

NOTIZIARIO N. 9 - 4 MARZO 2022

EVENTI

15 MARZO	R.S.P.P. MODULO A. CORSO OBBLIGATORIO PER R.S.P.P. E A.S.P.P. DI NUOVA NOMINA.	sviluppo pmi	pag. 3
16 E 18 MARZO	R.L.S RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI DELLA SICUREZZA.	sviluppo pmi	pag. 4
17 MARZO	FORMAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DELLA QUALIFICA PES/PAV DA PARTE DEL DATORE (NORMA CEI EN 50110-1 E NORMA CEI 11-27).	sviluppo pmi	pag. 6
sviluppo pmi SCHEDA DI ISCRIZIONE			pag. 7

CONVENZIONI

- ◆ Convenzione Confimi Industria – FCA / Stellantis “tariffario marzo 2022”. pag. 9

FISCALE



- ◆ La soglia dei contanti torna al vecchio limite di 2000 euro. pag. 12

FORMAZIONE



- ◆ Fondimpresa avviso 1/2022: Innovazione e Servitizzazione.
Nuove tecnologie digitali per la creazione di valore.
Progetto per l'innovazione delle aziende del terziario e servizi alle imprese. pag. 13



- ◆ Fondimpresa Avviso 1/2022: Innovazione Digitale e Tecnologica.
Digital Smart Factory: i nuovi processi innovativi e tecnologici che rendono le imprese competitive.
Progetto per l'innovazione nella filiera delle imprese meccaniche. pag. 20

SINDACALE E PREVIDENZIALE

- ◆ Assegno per il nucleo familiare/assegni familiari e nuove disposizioni, da marzo 2022, derivanti dall'istituzione dell'assegno unico e universale: istruzioni INPS. pag. 27
- ◆ Omesso versamento delle ritenute previdenziali e depenalizzazione parziale del reato: disposizioni INPS per l'emissione dell'ordinanza ingiunzione o di archiviazione. pag. 43
- ◆ Contratto di rete e comunicazioni obbligatorie in regime di codatorialità e distacco: istruzioni dell'INL. pag. 55
- ◆ Lavoro autonomo occasionale e nuovo obbligo del committente di comunicarne preventivamente l'avvio: altri chiarimenti dell'INL. pag. 63
- ◆ Lavoratori italiani all'estero e nuove retribuzioni convenzionali per il pagamento del premio assicurativo: chiarimenti INAIL. pag. 66
- ◆ Prestazioni di malattia, maternità/paternità e tubercolosi: retribuzioni convenzionali 2022. pag. 69

OBIETTIVI

Corso obbligatorio per R.S.P.P. e A.S.P.P. di nuova nomina.

CONTENUTI

- L'approccio alla prevenzione del Dlgs 81/08
- Il sistema legislativo: esame della normativa di riferimento
- Il sistema istituzionale della prevenzione
- Il sistema di vigilanza e assistenza
- I soggetti del sistema di prevenzione aziendale secondo il Dlgs 81/08
- Il processo di valutazione dei rischi
- Le ricadute applicative e organizzative della valutazione dei rischi
- La gestione delle emergenze
- La sorveglianza sanitaria
- Informazione, formazione, addestramento, consultazione e partecipazione dei lavoratori

DOCENTI

Esperti di materia

DURATA

28 ore

DESTINATARI

R.S.P.P. e A.S.P.P. nuove nomine.

DATE

**15 Marzo (9.00-18.00) 22 Marzo (9.00-18.00) 29 Marzo (9.00-18.00) e
4 Aprile 2022 (9.00-13.00)**

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

€ 480,00+iva per aziende associate Confimi Romagna
€ 580,00+iva per aziende non associate Confimi Romagna

SEDE DI SVOLGIMENTO

SVILUPPO PMI - Via Maestri del Lavoro, 42/F - 48124 Fornace Zarattini (RA)

INFO

Simona Facchini- sfacchini@sviluppopmi.com Tel. 0544/280.280

SU RICHIESTA LA PARTECIPAZIONE VERRA' ATTIVATA IN VIDEOCONFERENZA

R.L.S Rappresentante dei Lavoratori della sicurezza (32 ore)

OBIETTIVI

I partecipanti al termine del percorso formativo dovranno avere acquisito nozioni sia di tipo generale, sia di tipo specifico, che comportino la conoscenza di: - normative salute e sicurezza - organizzazione sicurezza in azienda - ruolo e compiti dei soggetti della sicurezza - valutazione dei rischi e relativo documento - rischi specifici delle mansioni e prevenzione infortuni - tecniche di comunicazione della sicurezza. I partecipanti dovranno inoltre essere in grado di valutare la completezza e la pertinenza della valutazione del rischio riferita a specifiche situazioni lavorative;

CONTENUTI

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

L'evoluzione della normativa sulla sicurezza e igiene del lavoro: principi giuridici comunitari e nazionali, legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro; Il D.Lgs. 81/08 - Obblighi e adempimenti; L'organizzazione aziendale della sicurezza. Compiti e responsabilità delle figure aziendali: il datore di lavoro, il dirigente, il preposto, il lavoratore; Il servizio di prevenzione e protezione, il medico competente; I Progettisti, i Fabbricanti, i Fornitori e gli Installatori: responsabilità cenni sul sistema della responsabilità: civile e penale. Cenni sugli organi di vigilanza e di controllo.

LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Concetti di pericolo, rischio, danno, prevenzione, con particolare riferimento ai rischi specifici della mansione. Il processo della valutazione del rischio. I principi di base. Le metodologie. La programmazione delle misure di prevenzione: provvedimenti tecnici, organizzativi e procedurali. Il documento di valutazione dei rischi (DVR). Capacità di individuare i punti maggiormente rilevanti nell'ambito del DVR I rischi interferenziali derivanti dalle attività in appalto (DUVRI). Esempi applicativi.

PRINCIPALI RISCHI PER LA SICUREZZA SUL LAVORO E PREVENZIONE DEGLI INFORTUNI

Gli ambienti di lavoro, gli aspetti di sicurezza, con particolare riferimento ai rischi specifici della mansione; Gli spazi di lavoro, lavoro in posizioni sopraelevate, in sotterraneo e in spazi confinati; La sicurezza delle macchine, delle attrezzature e impianti; La segnaletica di sicurezza; I dispositivi di protezione (individuali e collettivi); Il rischio elettrico; Le atmosfere esplosive; La prevenzione incendi. Il piano di emergenza e la prova di evacuazione.

PRINCIPALI RISCHI PER LA SALUTE DEL LAVORATORE

Gli ambienti di lavoro, gli aspetti di igiene, con particolare riferimento ai rischi specifici della mansione; Il rischio derivante da agenti biologici, chimici e cancerogeni; Movimentazione manuale dei carichi Rischi derivanti da agenti fisici: rumore, vibrazioni, campi elettromagnetici e radiazioni ottiche; Rischio movimentazione manuale dei carichi: sollevamento, spinta e traino; Sovraccarico biomeccanico degli arti superiori; L'utilizzo dei videoterminali; La sorveglianza sanitaria; La tutela delle lavoratrici madri e dei minori



sviluppo pmi srl

Via Maestri del Lavoro, 42/f

48124 Ravenna (Frazione Fornace Zarattini)

tel. 0544 280280 • fax 0544 270210

info@sviluppopmi.com • www.sviluppopmi.com

Registro Imprese Ravenna, C.F. e P. IVA: 02450600396

Capitale Sociale € 60.000,00 i.v.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO, SALUTE E SICUREZZA

Analisi dell'organizzazione del processo lavorativo per la riduzione dei rischi; Analisi degli infortuni e degli incidenti alla ricerca di errori latenti e organizzativi; Analisi dei bisogni formativi e rischi prevenibili con la formazione; Fattori ergonomici, psicologici e condizioni di lavoro particolari; Rischio Stress lavoro correlato; Principio di precauzione, attenzione generale, clima delle relazioni aziendali, rischio di molestie, mobbing; Rischi ricollegabili alle differenze di genere, età, alla provenienza da altri Paesi e alla tipologia contrattuale; Gli stili di vita.

