione dei diritti e l’integrazione delle persone con disabilità, adottato con Decreto del Presidente della Repubblica (DPR) del 12 ottobre 2017.
- Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) #Nextgeneration Italia, approvato in Consiglio dei ministri il 30 aprile 2021



Principi e approcci adottati dalle Linee guida

- Multidimensionalità
- Progetti personalizzati (*«un progetto di vita individuale, personalizzato e partecipato»* Disegno di Legge 3347 Delega al Governo in materia di disabilità)
- Rete integrata dei servizi (sanitario, sociale, istruzione/formazione, lavoro) per la continuità nell'accompagnamento dei progetti personalizzati anche mediante la presenza di équipes multidisciplinari
- Dimensione del lavoro al centro dei percorsi di inclusione sociale delle persone con disabilità e della più ampia realizzazione dei relativi progetti di vita indipendente
- Partecipazione delle PcD ai progetti di inclusione proposti dai servizi
- Pari opportunità e non discriminazione
- Sistemi informativi integrati e interoperabili
- Approccio bio-psico-sociale come standard *«nelle more della revisione delle procedure di accertamento della disabilità»*
- Rafforzamento delle capacità del sistema mediante l'investimento nella formazione degli operatori e il potenziamento delle competenze



Criteri e proposte delle Linee guida per il collocamento mirato 1/2

- Percorso di **collaborazione e di condivisione interistituzionale** verso un sistema di inclusione lavorativa in grado di essere più efficiente e organico in tutto il Paese.
- Offerta di un **quadro di riferimento unitario** rispetto a principi, interventi e metodologie di attuazione.
- **Sostegno alle azioni di capacità amministrativa**, nell'ottica della collaborazione interistituzionale, favorendo l'adozione di interventi innovativi nella programmazione regionale e sostenendo il rafforzamento di quanto già previsto dai servizi territoriali per il collocamento mirato.
- Promozione e consolidamento della **gestione sistematica dei dati amministrativi** riferiti al Collocamento mirato, aggiornamento costante e regolare dei flussi informativi, sviluppo della collaborazione applicativa orientata a una **piena interoperabilità tra i sistemi** di riferimento sulla disabilità, nel quadro della governance regionale e in sinergia con le esigenze di uniformità espresse a livello nazionale, anche ai fini di una loro opportuna **analisi e valutazione**.
- **Piattaforma** informatica accessibile e dinamica per la **raccolta sistematica delle buone pratiche** di inclusione lavorativa al fine di contribuire, con la diffusione di esperienze positive ed efficaci, all'innalzamento degli standard di gestione del sistema del collocamento mirato e ad assicurare la disponibilità su tutto il territorio nazionale di modelli replicabili di azioni, procedure e progettualità.
- **Monitoraggio annuale dell'attuazione delle Linee guida**, da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali con la collaborazione delle amministrazioni regionali competenti, anche avvalendosi del repertorio ragionato delle buone pratiche espresse dai territori e contenute nella Piattaforma informatica.
- Proposta di **valutazione ex ante di genere** dell'impatto delle misure adottate dalle amministrazioni nell'ambito del collocamento mirato.



Criteria e proposte delle Linee guida per il collocamento mirato 2/2

- Proposta di **adozione del mainstreaming della disabilità** per un sistema di analisi e valutazione delle politiche promosse dalle amministrazioni regionali che consideri il potenziale impatto sul mondo della disabilità delle misure predisposte, *non solo in termini di equità ma anche in chiave di crescita economica*.
- Entro 18 mesi i servizi sono chiamati ad attuare **una ricognizione sugli iscritti per verificare le permanenze nelle liste del collocamento obbligatorio** per le persone iscritte da oltre 24 mesi, identificando: le cause prevalenti della loro perdurante condizione di disoccupazione; il numero di offerte di lavoro presentate loro nel medesimo periodo.
- Promozione di **campagne di comunicazione e valorizzazione della responsabilità sociale delle imprese** che garantiscano buoni risultati quantitativi e qualitativi sul piano occupazionale e producano i necessari cambiamenti culturali sulla tematica della disabilità in contesti organizzativi e produttivi.
- Introduzione o consolidamento, da parte delle amministrazioni competenti per il collocamento mirato, di **meccanismi e clausole premianti negli appalti pubblici** a favore di imprese ed enti che abbiano istituito la figura del responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro.
- Ricorso alla figura del responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro **anche in forma consulenziale per le PMI** attingendo a competenze disponibili sul territorio.
- Rimodulazione delle misure e dei servizi del collocamento mirato, basata sull'**adozione di modelli di intervento in linea con i principi richiamati dall'art. 1 del d.lgs. 151/2015**, con l'identificazione dei **responsabili dei procedimenti**, senza trascurare le peculiarità territoriali e le implicazioni di *governance* del sistema conseguenti alla loro adozione



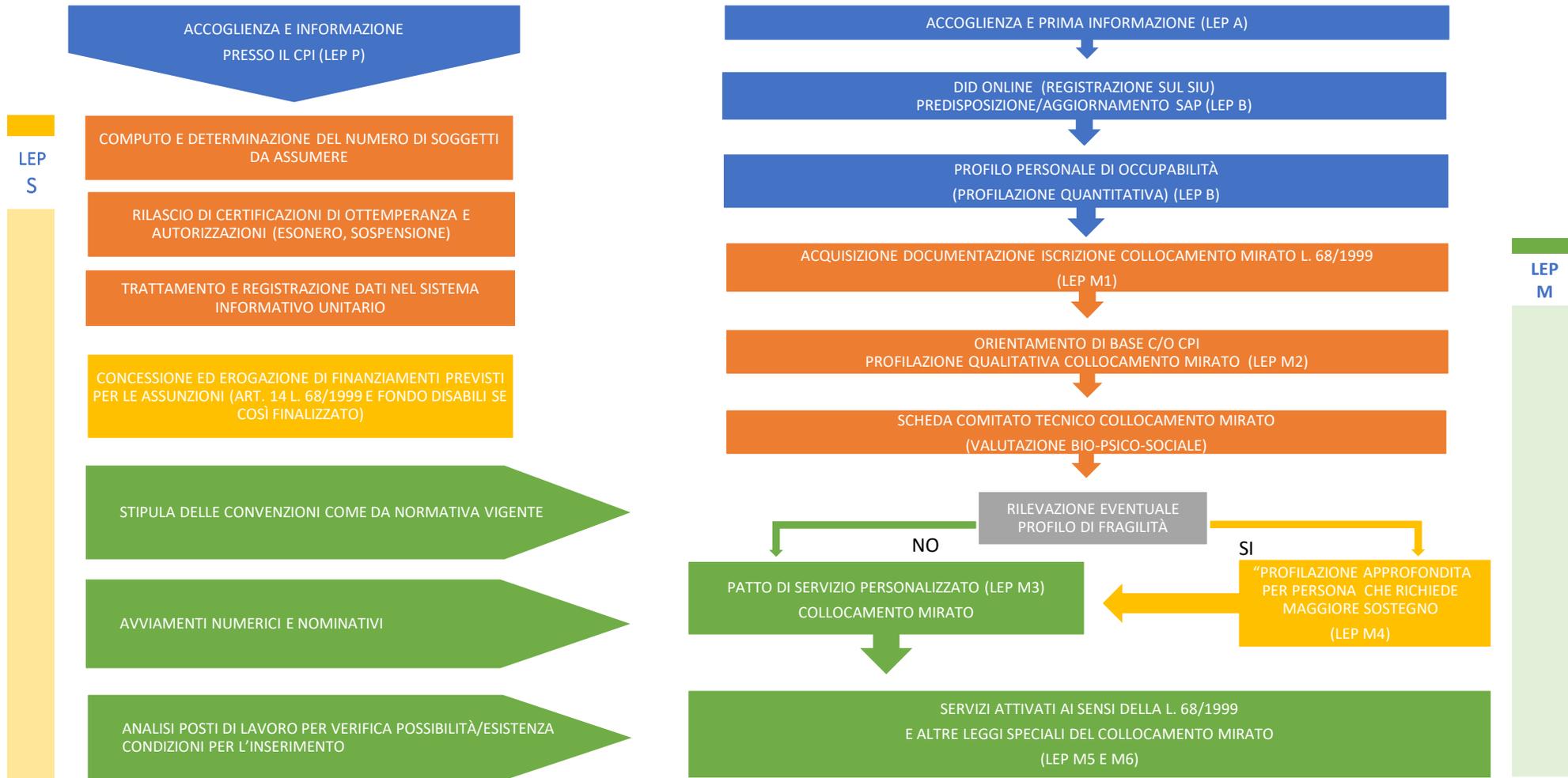
Categorie di beneficiari dei processi di accompagnamento al lavoro