IL RUOLO DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI

La rappresentanza dei Lavoratori per la Sicurezza: Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST), Il rappresentante dei lavoratori di sito. Le attribuzioni del Rappresentante: Il ruolo propositivo partecipativo; Il diritto di informazione; Il diritto di consultazione; Il diritto di accesso; La riunione periodica; La formazione collegata

COMUNICARE LA SICUREZZA

La formazione, una strategia vincente per la diffusione della cultura della sicurezza; Le fasi essenziali della progettazione formativa: Le basi della comunicazione; La comunicazione interpersonale; Strategie comunicative: Efficacia ed importanza della comunicazione; Capire ed usare con efficacia i principi della comunicazione interpersonale; Tecniche per la trasmissione efficace dei messaggi interpersonali
Analisi delle esigenze comunicative; La comunicazione verbale e non; La comunicazione persuasiva
Il lavoro di gruppo come processo di una elaborazione comunicativa; Le dinamiche di gruppo
La gestione delle riunioni; La negoziazione e il ruolo propositivo/consultivo del RLS

COMPITI DEL SERVIZIO DI MEDICINA PREVENTIVA ED IGIENE DEL LAVORO

Ruolo e funzione del Servizio di Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro della AUSL nel contesto della prevenzione oggi.

DURATA

32 ore

DATE

**16 Marzo (9.00-13.00), 18 Marzo (9.00-13.00) 23 Marzo (9.00-13.00) 25 Marzo (9.00-13.00)
30 Marzo (9.00-18.00) e 5 Aprile 2022 (9.00-18.00)**

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

€ 250,00 + iva per aziende associate Confimi Romagna
€ 300,00 + iva per aziende non associate Confimi Romagna

SEDE DI SVOLGIMENTO

SVILUPPO PMI SRL – Via Maestri del Lavoro, 42/F – 48124 Fornace Zarattini (RA)

INFO

Simona Facchini – sfacchini@sviluppopmi.com Tel. 0544/280.280

SU RICHIESTA LA FORMAZIONE POTRA' ESSERE EROGATA ANCHE IN VIDEOCONFERENZA

Formazione per l'attribuzione della qualifica PES/PAV da parte del datore (Norma CEI EN 50110-1 e Norma CEI 11-27)

OBIETTIVI

Il corso si propone di fornire ai partecipanti le conoscenze tecniche per eseguire i lavori elettrici quali per esempio le nuove installazioni, la manutenzione sulle macchine e sugli impianti con parti in o fuori tensione secondo i requisiti della Norma tecnica CEI 11-27 IV edizione 2014.

CONTENUTI

La valutazione del rischio elettrico; la legislazione della sicurezza elettrica; Lavoro elettrico e lavoro ordinario; Qualificazione del personale; Il rischio elettrico e gli effetti della corrente elettrica; Resistenza elettrica del corpo umano; Effetti dell'elettricità sul corpo umano; Curve di pericolosità e di sicurezza; Tipologie di lavoro elettrico; Zona di lavoro sotto tensione, zona prossima e zona di lavoro non elettrico; Scelta del tipo di lavoro elettrico; Lavoro elettrico e non elettrico; Distanze regolamentate DL, DV e DA9; Zona di lavoro, parti attive, ruoli e comunicazioni; Delimitazione della zona di lavoro; Parti attive pericolose; Ruoli delle persone impegnate in un lavoro elettrico; Caratteristiche dei lavoratori elettrici; Attribuzione delle qualifiche PES, PAV, PEI; DPI e attrezzi per lavori elettrici; Obbligo di uso dei DPI dal DLgs 81/08; I principali DPI elettrici; Attrezzi per lavori sotto tensione BT; Attrezzi per lavori fuori tensione MT/BT; Lavori elettrici fuori tensione in bassa tensione; Lavori elettrici sotto tensione in bassa tensione; Tipologie di lavoro sotto tensione; Organizzazione del lavoro; Lavori sotto tensione a contatto; Lavori sotto tensione a distanza

DESTINATARI

Installatori, manutentori, e quanti svolgono attività per la quale è necessario eseguire lavori su impianti elettrici, sia fuori tensione che sotto tensione, con tensione fino a 1000 V in c.a. e 1500 V in c.c., sia lavori in prossimità su impianti in AT

DURATA

16 ore

DATE

17 Marzo e 24 Marzo 2022 (ore 9.00-18.00)

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

€ 250,00 + iva per aziende associate Confimi Romagna
€ 300,00 + iva per aziende non associate Confimi Romagna

SEDE DI SVOLGIMENTO

SVILUPPO PMI SRL – Via Maestri del lavoro 42/F – Fornace Zarattini (RA)

INFO

Simona Facchini– sfacchini@sviluppopmi.com Tel. 0544/280.280

SCHEDA DI ISCRIZIONE

Da inviare via e-mail a: sfacchini@sviluppopmi.com

Corso:

Ragione Sociale: P.IVA.....

Indirizzo Sede Legale.....

Indirizzo Sede Operativa.....

Prodotto/Servizio principale.....Codice ATECO.....

Tel.Fax.....

Amministrazione.....E-mail.....

Codice SDI per emissione fattura elettronica.....

Responsabile Personale/Risorse Umane.....E-mail.....

E-mail per invio materiali didattici.....

DATI PARTECIPANTE

1. Cognome e Nome:Data e Luogo di nascita.....

Ruolo.....E-mail..... Cell.....

2. Cognome e Nome:..... Data e Luogo di nascita.....

Ruolo.....E-mail.....Cell.....

QUOTA DI PARTECIPAZIONE:

La fattura verrà emessa ad avvio attività.

MODALITA' DI PAGAMENTO

Il pagamento dovrà essere effettuato ad avvio attività mediante:

- Assegno intestato a SVILUPPO PMI SRL
- Bonifico bancario intestato a SVILUPPO PMI SRL presso BCC Ravennate, Forlivese e Imolese
(Codice IBAN: IT09K0854213104000000230876)

In seguito alla conferma da parte di Sviluppo PMI dell'avvio dell'attività, l'eventuale rinuncia o impossibilità di partecipare deve essere comunicata per iscritto almeno 4 giorni prima dell'inizio del corso. In caso contrario si dovrà provvedere all'integrale pagamento della quota. Sarà possibile in ogni momento comunicare a Sviluppo PMI l'eventuale sostituzione del partecipante. Sviluppo PMI si riserva la facoltà di rinviare la data di inizio o di annullare il corso in caso di mancato raggiungimento del numero minimo di partecipanti. La variazione sarà tempestivamente comunicata e si provvederà al rimborso delle quote eventualmente già versate.

sviluppo pmi srl

Via Maestri del Lavoro, 42/f

48124 Ravenna (Frazione Fornace Zarattini)

tel. 0544 280280 • fax 0544 270210

info@sviluppopmi.com • www.sviluppopmi.com

Registro Imprese Ravenna, C.F. e P. IVA: 02450600396

Capitale Sociale € 60.000,00 i.v.

Data.....Firma e timbro dell'azienda.....

FORMULA DI CONSENSO

Il sottoscritto _____(nome e cognome), in qualità di _____ (eventualmente indicare in nome e per conto di quale società si presta il consenso), dopo aver esaminato il contenuto dell'informativa pubblicata nel sito www.sviluppopmi.com, dichiara di autorizzare Sviluppo PMI s.r.l. al trattamento dei propri dati per la seguente finalità: art. 1.3. attività di marketing diretto nei confronti di nuovi clienti;

presta il consenso

nega il consenso

Luogo, data e Firma dell'interessato _____

Il Titolare del Trattamento rende noto che potrà, in ogni momento, revocare il Suo consenso mediante una comunicazione scritta da inviare al seguente indirizzo e-mail: info@sviluppopmi.com

confimiindustria
Confederazione dell'Industria Manifatturiera Italiana e dell'Impresa Privata

STELLANTIS

**CONVENZIONE
CONFIMI INDUSTRIA – FCA / STELLANTIS**

Con riferimento a quanto pubblicato nel nostro notiziario n° 7 del 18/02/2022, ricordiamo che Confimi Industria ha **rinnovato l'Accordo Quadro con FCA/Stellantis**, che avrà durata **sino al 31 dicembre 2022**, per quel che concerne l'acquisto di autovetture e veicoli commerciali dei seguenti brand:

- FIAT
- ABARTH
- LANCIA
- ALFA ROMEO
- JEEP
- FIAT PROFESSIONAL



Di seguito si ricordano le principali caratteristiche:

- Brand ex FCA: Fiat, Abarth, Lancia, Alfa Romeo, Jeep e Fiat Professional;
- Scontistiche dedicate agli associati Confimi Industria con una media del **20%** di sconto per le autovetture e del **30%** per i veicoli commerciali;
- Applicazione della scontistica previa presentazione del Certificato di adesione a Confimi Industria;
- La scontistica applicata non è cumulabile con altre promozioni;
- Accordo non cedibile senza preventiva autorizzazione scritta dell'altra parte.