Tre distinte **categorie di beneficiari** dei diversi processi di accompagnamento al lavoro, allo scopo di prefigurare percorsi personalizzati che tengano in considerazione anche alcune specificità **risultanti dalla relazione della persona con il servizio per il collocamento mirato**.

1. Giovani con disabilità che non rientrano ancora tra i beneficiari della normativa in quanto non ancora in età da lavoro o perché ancora nel sistema dell'istruzione, destinatari di interventi che coinvolgeranno operatori e servizi dei sistemi socio sanitari, dell'istruzione e della formazione, allo scopo di garantire nei tempi opportuni un efficace trasferimento dei progetti personalizzati verso il sistema dell'integrazione lavorativa.
2. Le persone che accedono per la prima volta alle liste del collocamento obbligatorio oppure sono iscritte da non oltre 24 mesi.
3. I disoccupati da oltre 24 mesi e le persone che rientrano al lavoro, dopo dimissioni/licenziamenti o lunghi periodi di malattia o riabilitazione.



I servizi per il collocamento mirato rivolti a persone con disabilità e datori di lavoro



Principali interventi richiamati nelle Linee guida per tipologia di soggetto competente



Reti integrate nei percorsi di attivazione della persona con disabilità

- **cooperazione operativa tra i diversi servizi pubblici territoriali** che agiscono negli ambiti del lavoro, sanitario e sociale, dell'istruzione e della formazione
- **ricognizione periodica** da parte delle amministrazioni, entro il 31 marzo di ogni anno, **sulle risorse** umane, strumentali e finanziarie dedicate al collocamento mirato sul proprio territorio
- **coinvolgimento attivo della persona** nella costruzione del percorso personalizzato e nella definizione del patto di servizio personalizzato
- **formalizzazione di un organigramma** e di un **Responsabile del processo** di presa in carico e **del progetto personalizzato** per ciascuno degli iscritti alle liste per il collocamento mirato
- **costruzione, presso ogni Servizio per il collocamento mirato, di una rete integrata** nella quale partecipino servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, nonché l'INAIL, assicurata dalla presenza o individuazione di referenti per i diversi sistemi di riferimento
- Il **comitato tecnico** è una delle modalità con cui si esprime la rete integrata dei servizi
- Fare riferimento a un **modello di collaborazione** tra servizi **finalizzato alla progettazione personalizzata**, così come previsto dalla disciplina più recente in materia
- Presenza di **équipe multidisciplinari** che coinvolgono in maniera più continua il centro per l'impiego, i servizi sociali e i servizi sanitari. Individuazione di un **case manager** che, come nel caso del Reddito di Inclusione, curi la realizzazione e il monitoraggio del "progetto personalizzato".



Gli accordi territoriali

- Gli attori di cui all'art. 1, comma 1, lett. b), **sottoscrivono** accordi territoriali con funzioni di proposta, verifica e valutazione **in merito alle linee programmatiche** delle politiche ricondotte ai principi del collocamento mirato su base territoriale.
- Le **Regioni costituiscono luoghi di concertazione** con le parti sociali, con le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro, con le rappresentanze delle cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre 1991, n.381, con le associazioni delle persone con disabilità e i loro familiari, nonché con le altre organizzazioni del terzo settore rilevanti in merito all'applicazione del diritto al lavoro delle persone con disabilità.
- Negli accordi si individuano i **fabbisogni del territorio** e si propongono **linee di intervento triennali** in materia di inserimento lavorativo delle persone con disabilità.
- Prevedere un **monitoraggio semestrale** degli indirizzi di programmazione delle politiche attive per il diritto al lavoro delle persone con disabilità, ai fini di una loro riprogrammazione annuale.



La valutazione bio-psico-sociale della disabilità

- L'ottica bio-psico-sociale deve essere **adottata in tutte le fasi del percorso**, dall'iscrizione al Collocamento mirato fino all'inserimento lavorativo della persona con disabilità.
- Incentivare l'utilizzo di metodi di **valutazione** e di misure che rilevino i **punti di forza** e non solo le limitazioni.
- È indispensabile che i **sistemi informativi** facilitino la continuità, la cumulabilità e l'interoperabilità dell'informazione.
- È necessario prevedere **piani di formazione rivolti agli operatori** del collocamento mirato sull'uso complementare e condiviso dell'informazioni sulla persona e l'ambiente, per la costruzione di progetti di inserimento lavorativo.
- Il **profilo di occupabilità** della persona con disabilità viene rivisto periodicamente ogni 6 mesi o nel caso si presentino rilevanti mutate condizioni personali, ambientali/relazionali e occupazionali.
- La **scheda** compilata dal comitato tecnico dovrà contenere l'esito della valutazione **in ottica bio-psico-sociale**.



Analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro e gli accomodamenti ragionevoli

- I **servizi di collocamento mirato** raccolgono tutte le informazioni utili all'analisi del funzionamento del posto di lavoro disponibile e alla descrizione del relativo ambiente complessivo di lavoro.
- I centri per l'impiego organizzano la **formazione per gli operatori** del collocamento mirato anche al fine di potenziare le **competenze specifiche** relative all'analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro.
- Il **lavoro agile viene inteso come accomodamento ragionevole**, con lo scopo di «incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro».
- Fulcro della disciplina del lavoro agile è l'accordo tra le parti; in esso, infatti, si individua la **base volontaria** del ricorso a tale modalità di resa della prestazione.



Responsabile dell'inserimento lavorativo per le persone con disabilità

- Il responsabile dell'inserimento lavorativo svolge una **funzione di facilitazione/mediazione** che interviene sia nel momento dell'ingresso della persona con disabilità nel contesto lavorativo sia nella gestione di un ambiente di lavoro.
- Il responsabile dell'inserimento lavorativo deve **possedere competenze specifiche** acquisite in percorsi di formazione dedicati e partecipa alla predisposizione del progetto personalizzato di inserimento lavorativo.
- Il responsabile dell'inserimento lavorativo **cura i rapporti** con il centro per l'impiego territorialmente competente per l'inserimento lavorativo dei disabili, nonché con i servizi territoriali per l'inserimento.
- I centri per l'impiego si fanno promotori di **azioni di sensibilizzazione** per l'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro
- Fare ricorso all'**esternalizzazione** di tali funzioni attraverso il **coinvolgimento di associazioni di categoria o di enti del terzo settore** che al loro interno abbiano individuato figure professionali opportunamente formate in grado di rivestire il ruolo di responsabile dell'inserimento lavorativo e che mettano a disposizione tale servizio **tramite forme consulenziali**.



Le buone pratiche di inclusione lavorativa

- Raccolta sistematica delle buone pratiche di inclusione lavorativa al fine di contribuire, con la diffusione di esperienze positive ed efficaci, all'**innalzamento degli standard** di gestione del sistema del collocamento mirato e ad assicurare la **disponibilità su tutto il territorio nazionale** di **modelli replicabili** di azioni, procedure e progettualità a beneficio delle persone con disabilità e dei datori di lavoro interessati dalla normativa per il collocamento mirato.
- Le buone pratiche individuate dovranno confluire in una **Piattaforma informatica accessibile e consultabile, dinamica e aggiornabile**.
- La **selezione delle esperienze** da inserire nel repertorio di buone pratiche dovrà sottostare a **specifiche metodologie di valutazione**, criteri ed indicatori che attestino l'idoneità delle caratteristiche elettive e verrà effettuata da parte di un gruppo di lavoro istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.