Si rammenta inoltre che Confimi Industria è parte del Programma Privilege che consente ai dipendenti della Confederazione di beneficiare di un bonus di sconto, da considerare ad integrazione delle eventuali promozioni in essere nelle Concessionarie della rete commerciale FCA/Stellantis.

Per poter fruire del suddetto sconto sarà sufficiente collegarsi al seguente link:

<https://dpromo.fiat.it/privilegeprogram>

Riportiamo di seguito il tariffario riferito al mese di marzo 2022:

CONDIZIONI ACCORDI QUADRO NAZIONALI - MESE DI MARZO 2022

BRAND	MODELLO	Vantaggio cliente %	Azione Extra *
FIAT	500X	18,0	Extra 2% solo versioni Cross, Sport, Google, Yach Club Capri e Red
	500L	19,0	
	500L LIVING	19,0	
	500	17,0	
	500 Elettrica	10,0	Extra 1% per wall box
	PANDA	18,0	Extra 2% in caso di permuta o rottamazione
	TIPO HB - SW - Sedan	17,0	Extra 2% per vetture in pronta consegna solo HB e SW

BRAND	MODELLO	Vantaggio cliente %	Azione Extra *
ABARTH	500	14,0	Extra 2% per vetture in pronta consegna

BRAND	MODELLO	Vantaggio cliente %	Azione Extra *
LANCIA	YPSILON	18,0	Extra 1% per allestimento Gold ed extra 3% per allestimento Ferretti

BRAND	MODELLO	Vantaggio cliente %	Azione Extra *
ALFA ROMEO	GIULIA MY21	20,0	Extra 8% per vetture anziane in pronta consegna
	GIULIA MY22	20,0	
	STELVIO MY21	20,0	Extra 2% per vetture in pronta consegna
	STELVIO MY22	20,0	

BRAND	MODELLO	Vantaggio cliente %	Azione Extra *
JEEP	COMPASS serie 0	18,5	Per vetture in pronta consegna
	COMPASS serie 1 e serie 2	13,5	Extra 1% per vetture anziane in pronta consegna + Garanzia estesa in caso di permuta o rottamazione per vetture del brand Jeep
	COMPASS PHEV	11,5	Garanzia estesa in caso di permuta o rottamazione per vetture del brand Jeep + extra 2% per vetture in pronta consegna
	Escluse Sport	13,5	Extra 4% per vetture in pronta consegna + 1% per vetture anziane + garanzia estesa in caso di permuta/rottamazione per vetture del brand Jeep
	RENEGADE PHEV	11,5	Extra 3% per vetture in pronta consegna + garanzia estesa in caso di permuta/rottamazione per vetture del brand Jeep
	WRANGLER	13,5	
	WRANGLER PHEV	12,5	
	GLADIATOR	14,5	

BRAND	MODELLO	Vantaggio cliente %	Azione Extra *
FIAT PRO	PANDA VAN	16,0	Extra 2% in caso di permuta/ rottamazione
	500L PRO	23,0	Extra 2% in caso di permuta/ rottamazione
	FIORINO	30,0	Extra 2% in caso di permuta/ rottamazione
	DOBLO' CARGO	26,0	Extra 2% in caso di permuta/ rottamazione
	TALENTO	25,0	Extra 2% in caso di permuta/ rottamazione
	SCUDO	23,0	Extra 2% in caso di permuta/ rottamazione
	SCUDO BEV	18,0	-
	DUCATO	30,5	Extra 2% in caso di permuta/ rottamazione
	DUCATO serie 8	29,5	Extra 2% in caso di permuta/ rottamazione
	DUCATO Elettrico	19,5	-

*** Le azioni extra ivi descritte possono essere soggette ad ulteriori condizioni/vincoli che verranno comunicate dai concessionari al momento dell'acquisto della vettura.**

Per informazioni e per il rilascio dell'attestato di adesione a Confimi contattare l'Area comunicazione e sviluppo dell'associazione:

Dott.ssa Benedetta Ceccarelli



0544/280216



338/6644525



ceccarelli@confimioromagna.it

**LA SOGLIA DEI CONTANTI TORNA AL VECCHIO LIMITE DI
2.000 EURO**

Dal **1° gennaio 2022** il limite per i pagamenti in contante e, più in generale, per i trasferimenti a qualsiasi titolo tra soggetti diversi di denaro contante, non è più di 999,99 euro (soglia di 1.000,00 euro), ma resta quello di **1.999,99 euro** (soglia di 2.000 euro) e sarà così **fino al 1° gennaio 2023**, quando la riduzione in questione dovrebbe diventare operativa.

A prevederlo è il provvedimento di conversione del DL 228/2021 (“Milleproroghe”), che interviene sull’art. 49 comma 3-bis del Dlgs. 231/2007.

Dal momento che non sembra di essere in presenza di un innalzamento della soglia, ma di una previsione che, “retroattivamente”, lascia invariata la soglia stessa, nessun rischio sanzionatorio si dovrebbe porre per coloro che, tra il 1° gennaio 2022 e la data di entrata in vigore della legge di conversione del DL “Milleproroghe”, dovessero aver utilizzato contanti per importi compresi tra 1.000 e 1.999,99 euro.

Sempre dal punto di vista sanzionatorio, si ricorda che alle **violazioni** della disciplina dei contanti si applica la **sanzione amministrativa pecuniaria da 3.000 a 50.000 euro**.

Restano immutate tutte le ulteriori previsioni che attengono a tale materia.

In particolare, a decorrere dal 1° gennaio 2022, per l’attività dei **cambiavalute** iscritti nell’apposito registro resta la soglia di 3.000 euro, essendo stata dissociata dalla soglia relativa all’utilizzo del contante. È pari a 999,99 euro, invece, il limite di utilizzo di contanti per il servizio di rimessa di denaro (c.d. “money transfer”).

Si ricorda, infine, che i limiti all’utilizzo del denaro contante presentano ricadute anche per i **professionisti**, che sono obbligati a comunicare alle competenti Ragionerie territoriali dello Stato le infrazioni alle violazioni dei limiti di utilizzo del denaro contante delle quali acquisiscano notizia nello svolgimento della propria attività.

Fondimpresa Avviso 1/2022 – Innovazione Digitale e Tecnologica

INNOVAZIONE E SERVITIZZAZIONE: NUOVE TECNOLOGIE DIGITALI PER LA CREAZIONE DI VALORE

PROGETTO PER L'INNOVAZIONE DELLE AZIENDE DEL TERZIARIO E SERVIZI ALLE IMPRESE

L'avvento delle tecnologie digitali e dell'E-commerce ha ridisegnato gli scenari del consumo e le abitudini di molte persone. Se fino a pochi anni fa lavorare in un'ambiente diverso da quello aziendale o acquistare una autovettura on-line erano considerati comportamenti improbabili, oggi abbiamo appreso che i vincoli fisici sono sempre meno.

Anche le filiere del terziario e del commercio hanno adeguato i processi gestionali per realizzare prodotti e servizi innovativi, a supporto delle esigenze dei propri clienti, dimostrando una notevole capacità di saper sviluppare nuove soluzioni.

Dal nuovo Mindset Agile e dall'integrazione delle tecnologie digitali sono nati nuovi modelli e strategie di business capaci di ridurre distanze e abilitare nuove competenze, incrementando i profitti dell'impresa. L'Open Innovation e le digital skills sono elementi distintivi di una trasformazione tecnologica e sociale che abbraccia ogni settore e organizzazione.

I MODULI FORMATIVI:

Processi Lean e Mindset Agile, il Design Thinking come approccio all'innovazione - 16 ore

Possiamo decidere di fare parte di una evoluzione e imparare a comprenderla, oppure subirla. Se restiamo ancorati alle abitudini e nella nostra zona di confort, difficilmente potremo vedere nuove opportunità. Come si vince la resistenza al cambiamento? Generando un beneficio che attiva nuovi bisogni. Il nostro vantaggio competitivo potrebbe nascere dalla necessità di ridurre gli sprechi, abilitare le organizzazioni a diventare agili e a esplorare gli apprendimenti digitali, allo scopo di promuovere nuovi processi e modelli gestionali innovativi.

OBIETTIVI

L'obiettivo di questo modulo è quello di allenare le persone a vincere la resistenza al cambiamento ed apprendere le tecniche e gli strumenti del Mindset Agile e del miglioramento continuo, per realizzare processi gestionali efficienti e nuovi servizi digitali con un forte approccio all'innovazione. Gli strumenti del Design Thinking sono gli abilitatori delle nuove soluzioni a beneficio dei clienti delle nostre imprese.

CONTENUTI

- Adattarsi al cambiamento o governare il cambiamento?;
- Il concetto di *valore* per il cliente;
- Innovazioni che creano valore
- Analisi organizzativa;
- Come creare un Mindset Agile;
- Dal modello tradizionale ad una organizzazione Agile?;

- Le tre onde del movimento Agile;
- Business Agility
- Gli errori più comuni nei progetti di trasformazione Agile;
- I principi Lean
- Lotta agli sprechi;
- Lean Digital Office.
- Strumenti e app per rendere più efficienti le organizzazioni aziendali;
- Il Design Thinking come approccio all'Innovazione.

Strategie dell'innovazione e tecnologie digitali per la digitalizzazione dei processi gestionali - 16 ore

L'innovazione è un processo continuo e scalabile, possiamo decidere i tempi di implementazione, disegnare il percorso, definire i segmenti di clientela e le risorse, misurare i vantaggi per le nostre aziende. Ogni settore e organizzazione è attivo o lo sarà nel breve, nel realizzare il proprio modello. Quali sono i partner e gli abilitatori di questo percorso di continuo apprendimento?

La collaborazione con gli ecosistemi digitali e i network tecnologici (Competence Center Digital Innovation Hub, enti di ricerca ecc.) sono alcune delle leve esterne all'azienda di questa nuova era digitale, un campo di test e validazione di molti strumenti ed esperienze a supporto delle nostre imprese e delle loro decisioni future.

OBIETTIVI

In questo modulo analizzeremo i modelli di Open Innovation più diffusi nelle imprese dei settori che erogano servizi, per focalizzarci sulle competenze core necessarie a definire i migliori driver tecnologici utili a raggiungere l'obiettivo atteso. Apprenderemo attraverso i casi studio e l'analisi dei processi aziendali dei partecipanti, come individuare le opportunità e i criteri di scelta più idonei alle nostre organizzazioni e processi gestionali.

CONTENUTI

- Strategie e modelli dell'innovazione;
- L'innovazione digitale e i suoi pilastri;
- I vantaggi di creare un processo di Open Innovation nelle imprese;
- Trend innovativi e casi studio nel settore dei servizi;
- Tecnologie e modelli organizzativi per favorire l'innovazione digitale
- Big Data;
- IoT;
- l'intelligenza artificiale;
- Realtà virtuale, aumentata, mixata, Digital Twin;
- Le tecnologie che creano valore nello sviluppo delle competenze;

- Blockchain: che cos'è e come funziona;
- Digitalizzazione dei processi.

Garantire la Cybersecurity, sviluppare la cultura digitale, ri-disegnare la strategia di business e la roadmap digitale dei nuovi servizi. - 18 ore

La trasformazione digitale non coinvolge solo i prodotti e i processi produttivi, ma in particolare il mondo dei servizi, a partire dalla PA, alimentare, logistica distributiva, servitizzazione, ecc.

Siamo costantemente interconnessi a sistemi che dialogano tra loro, e per questo molto esposti agli attacchi informatici. Il ruolo degli utenti nella trasformazione digitale sta cambiando, così come le competenze necessarie a governare le scelte strategiche e disegnare le nuove soluzioni per il cliente sono evolute. Dalla revisione dei modelli di business attuali possiamo individuare i canali di vendita e gli strumenti necessari a migliorare i nostri business.

OBIETTIVI

In questo modulo ci focalizzeremo sulla necessità di sviluppare una cultura digitale, e i modelli di sicurezza informatica da adottare per evitare la perdita dei dati e garantire la continuità del Business. Vedremo inoltre come cambia il ruolo degli and user nella trasformazione digitale, e il processo di valutazione delle competenze per lo sviluppo organizzativo. Approfondiremo le attuali strategie di business, la raccolta dei dati, i driver di scelta del modello di business e le strategie di vendita, per definire la roadmap digitale dei nuovi servizi.

CONTENUTI

- Come analizzare i rischi interconnessi alle tecnologie digitali;
- Assicurare la continuità del business partendo dalla Cybersecurity;
- Modelli organizzativi per la sicurezza delle informazioni;
- Come cambia il ruolo delle persone nell'era digitale;
- Digital Assessment della maturità tecnologica aziendale, analisi gap e piani di azione;
- Modelli di business;
- Dal Business Model all'Operating Model Canvas;
- Strumenti di sviluppo delle strategie di nuovi servizi;
- Business Intelligence e Analytics;
- Da Big data a Small data;
- Social Media e Content Strategy;
- E-commerce;
- Digital Transformation Roadmap.

Per info e iscrizioni:

SVILUPPO PMI SRL – Via Maestri del Lavoro 42/F Ravenna; Piazzale Giolitti 11 Forlì

Silvia Casali

scasali@sviluppopmi.com

3402512479

**INNOVAZIONE E SERVITIZZAZIONE:
NUOVE TECNOLOGIE DIGITALI PER LA CREAZIONE DI VALORE**

PROGETTO PER L'INNOVAZIONE DELLE AZIENDE DEL TERZIARIO E SERVIZI ALLE IMPRESE

SCHEDA DI ADESIONE

TERMINE ADESIONI: giovedì 10 Marzo 2022

I posti sono limitati e verranno riservati in ordine cronologico

scasali@sviluppopmi.com – 3402512479

Periodo di realizzazione indicativo: Luglio 2022 – Aprile 2023

REFERENTE AZIENDALE DA CONTATTARE	
Nome e Cognome	
Tel	
Mail	

DATI DELL'AZIENDA			
Denominazione			
Matricola INPS		Anno di costituzione	
Codice Fiscale		Partita IVA	
Natura Giuridica		Codice Ateco (<i>specificare 2002 o 2007</i>)	
Attività prevalente			
Contratto CCNL applicato			
Firmatari del CCNL applicato			
Indirizzo sede legale			
Via		Cap	
Comune		Provincia	
Tel.		PEC	
Indirizzo sede operativa (<i>se diversa da quella legale</i>)			
Via		Cap	

Comune		Provincia	
Tel.		PEC	

Dimensioni aziendali (secondo definizione Unione Europea)

Micro (M) <input type="checkbox"/>	Piccola (PI) <input type="checkbox"/>	Media (MI) <input type="checkbox"/>	Grande (G) <input type="checkbox"/>
------------------------------------	---------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------

Multi localizzata**	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
----------------------------	---

**Nel caso in cui fosse multi localizzata, compilare il medesimo file per le differenti sedi

Tipologia

Collegata <input type="checkbox"/>	Controllata <input type="checkbox"/>	Indipendente <input type="checkbox"/>	Altro <input type="checkbox"/>
------------------------------------	--------------------------------------	---------------------------------------	--------------------------------

(Il regolamento *de minimis* in vigore per il settennato 2014 - 2020 è sostanzialmente identico a quello rimasto in vigore per il periodo 2007 - 2013, salvo un'importante novità da tenere presente per le imprese appartenenti a un gruppo aziendale.