**PAGAMENTO DIRETTO DEI TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE E MODALITÀ D'INVIO
DEI RELATIVI FLUSSI CON L'UNIEMENS-CIG
UTILIZZABILE IL MODELLO "SR41" FINO AL 30 APRILE 2022**

L'art. 8, comma 5, del d.l. 22/3/2021 n. 41 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 13/2021) - convertito, con modificazioni, nella legge 21/5/2021 n. 69 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 21/2021) - ha previsto l'uso dell'"UniEmens-Cig" come modalità d'invio dei flussi di **pagamento diretto** dei trattamenti di integrazione salariale connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Il nuovo sistema - utilizzabile fin da subito anche in caso di ricorso agli ammortizzatori sociali con causali ordinarie (quindi NON COVID) -, in particolare, riguarda la trasmissione dei dati necessari al calcolo e alla liquidazione diretta delle integrazioni salariali da parte dell'INPS o al saldo delle loro anticipazioni, nonché all'accredito della relativa contribuzione figurativa, per gli eventi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dall'1 aprile 2021 (con l'esclusione di quelli del settore agricolo, per i quali rimangono in vigore le modalità di invio tramite il modello "SR43" semplificato).

Di conseguenza l'INPS:

- 1) con la circolare 14/4/2021 n. 62 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 16/2021), ha fornito "prime indicazioni operative" e, al fine di consentire una fase di graduale transizione verso le nuove modalità di trasmissione dei dati, ha previsto una prima fase transitoria, di durata semestrale, in cui l'invio poteva essere effettuato o con il nuovo flusso telematico "UniEmens-Cig" o con il modello "SR41". La scelta veniva operata dal datore di lavoro al momento dell'invio del primo flusso di pagamento relativo a periodi decorrenti da "aprile 2021";
- 2) con il messaggio 19/10/2021 n. 3556 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 38/2021), ha prorogato il periodo transitorio di coesistenza di entrambi i sistemi a tutto il 2021 e illustrato alcuni nuovi controlli in accoglienza introdotti sia per l'invio dei flussi UniEmens-Cig che per l'invio di flussi Uniemens ordinari con eventi di cassa integrazione gestiti con il sistema del Ticket;
- 3) con il messaggio 23/3/2022 n. 1320, "alla luce delle segnalazioni pervenute dal territorio nonché delle esigenze rappresentate da diverse aziende e intermediari", ha posticipato al 30 aprile 2022 il periodo transitorio di coesistenza di entrambi i sistemi e quindi precisato che:
 - le richieste di pagamento diretto afferenti a periodi di integrazione salariale - Cassa integrazione guadagni ordinaria/straordinaria e Assegno di integrazione salariale (nuova denominazione dell'Assegno ordinario introdotta dalla legge 30712/2021 n. 234 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 2/2021) - decorrenti dall'1 maggio 2022, dovranno essere inviate esclusivamente con il nuovo flusso telematico "UniEmens-Cig";
 - per le richieste di pagamento diretto riguardanti domande che hanno a oggetto periodi di integrazione salariale con una decorrenza anteriore all'1 maggio 2022, i datori di lavoro possono continuare a scegliere se utilizzare il nuovo flusso telematico "UniEmens-Cig" o il modello "SR41";
 - il sistema "SR41" dovrà necessariamente essere utilizzato fino alla fine del periodo autorizzato dai datori di lavoro che, alla data dell'1 maggio 2022, l'avessero già impiegato per inviare le richieste di pagamento.

**LAVORATORI FRAGILI
REVIREMENT INPS SU QUELLI CHE, FINO AL 31 MARZO 2022, POSSONO SVOLGERE L'ATTIVITÀ
IN MODALITÀ AGILE**

Con l'accluso messaggio 24/3/2022 n. 1349, l'INPS ha sostituito il precedente di pari oggetto (n. 1126 dell'11 marzo u.s. - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 11/2022), con il quale aveva illustrato gli aggiornamenti normativi concernenti le tutele previdenziali per i lavoratori fragili ^[1] del settore privato assicurati per la malattia.

La differenza tra i due provvedimenti amministrativi riguarda la “sola” individuazione dei lavoratori fragili per i quali è stato prorogato, al 31 marzo 2022, lo svolgimento dell'attività in modalità agile ^[2]: il n. 1126/2022, infatti, li aveva definiti - evidentemente a causa di un involontario errore dell'Istituto - tramite il rinvio al d.i. 3/2/2022 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 6/2022, pag. 74), che ha indicato le “patologiche croniche con scarso compenso clinico e con particolari connotazione di gravità”; il n. 1349/2022, invece, non riporta più il riferimento al decreto interministeriale.