La Commissione Europea ha infatti introdotto e specificato il concetto di "impresa unica": nel calcolo del plafond *de minimis* deve essere presa in considerazione sia l'azienda che ha richiesto l'agevolazione che l'insieme delle imprese collegate a questa. La nuova norma richiama da vicino il principio e il metodo utilizzato per il calcolo della dimensione di piccola e media impresa. Nello specifico si intende per impresa unica l'insieme delle imprese fra le quali esiste almeno una delle relazioni di collegamento seguenti, da verificare sia a monte che a valle dell'impresa richiedente l'incentivo:

- a) un'impresa detiene la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o soci di un'altra impresa;
- b) un'impresa ha il diritto di nominare o revocare la maggioranza dei membri del consiglio di amministrazione, direzione o sorveglianza di un'altra impresa;
- c) un'impresa ha il diritto di esercitare un'influenza dominante su un'altra impresa in virtù di un contratto concluso con quest'ultima o in virtù di una clausola dello statuto di quest'ultima;
- d) un'impresa azionista o socia di un'altra impresa controlla da sola, in virtù di un accordo stipulato con altri azionisti o soci dell'altra impresa, la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o soci di quest'ultima.

Resta confermato l'importo complessivo degli *aiuti de minimis* concedibili dalle pubbliche amministrazioni in capo alla singola impresa, se indipendente, o al gruppo di imprese collegate tra loro: 200.000 euro nell'arco di tre esercizi finanziari. Per le imprese con esercizio finanziario corrispondente all'anno solare gli anni da prendere in considerazione per la verifica delle agevolazioni in *de minimis* sono quindi: 2016, 2017, e 2018.

Il concetto di "impresa unica" riguarda solo la **dimensione nazionale** del gruppo.

Infine grazie al nuovo regolamento anche le imprese in crisi potranno accedere agli aiuti erogati in regime *de minimis*, fattispecie vietata in passato.)

Composizione del personale (inserire il numero di dipendenti corrispondente ad ogni cella):

	Operai	Impiegati	Quadri	Dirigenti
Uomini				
Donne				
Totale				

Rappresentanze sindacali in azienda (RSU o RSA)?

SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
-----------------------------	-----------------------------

Breve descrizione e storia dell'azienda. Descrizione delle attività produttive e/o commerciali prevalenti (minimo 5 righe):

--

DATI LEGALE RAPPRESENTANTE			
Nome			
Cognome			
Data di nascita (gg/mm/aaaa)		Provincia di nascita	
Comune di nascita			
Codice fiscale			
Telefono / Cellulare			
Email			

ADESIONE A FONDIMPRESA	
ADERENTE A FONDIMPRESA?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
Ha già ottenuto contributi da Fondimpresa?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
Ha partecipato all'Avviso 1/2021 di Fondimpresa?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
Password di accesso all'area riservata di Fondimpresa	Login.....Password..... <input type="checkbox"/> Non ne sono in possesso
Possesso di firma digitale in corso di validità	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No

PARTECIPAZIONE AL PIANO SERVITIZZAZIONE – 50 ore complessive

Indicare il numero dei partecipanti a ciascun modulo (minimo 3/4)

Indicare se il docente è già individuato dall'azienda tra i suoi consulenti

Processi Lean e Mindset Agile, il Design Thinking come approccio all'innovazione - 16 ore	n. partecipanti (operai, impiegati, quadri) _____ Docente/consulente già individuato <input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
Strategie dell'innovazione e tecnologie digitali per la digitalizzazione dei processi gestionali - 16 ore	n. partecipanti (operai, impiegati, quadri) _____ Docente/consulente già individuato <input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
Garantire la Cybersecurity, sviluppare la cultura digitale, ri-disegnare la strategia di business e la roadmap digitale dei nuovi servizi - 18 ore	n. partecipanti (operai, impiegati, quadri) _____ Docente/consulente già individuato <input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No

 Autorizzo il trattamento dei dati personali in base all'art. 13 del D. Lgs. 196/2003 e all'art. 13 GDPR 679/16.

Fondimpresa Avviso 1/2022 – Innovazione Digitale e Tecnologica

Digital Smart Factory:

i nuovi processi innovativi e tecnologici che rendono le imprese competitive

PROGETTO PER L'INNOVAZIONE NELLA FILIERA DELLE IMPRESE MECCANICHE

Le recenti trasformazioni a cui tutte le aziende sono chiamate a rispondere, coinvolgono l'intera catena del valore e richiedono un nuovo approccio al cambiamento. Anche le imprese più virtuose si mettono in discussione, per garantire prodotti e servizi in linea con la domanda dei clienti. La ricerca dell'efficienza nelle aziende manifatturiere, ma non solo, è un must ancora oggi, a questa si aggiunge la necessità di sviluppare un nuovo Mindset Agile, un'apertura all'innovazione (Open Innovation) ed una concreta trasformazione digitale per poter governare con efficacia i processi aziendali e promuovere nuovi modelli di business e la ricerca della profittabilità.

Quante aziende hanno chiara la roadmap (percorso) e le competenze per guidare questa trasformazione tecnologica e l'incremento di innovazione?

Abbiamo necessità di creare organizzazioni agili ed ecosistemi aziendali interconnessi, che partano dalla definizione del valore per il cliente, abili a modificare il modello di impresa raccogliendo le sfide e le opportunità dei mercati, per aumentare le proprie leve competitive.

Attendere significa aumentare il rischio di insuccesso.

I MODULI FORMATIVI:

Business Agility: organizzazioni agili e processi Lean per incrementare il valore del prodotto e dei servizi al cliente - 16 ore

Per disegnare la nuova strategia aziendale innovativa e sostenibile, dobbiamo eliminare gli ostacoli tra noi e il cliente ed anticipare i nuovi scenari, con un approccio al cambiamento Agile. Il nostro percorso parte dall'abilitare le organizzazioni a vedere e prevenire gli sprechi, ridurre i costi e i vincoli di una trasformazione così ampia e complessa, L'investimento di competenze e metodi incrementa la cultura aziendale e la crescita delle persone, il valore aggiunto del nostro business.

OBIETTIVI

L'obiettivo di questo modulo è quello di allenare le persone a vedere nuovi punti di vista per sviluppare le competenze pratiche ed utilizzare le tecniche e gli strumenti del Mindset Agile e del miglioramento continuo, nuovi processi Lean e la digital transformation, negli uffici e nei reparti produttivi. Da questa base di partenza su potranno innestare le tecnologie e gli apprendimenti necessari a disegnare un ecosistema di fabbrica connesso e integrato.

CONTENUTI

- Cambiamento del contesto e capacità di adattamento;
- Concetto di Valore e Innovazione;

➤ **Posti limitati. Termine per l'adesione al progetto Giovedì 10 Marzo 2022**

- Mappatura dei fattori organizzativi;
- Mindset Agile per organizzazioni agili;
- Come passare da un modello tradizionale ad una organizzazione Agile?;
- Le tre onde del movimento Agile;
- Gli errori più comuni nei progetti di trasformazione Agile;
- Il Design Thinking come approccio all'Innovazione;
- Lean Digital Office. Strumenti e app per rendere più efficienti le organizzazioni aziendali;
- Il miglioramento continuo nell'industria 4.0;
- Lean e digital Transformation, lotta agli sprechi.

Forme e modelli di Innovazione. Le competenze digitali e le tecnologie che creano un maggiore impatto nei processi aziendali - 16 ore

Non è corretto pensare che l'incremento di innovazione nei prodotti, processi e servizi sia raggiungibile solo con l'acquisto e l'introduzione delle migliori tecnologie. Va definito il valore che vogliamo generare, il modello da implementare, le competenze necessarie per guidare i processi aziendali. L'integrazione di asset tangibili e intangibili con la catena del valore consente di sviluppare le soluzioni di maggiore successo e aumentare la redditività dell'impresa.

OBIETTIVI

In questo modulo partiremo quindi dal valore che vogliamo creare, analizzando i modelli di Open Innovation più diffusi nelle imprese del settore manifatturiero, per focalizzarci sulle competenze core necessarie e definire i migliori driver tecnologici utili a raggiungere l'obiettivo atteso per le nostre imprese. Apprenderemo attraverso i casi studio e l'analisi dei processi aziendali dei partecipanti, come individuare le opportunità e i criteri di scelta.

CONTENUTI

- Innovazione di prodotto, processo e nei servizi;
- Strategie, modelli organizzativi e operativi dell'innovazione;
- L'Open Innovation vantaggi ed esempi;
- L'innovazione digitale e i suoi pilastri;
- Trend innovativi e casi studio;
- Cosa si intende per Industry 4.0? ;
- Interfacce e strumenti dell'Industry 4.0;
- Smart Factory, automazione e gestione degli asset;
- Pianificazione e controllo della produzione;
- Supply Chain & Logistica 4.0;
- Sistemi di visione artificiale per la qualità e la produzione;

➤ **Posti limitati. Termine per l'adesione al progetto Giovedì 10 Marzo 2022**

- l'intelligenza artificiale;
- Realtà virtuale, aumentata, mixata, Digital Twin;

Digital Smart Factory, la nuova roadmap dell'innovazione nella filiera meccanica - 18 ore

La trasformazione digitale è entrata nelle nostre aziende, anche se potremmo non averne la piena consapevolezza. Molti esempi del settore manifatturiero e non solo, mostrano l'opportunità di rivedere i nostri processi, e come un ecosistema digitale interconnesso promuove nuovi scenari produttivi e di business. La disponibilità di tecnologie e modelli organizzativi per favorire l'innovazione, oggi con costi più democratici rispetto al passato, non sono più un vincolo per l'evoluzione aziendale. Ma tutto questo non si traduce in un piano di sviluppo, fino a quando non avremo misurato la maturità tecnologica, le competenze interne e disegnato la roadmap dell'innovazione quantificando le risorse e costi necessari.

OBIETTIVI

In questo modulo finalizzeremo il nostro percorso di innovazione integrando tutti gli apprendimenti delle fasi precedenti e la trasformazione digitale. Impareremo ad utilizzare diversi strumenti di visual design per mappare i flussi aziendali strategici, analizzeremo le metodologie di assessment industria 4.0, per definire la roadmap dell'innovazione aziendale e il ruolo fondamentale del management in questa trasformazione ed evoluzione aziendale.

CONTENUTI

- Big Data;
- IoT;
- Analisi del rischio nella catena del valore;
- Cybersecurity, la sicurezza prima di tutto!;
- Modelli organizzativi per la sicurezza delle informazioni;
- Blockchain: che cos'è e come funziona;
- Mappatura dei flussi e processi principali;
- Assessment della maturità tecnologica aziendale, analisi gap e piani di azione;
- Roadmap dell'innovazione digitale;
- Il ruolo delle risorse umane HR e dei Manager nell'era digitale;
- Le tecnologie che creano valore nella formazione;

Per info e iscrizioni:

SVILUPPO PMI SRL – Via Maestri del Lavoro 42/F Ravenna; Piazzale Giolitti 11 Forlì

Silvia Casali

scasali@sviluppopmi.com

3402512479

➤ **Posti limitati. Termine per l'adesione al progetto Giovedì 10 Marzo 2022**

Digital Smart Factory:

i nuovi processi innovativi e tecnologici che rendono le imprese competitive

PROGETTO PER L'INNOVAZIONE NELLA FILIERA DELLE IMPRESE MECCANICHE

SCHEMA DI ADESIONE

TERMINE ADESIONI: giovedì 10 Marzo 2022

I posti sono limitati e verranno riservati in ordine cronologico

scasali@sviluppopmi.com – 3402512479

Periodo di realizzazione indicativo: Luglio 2022 – Aprile 2023

REFERENTE AZIENDALE DA CONTATTARE	
Nome e Cognome	
Tel	
Mail	

DATI DELL'AZIENDA			
Denominazione			
Matricola INPS		Anno di costituzione	
Codice Fiscale		Partita IVA	
Natura Giuridica		Codice Ateco (<i>specificare 2002 o 2007</i>)	
Attività prevalente			
Contratto CCNL applicato			
Firmatari del CCNL applicato			
Indirizzo sede legale			
Via		Cap	
Comune		Provincia	
Tel.		PEC	
Indirizzo sede operativa (<i>se diversa da quella legale</i>)			
Via		Cap	
Comune		Provincia	
Tel.		PEC	

Dimensioni aziendali (secondo definizione Unione Europea)

Micro (M) <input type="checkbox"/>	Piccola (PI) <input type="checkbox"/>	Media (MI) <input type="checkbox"/>	Grande (G) <input type="checkbox"/>
------------------------------------	---------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------

Multi localizzata**SI NO

**Nel caso in cui fosse multi localizzata, compilare il medesimo file per le differenti sedi

Tipologia

Collegata <input type="checkbox"/>	Controllata <input type="checkbox"/>	Indipendente <input type="checkbox"/>	Altro <input type="checkbox"/>
------------------------------------	--------------------------------------	---------------------------------------	--------------------------------

(Il regolamento *de minimis* in vigore per il settennato 2014 - 2020 è sostanzialmente identico a quello rimasto in vigore per il periodo 2007 - 2013, salvo un'importante novità da tenere presente per le imprese appartenenti a un gruppo aziendale.

La Commissione Europea ha infatti introdotto e specificato il concetto di "impresa unica": nel calcolo del plafond *de minimis* deve essere presa in considerazione sia l'azienda che ha richiesto l'agevolazione che l'insieme delle imprese collegate a questa. La nuova norma richiama da vicino il principio e il metodo utilizzato per il calcolo della dimensione di piccola e media impresa. Nello specifico si intende per impresa unica l'insieme delle imprese fra le quali esiste almeno una delle relazioni di collegamento seguenti, da verificare sia a monte che a valle dell'impresa richiedente l'incentivo:

- a) un'impresa detiene la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o soci di un'altra impresa;
- b) un'impresa ha il diritto di nominare o revocare la maggioranza dei membri del consiglio di amministrazione, direzione o sorveglianza di un'altra impresa;
- c) un'impresa ha il diritto di esercitare un'influenza dominante su un'altra impresa in virtù di un contratto concluso con quest'ultima o in virtù di una clausola dello statuto di quest'ultima;
- d) un'impresa azionista o socia di un'altra impresa controlla da sola, in virtù di un accordo stipulato con altri azionisti o soci dell'altra impresa, la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o soci di quest'ultima.

Resta confermato l'importo complessivo degli *aiuti de minimis* concedibili dalle pubbliche amministrazioni in capo alla singola impresa, se indipendente, o al gruppo di imprese collegate tra loro: 200.000 euro nell'arco di tre esercizi finanziari. Per le imprese con esercizio finanziario corrispondente all'anno solare gli anni da prendere in considerazione per la verifica delle agevolazioni in *de minimis* sono quindi: 2016, 2017, e 2018.

Il concetto di "impresa unica" riguarda solo la **dimensione nazionale** del gruppo.

Infine grazie al nuovo regolamento anche le imprese in crisi potranno accedere agli aiuti erogati in regime *de minimis*, fattispecie vietata in passato.)

Composizione del personale (inserire il numero di dipendenti corrispondente ad ogni cella):

	Operai	Impiegati	Quadri	Dirigenti
Uomini				
Donne				
Totale				

Rappresentanze sindacali in azienda (RSU o RSA)?SI NO **Breve descrizione e storia dell'azienda. Descrizione delle attività produttive e/o commerciali prevalenti (minimo 5 righe):**

<hr/> <hr/> <hr/>

Per informazioni, assistenza nella compilazione e modalità di invio della scheda contattare:

Silvia Casali tel. 3402512479 scasali@sviluppopmi.com

SVILUPPO PMI SRL – www.sviluppopmi.com

DATI LEGALE RAPPRESENTANTE			
Nome			
Cognome			
Data di nascita (gg/mm/aaaa)		Provincia di nascita	
Comune di nascita			
Codice fiscale			
Telefono / Cellulare			
Email			

ADESIONE A FONDIMPRESA	
ADERENTE A FONDIMPRESA?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
Ha già ottenuto contributi da Fondimpresa?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
Ha partecipato all'Avviso 1/2021 di Fondimpresa?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
Password di accesso all'area riservata di Fondimpresa	Login.....Password..... <input type="checkbox"/> Non ne sono in possesso
Possesso di firma digitale in corso di validità	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No