In considerazione di quanto precede, la citata proroga al 31 marzo p.v. riguarda i lavoratori fragili tout court, non solo quelli affetti dalle menzionate patologie.

^[1] Ossia “i lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104” (art. 26, comma 2, del d.l. n. 18/2020, convertito nella legge n. 27/2020).

^[2] Al fine “di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro”, la legge 22/5/2017 n. 81 ha introdotto e disciplinato il “lavoro agile” quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno, senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva (art. 18, comma 1).



Direzione Centrale Ammortizzatori Sociali
Direzione Centrale Tecnologia, Informatica e Innovazione
Coordinamento Generale Medico Legale

Roma, 24-03-2022

Messaggio n. 1349

OGGETTO: **Tutele previdenziali di cui all'articolo 26 del decreto-legge n. 18/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27/2020, per i lavoratori del settore privato assicurati per la malattia. Ulteriori aggiornamenti normativi. Il presente messaggio sostituisce il messaggio n. 1126 dell'11 marzo 2022**

1. Quadro normativo

Come illustrato nel messaggio n. 679/2022, in merito al riconoscimento della tutela previdenziale per i lavoratori c.d. fragili, il comma 1 dell'articolo 17 del decreto-legge 24 dicembre 2021, n. 221, ha previsto la proroga delle sole disposizioni inerenti alla modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, di cui al comma 2-bis dell'articolo 26 del decreto-legge n. 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27.

Inoltre, il comma 2 del medesimo articolo 17 ha disposto l'adozione di un apposito decreto interministeriale finalizzato a individuare "le patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità", in presenza delle quali la prestazione lavorativa, ai sensi del comma 2-bis dell'articolo 26 del decreto-legge n. 18/2020, viene effettuata in "modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento", secondo la disciplina contenuta nel contratto di riferimento.

In applicazione di quanto sopra, è stato pubblicato il decreto 4 febbraio 2022 del Ministro della Salute, di concerto con i Ministri del Lavoro e delle politiche sociali e per la Pubblica amministrazione, recante "Individuazione delle patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità, in presenza delle quali, fino al 28 febbraio 2022, la prestazione lavorativa è normalmente svolta in modalità agile", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 35 dell'11 febbraio 2022.

Successivamente, in sede di conversione del decreto-legge n. 221/2021, la legge 18 febbraio 2022, n. 11, ha modificato l'articolo 17 del medesimo decreto-legge disponendo la proroga al 31 marzo 2022 delle disposizioni contenute:

- nel comma 2-bis dell'articolo 26 del decreto-legge n. 18/2020, inerente, come anticipato, allo svolgimento in modalità agile dell'attività lavorativa per i lavoratori in condizione di fragilità;
- nel comma 2 del medesimo articolo 26, relativo all'equiparazione del periodo di assenza dal servizio a ricovero ospedaliero con conseguente erogazione della prestazione economica.

Il comma 3 bis dell'articolo 17, introdotto dalla legge di conversione n. 11/2022, stabilisce altresì che gli oneri a carico dell'INPS, dal 1° gennaio 2022 fino al 31 marzo 2022, connessi con le tutele previdenziali di cui al citato comma 2 dell'articolo 26, sono finanziati dallo Stato nel limite massimo di spesa indicato in norma, dando priorità agli eventi cronologicamente anteriori.

La norma affida all'INPS anche il monitoraggio dello stanziamento, affinché l'Istituto non prenda in considerazione ulteriori domande, qualora il limite massimo di spesa ivi individuato, anche in via prospettica, venga raggiunto.

Per quanto sopra esposto, quindi, la tutela previdenziale per i lavoratori c.d. fragili del settore privato assicurati per la malattia INPS è riconosciuta **dal 1° gennaio 2022 al 31 marzo 2022**.

In merito, invece, all'equiparazione della quarantena/isolamento fiduciario con sorveglianza attiva a malattia, prevista dal comma 1 dell'articolo 26 in argomento, non è stata prevista, ad oggi, alcuna proroga per il 2022 e, pertanto, ai fini del riconoscimento della tutela previdenziale da parte dell'INPS, il cui termine rimane fissato **al 31 dicembre 2021**, sono confermate le indicazioni contenute nel citato messaggio n. 679/2022.