PARTECIPAZIONE AL PIANO SMART FACTORY – 50 ore complessive	
Indicare il numero dei partecipanti a ciascun modulo (minimo 3/4)	
Indicare se il docente è già individuato dall'azienda tra i suoi consulenti	
Business Agility: organizzazioni agili e processi Lean per incrementare il valore del prodotto e dei servizi al	n. partecipanti (operai, impiegati, quadri) _____

Per informazioni, assistenza nella compilazione e modalità di invio della scheda contattare:
 Silvia Casali tel. 3402512479 scasali@sviluppopmi.com
 SVILUPPO PMI SRL – www.sviluppopmi.com

**ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE/ASSEGNI FAMILIARI E NUOVE DISPOSIZIONI,
DA MARZO 2022, DERIVANTI DALL'ISTITUZIONE DELL'ASSEGNO UNICO E UNIVERSALE
ISTRUZIONI INPS**

Il d.lgs. 29/12/2021 n. 230 ^[1] ha istituito l'assegno unico e universale per i figli a carico decorrente da marzo 2022, che costituisce un beneficio economico attribuito, a seguito di domanda e su base mensile, per il periodo compreso tra marzo di ciascun anno e febbraio dell'anno successivo, ai nuclei familiari in relazione alla corrispondente condizione economica e all'indicatore della situazione equivalente (ISEE) di cui al D.P.C.M. n. 159/2013 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 2 e n. 4 del 2022).

L'assegno spetta anche in assenza di ISEE sulla base dei dati autodichiarati nel modello di domanda, ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. n. 445/2000, dal richiedente la misura.

Di conseguenza l'INPS:

- ha fornito "prime indicazioni" e chiarimenti, rispettivamente, con il messaggio 31/12/2012 n. 4748 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 2/2022) e la circolare 9/2/2022 n. 9 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 6/2022);
- con l'acclusa circolare 28/2/2022 n. 34, ha diramato le "prime istruzioni amministrative e procedurali" sugli effetti che l'introduzione dell'assegno unico e universale produce sulla disciplina dell'assegno per il nucleo familiare (ANF - art. 2 del d.l. n. 68/1988, convertito dalla legge n. 153/1988 ^[2]) e degli assegni familiari (AF - art. 4 del D.P.R. n. 797/1955 ^[3]). Da marzo 2022 infatti, per effetto dell'introduzione dell'assegno unico e universale, le prestazioni di ANF e di AF:
 - a) non sono più riconosciute ai nuclei familiari con figli e orfanili;
 - b) continuano a essere riconosciute ai nuclei familiari composti unicamente dai coniugi (con esclusione del coniuge legalmente ed effettivamente separato), dai fratelli, dalle sorelle e dai nipoti, di età inferiore a diciotto anni compiuti ovvero senza limiti di età, qualora si trovino, a causa di infermità o difetto fisico o mentale, nell'assoluta e permanente impossibilità di dedicarsi a un proficuo lavoro, nel caso in cui essi siano orfani di entrambi i genitori e non abbiano conseguito il diritto a pensione ai superstiti.

[1] Disponibile al link <https://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2021-12-30&atto.codiceRedazionale=21G00252&atto.articolo.numero=0&atto.articolo.sottoArticolo=1&atto.articolo.sottoArti>

[2] **Art. 2 del decreto-legge n. 68/1988**

1. Per i lavoratori dipendenti, i titolari delle pensioni e delle prestazioni economiche previdenziali derivanti da lavoro dipendente, i lavoratori assistiti dall'assicurazione contro la tubercolosi, il personale statale in attività di servizio e in quiescenza, i dipendenti e pensionati degli enti pubblici anche non territoriali, a decorrere dal periodo di paga in corso al 1° gennaio 1988, gli assegni familiari, le quote di aggiunta di famiglia, ogni altro trattamento di famiglia comunque denominato e la maggiorazione di cui all'articolo 5 del decreto-legge 29 gennaio 1983, n. 17,

convertito, con modificazioni, dalla legge 25 marzo 1983, n. 79, cessano di essere corrisposti e sono sostituiti, ove ricorrano le condizioni previste dalle disposizioni del presente articolo, dall'assegno per il nucleo familiare.

2. L'assegno compete in misura differenziata in rapporto al numero dei componenti ed al reddito del nucleo familiare, secondo la tabella allegata al presente decreto. I livelli di reddito della predetta tabella sono aumentati di lire dieci milioni per i nuclei familiari che comprendono soggetti che si trovino, a causa di infermità o difetto fisico o mentale, nell'assoluta e permanente impossibilità di dedicarsi a un proficuo lavoro, ovvero, se minorenni, che abbiano difficoltà persistenti a svolgere i compiti e le funzioni proprie della loro età. I medesimi livelli di reddito sono aumentati di lire due milioni se i soggetti di cui al comma 1 si trovano in condizioni di vedovo o vedova, divorziato o divorziata, separato o separata legalmente, celibe o nubile. Con effetto dall'1 luglio 1994, qualora del nucleo familiare di cui al comma 6 facciano parte due o più figli, l'importo mensile dell'assegno spettante è aumentato di lire 20.000 per ogni figlio, con esclusione del primo.

omissis

[3] Art. 4 del D.P.R. n. 797/1955

Gli assegni familiari sono corrisposti per ciascun figlio a carico di età inferiore a 18 anni compiuti.

Gli assegni sono corrisposti fino al ventunesimo anno qualora il figlio a carico frequenti una scuola media o professionale e per tutta la durata del corso legale, ma non oltre il ventiseiesimo anno di età, qualora frequenti l'università o altro tipo di scuola superiore legalmente riconosciuta alla quale si accede con il diploma di scuola media di secondo grado.

Gli assegni sono corrisposti, inoltre, fino al ventunesimo anno di età, per i figli a carico che siano occupati come apprendisti.

Per i figli e le persone equiparate a carico che, a causa di infermità o difetto fisico o mentale, si trovino nell'assoluta e permanente impossibilità di svolgere qualsiasi attività lavorativa, gli assegni sono corrisposti senza alcun limite di età.



Direzione Centrale Ammortizzatori Sociali
Direzione Centrale Pensioni
Direzione Centrale Inclusione Sociale e Invalidita' Civile
Direzione Centrale Entrate
Direzione Centrale Tecnologia, Informatica e Innovazione

Roma, 28/02/2022

Ai Dirigenti centrali e territoriali
Ai Responsabili delle Agenzie
Ai Coordinatori generali, centrali e territoriali delle Aree dei professionisti
Al Coordinatore generale, ai coordinatori centrali e ai responsabili territoriali dell'Area medico legale

Circolare n. 34

E, per conoscenza,

Al Presidente
Al Vice Presidente
Ai Consiglieri di Amministrazione
Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di Indirizzo di Vigilanza
Al Presidente e ai Componenti del Collegio dei Sindaci
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato all'esercizio del controllo
Ai Presidenti dei Comitati amministratori di fondi, gestioni e casse
Al Presidente della Commissione centrale per l'accertamento e la riscossione dei contributi agricoli unificati
Ai Presidenti dei Comitati regionali

OGGETTO:

Assegno per il nucleo familiare e Assegni familiari. Nuove disposizioni, con decorrenza 1° marzo 2022, derivanti dall'istituzione dell'Assegno unico e universale di cui al decreto legislativo n. 230/2021, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 309 del 30 dicembre 2021

SOMMARIO: *Con la presente circolare si forniscono le prime istruzioni amministrative e procedurali in relazione all'abrogazione, a decorrere dal 1° marzo 2022, esclusivamente per i nuclei familiari con figli e orfanili, delle prestazioni di Assegno per il nucleo familiare e di Assegni familiari.*

INDICE

1. *Premessa*
2. *Modifiche alla normativa vigente*
3. *Riflessi sulla normativa dell'Assegno per il nucleo familiare*
 - 3.1 *Lavoratori dipendenti del settore privato e lavoratori titolari di prestazioni da lavoro dipendente*
 - 3.2 *Lavoratori domestici e domestici somministrati*
 - 3.3 *Lavoratori iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge n. 335/1995*
 - 3.4 *Lavoratori di ditte cessate, fallite o inadempienti*
 - 3.5 *Lavoratori agricoli a pagamento diretto ANF*
 - 3.6 *Percettori di Naspi*
 - 3.7 *Percettori di CIGO/CIGS/CIGD/CISOA/ASO/AIS/IMA*
 - 3.8 *Titolari di altre prestazioni con diritto all'ANF*
 - 3.9 *Titolari di prestazioni pensionistiche da lavoro dipendente*
4. *Autorizzazioni ANF*
5. *Riflessi sulla normativa degli Assegni familiari*
6. *Riflessi sulla normativa comunitaria e in regime di accordi bilaterali*

1. Premessa

La legge 1° aprile 2021, n. 46, reca la delega al Governo per riordinare, semplificare e potenziare le misure a sostegno dei figli a carico attraverso l'Assegno unico e universale. Tale legge ha impegnato il Governo ad adottare, entro dodici mesi dalla sua entrata in vigore, uno o più decreti legislativi volti a riordinare, semplificare e potenziare, anche in via progressiva, le misure a sostegno dei figli a carico attraverso l'Assegno unico e universale.