2. Istruzioni operative

A fronte del nuovo quadro normativo, vengono ribadite le istruzioni già fornite agli Uffici medico legali territorialmente competenti, che sono tenuti a proseguire con la consueta trattazione dei certificati trasmessi dai lavoratori del settore privato (inclusi i lavoratori marittimi) assicurati per la malattia INPS afferenti alle tutele di cui all'articolo 26 (commi 1, 2 e 6), e agli operatori amministrativi con funzioni sanitarie, che debbono provvedere all'acquisizione manuale degli eventuali certificati cartacei ricevuti. La suddetta attività riveste particolare importanza per consentire all'Istituto, come già precisato nel citato messaggio n. 679/2022, la corretta individuazione dei certificati afferenti alle tutele di cui all'articolo 26 del decreto-legge n. 18/2020, prodotti dai lavoratori in argomento.

Per la gestione delle pratiche a pagamento diretto con certificati afferenti alla tutela di cui al comma 2 (lavoratori in condizione di fragilità) dell'articolo 26, le Strutture territoriali INPS provvederanno, sulla base delle suddette valutazioni medico legali, all'istruttoria amministrativa degli eventi verificatisi nel 2022 fino alla data, già indicata al precedente paragrafo, del 31 marzo 2022.

Allo scopo di recepire le descritte disposizioni normative, gli applicativi gestionali in uso per i pagamenti diretti sono stati adeguatamente aggiornati.

Il Direttore Generale
Vincenzo Caridi

TIROCINI
PRIME INDICAZIONI DELL'ISPettorATO NAZIONALE DEL LAVORO SULLE NUOVE
DISPOSIZIONI VIGENTI DA GENNAIO 2022

La legge (di bilancio 2022) 30/12/2021 n. 234, vigente dall'1 gennaio u.s., ha introdotto alcune disposizioni in materia di tirocini, in parte immediatamente operative, rispetto alle quali, con la nota 21/3/2022 n. 21, l'Ispektorato Nazionale del Lavoro ha fornito i seguenti chiarimenti.

NUOVE LINEE GUIDA

L'art. 1, comma 720, della legge n. 234/2021 definisce il tirocinio come percorso formativo di alternanza tra studio e lavoro, finalizzato all'orientamento e alla formazione professionale, anche per migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro (qualora sia funzionale al conseguimento di un titolo di studio formalmente riconosciuto, il tirocinio si definisce "curriculare"); per il comma 721, entro 180 giorni dall'entrata in vigore della legge di bilancio 2022, il Governo e le Regioni dovranno concludere, in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, un nuovo accordo per la definizione di linee-guida condivise in materia di tirocini non curricolari (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 30/2020 e n. 21/2019), sulla base dei seguenti criteri:

- «a) revisione della disciplina, secondo criteri che ne circoscrivano l'applicazione in favore di soggetti con difficoltà di inclusione sociale;*
- b) individuazione degli elementi qualificanti, quali il riconoscimento di una congrua indennità di partecipazione, la fissazione di una durata massima comprensiva di eventuali rinnovi e limiti numerici di tirocini attivabili in relazione alle dimensioni d'impresa;*
- c) definizione di livelli essenziali della formazione che prevedano un bilancio delle competenze all'inizio del tirocinio e una certificazione delle competenze alla sua conclusione;*
- d) definizione di forme e modalità di contingentamento per vincolare l'attivazione di nuovi tirocini all'assunzione di una quota minima di tirocinanti al termine del periodo di tirocinio;*
- e) previsione di azioni e interventi volti a prevenire e contrastare un uso distorto dell'istituto, anche attraverso la puntuale individuazione delle modalità con cui il tirocinante presta la propria attività.»*

Tali principi, come già accaduto in passato per le linee guida varate in materia di tirocini nel 2013 e nel 2017, dovranno preliminarmente essere valutati in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano e, successivamente, essere recepiti nelle legislazioni regionali.

A oggi e **sino al recepimento**, da parte delle Regioni, **delle nuove linee guida** da adottarsi ai sensi del citato comma 721, **restano in vigore le attuali regolamentazioni regionali**.

DISPOSIZIONI VIGENTI

Accanto a disposizioni di futura applicazione, la legge di bilancio 2022 «ha introdotto ulteriori precetti che risultano essere già vigenti a partire dalla sua entrata in vigore».

Indennità di partecipazione

L'art. 1, comma 726, della legge n. 234/2021 ha abrogato, a far data dalla sua entrata in vigore, i commi 34-36 della legge n. 92/2012. Ciononostante **permane**, in forza del nuovo comma 721 lett. b), **il riconoscimento di una congrua indennità** quale principio informatore delle linee guida da adottarsi in Conferenza, così come era già previsto dall'art. 1, comma 34, della legge n. 92/2012 ora abrogato.

Ne consegue che la sanzione prevista dal successivo comma 722 - secondo il quale *“la mancata corresponsione dell'indennità di cui alla lettera b) del comma 721 comporta a carico del trasgressore l'irrogazione di una sanzione amministrativa il cui ammontare è proporzionato alla gravità dell'illecito commesso, in misura variabile da un minimo di 1.000 euro a un massimo di 6.000 euro, conformemente alle previsioni di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689”* - troverà applicazione in relazione alla mancata corresponsione della indennità già prevista dalle vigenti leggi.

Ricorso fraudolento al tirocinio

Il comma 723 stabilisce, inoltre, che *“il tirocinio non costituisce rapporto di lavoro e non può essere utilizzato in sostituzione di lavoro dipendente. Se il tirocinio è svolto in modo fraudolento, eludendo le prescrizioni di cui al periodo precedente, il soggetto ospitante è punito con la pena dell'ammenda di 50 euro per ciascun tirocinante coinvolto e per ciascun giorno di tirocinio, ferma restando la possibilità, su domanda del tirocinante, di riconoscere la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a partire dalla pronuncia giudiziale”*.

Le disposizioni sopra riportate introducono precetti da ritenersi immediatamente operativi. In tal senso, al fine di valutare l'uso scorretto del tirocinio e, quindi, la condotta fraudolenta del datore di lavoro che ha impiegato il tirocinante alla stregua di un effettivo rapporto di lavoro o in sostituzione di lavoratore dipendente, il personale ispettivo dovrà a oggi fare riferimento alle normative regionali attualmente in vigore, nonché alle istruzioni operative già fornite dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro con la circolare n. 8/2018 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 11/2018).

Come anticipato, la violazione delle disposizioni contenute nel comma 723 comporta l'applicazione, a carico del soggetto ospitante, della pena dell'ammenda di 50 euro per ciascun tirocinante coinvolto e per ciascun giorno di tirocinio. Trattandosi di sanzione penale, punita con pena pecuniaria, la stessa è soggetta alla prescrizione obbligatoria ex art. 20 della legge n. 758/1994, volta a far cessare il rapporto in essere in violazione dei principi che ne disciplinano la regolare gestione. Il contenuto del provvedimento di prescrizione va correlato con l'ultimo periodo del comma 723, il quale fa salva la possibilità, su domanda del tirocinante, di

riconoscere la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a partire dalla pronuncia giudiziale. Sarà dunque il solo tirocinante a valutare una richiesta in tal senso.

Comunicazioni al Centro per l'impiego e obblighi di sicurezza

Rispetto a quanto previsto dal comma 724, che ribadisce l'obbligo di comunicazione dei tirocini al Centro per l'impiego ex art. 9-bis, comma 2, del d.l. n. 510/1996 (convertito in legge n. 608/1996), si ritiene, in coerenza con i precedenti orientamenti, che lo stesso riguardi unicamente i tirocini extracurricolari.

Infine, il comma 725 stabilisce che *“il soggetto ospitante è tenuto, nei confronti dei tirocinanti, a propria cura e spese, al rispetto integrale delle disposizioni in materia di salute e sicurezza di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81”*. L'inciso *“integrale”* è da ritenersi un rafforzativo di quanto già previsto dall'art. 2 comma 1 lett. a), del d.lgs. n. 81/2008, che parifica alla figura del lavoratore *“il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196, e di cui a specifiche disposizioni delle leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro”*, con ciò determinando l'applicazione delle medesime tutele previste in favore del personale dipendente.