In attesa dell'adozione dei decreti legislativi attuativi della suindicata legge delega n. 46/2021, è stato emanato il decreto-legge 8 giugno 2021, n. 79, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2021, n. 112, recante "Misure urgenti in materia di assegno temporaneo per figli minori", che ha previsto l'erogazione su base mensile di un Assegno temporaneo per figli minori per il semestre luglio 2021 - dicembre 2021, per i nuclei familiari che non avessero già diritto all'Assegno per il nucleo familiare di cui all'articolo 2 del decreto-legge 13 marzo 1988, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 maggio 1988, n. 153, spettante ai lavoratori dipendenti e assimilati.

Il decreto-legge n. 79/2021, inoltre, ha previsto, all'articolo 5, una maggiorazione degli importi degli Assegni per il nucleo familiare (ANF) stabilendo che, a decorrere dal 1° luglio 2021 e fino al 31 dicembre 2021, con riferimento agli importi mensili in vigore, superiori a zero e percepiti dagli aventi diritto, relativi all'Assegno per il nucleo familiare di cui all'articolo 2 del decreto-legge n. 69/1988, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 153/1988, è riconosciuta una maggiorazione di euro 37,5 per ciascun figlio, per i nuclei familiari fino a due figli, e di euro 55 per ciascun figlio, per i nuclei familiari di almeno tre figli.

L'Istituto ha recepito tale norma con la circolare n. 92 del 30 giugno 2021 che riporta anche le relative tabelle, per le diverse tipologie di nucleo familiare, con gli importi ANF maggiorati a decorrere dal 1° luglio 2021.

Successivamente, il decreto legislativo 29 dicembre 2021, n. 230, all'articolo 1, in attuazione della legge delega sopra citata, ha istituito dal **1° marzo 2022**, l'Assegno unico e universale per i figli a carico (di seguito, anche Assegno unico), 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 relazione all'Indicatore della situazione economica equivalente (ISEE) secondo quanto disciplinato dal citato decreto.

L'articolo 10, comma 3, del medesimo decreto legislativo prevede, inoltre, che: *"Limitatamente ai nuclei familiari con figli e orfanili, a decorrere dal 1° marzo 2022, cessano di essere riconosciute le prestazioni di cui all'articolo 2 del decreto-legge 13 marzo 1988, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 maggio 1988, n. 153 e di cui all'articolo 4 del testo unico delle norme concernenti gli assegni familiari, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797. Conseguentemente, sono ridotte le risorse da trasferire all'INPS per effetto del minor fabbisogno relativo alle effettive esigenze connesse alle prestazioni di cui al primo periodo"*.

Il successivo articolo 11 apporta modifiche al citato decreto-legge n. 79/2021, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 112/2021, anche in materia di maggiorazione degli importi ANF, stabilendo che l'Assegno temporaneo per i figli minori (articolo 1, comma 1, del decreto-legge n. 79/2021) è riconosciuto fino al *"28 febbraio 2022"*, in luogo della precedente previsione fino al *"31 dicembre 2021"*, secondo le modalità disciplinate dagli articoli 1 a 4 del citato decreto-legge e precisando che le maggiorazioni degli importi degli Assegni per il nucleo familiare (articolo 5 del decreto-legge n. 79/2021) sono riconosciute fino al *"28 febbraio 2022"*, in luogo della precedente previsione fino al *"31 dicembre 2021"*.

Con la presente circolare, in applicazione del citato disposto normativo, si forniscono le prime istruzioni amministrative e procedurali in relazione agli effetti che l'introduzione dell'Assegno unico produce sulla disciplina dell'Assegno per il nucleo familiare e degli Assegni familiari (AF).

2. Modifiche alla normativa vigente

Alla luce del disposto del sopra citato articolo 10, comma 3, del decreto legislativo n. 230/2021, si riportano brevemente le disposizioni richiamate dallo stesso.

Il decreto-legge n. 69/1988, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 153/1988, all'articolo 2, comma 6, in relazione alla composizione del nucleo familiare, ai fini dell'Assegno per il nucleo familiare ha previsto che il nucleo sia composto dai coniugi, con esclusione del coniuge legalmente ed effettivamente separato, e dai figli ed equiparati, ai sensi dell'articolo 38 del D.P.R. 26 aprile 1957, n. 818, di età inferiore a diciotto anni compiuti ovvero, senza limite di età, qualora si trovino, a causa di infermità o difetto fisico o mentale, nell'assoluta e permanente impossibilità di dedicarsi ad un proficuo lavoro. Del nucleo familiare possono far parte, alle stesse condizioni previste per i figli ed equiparati, anche i fratelli, le sorelle e i nipoti di età inferiore a diciotto anni compiuti ovvero senza limiti di età, qualora si trovino, a causa di infermità o difetto fisico o mentale, nell'assoluta e permanente impossibilità di dedicarsi a un proficuo lavoro, nel caso in cui essi siano orfani di entrambi i genitori e non abbiano conseguito il diritto a pensione ai superstiti.

Il Testo unico delle norme concernenti gli Assegni Familiari (TUAF), approvato con D.P.R. 30 maggio 1955, n. 797, all'articolo 4 ha disposto che gli Assegni familiari sono corrisposti per ciascun figlio a carico di età inferiore a diciotto anni compiuti. Gli assegni sono corrisposti fino al ventunesimo anno qualora il figlio a carico frequenti una scuola media o professionale e per tutta la durata del corso legale, ma non oltre il ventiseiesimo anno di età, qualora frequenti l'università o altro tipo di scuola superiore legalmente riconosciuta alla quale si accede con il

diploma di scuola media di secondo grado. Gli assegni sono corrisposti, inoltre, fino al ventunesimo anno di età, per i figli a carico che siano occupati come apprendisti. Per i figli e le persone equiparate a carico che, a causa di infermità o difetto fisico o mentale, si trovino nell'assoluta e permanente impossibilità di svolgere qualsiasi attività lavorativa, gli assegni sono corrisposti senza alcun limite di età.

Dal combinato disposto delle nuove previsioni normative, **a partire dal 1° marzo 2022** si producono i seguenti effetti sulla disciplina richiamata:

a) non saranno più riconosciute le prestazioni di Assegno per il nucleo familiare e di Assegni familiari, riferite ai nuclei familiari con figli e orfanili per i quali subentra la tutela dell'Assegno unico;

b) continueranno, invece, ad essere riconosciute le prestazioni di Assegno per il nucleo familiare e di Assegni familiari riferite a nuclei familiari composti unicamente dai coniugi, con esclusione del coniuge legalmente ed effettivamente separato, dai fratelli, dalle sorelle e dai nipoti, di età inferiore a diciotto anni compiuti ovvero senza limiti di età, qualora si trovino, a causa di infermità o difetto fisico o mentale, nell'assoluta e permanente impossibilità di dedicarsi ad un proficuo lavoro, nel caso in cui essi siano orfani di entrambi i genitori e non abbiano conseguito il diritto a pensione ai superstiti.

In merito ai nuclei c.d. orfanili si ricorda che la disposizione contenuta nell'articolo 2, comma 8, del decreto-legge n. 69/1988 prevede che il nucleo familiare può essere composto da una sola persona qualora la stessa sia titolare di pensione ai superstiti da lavoro dipendente e abbia un'età inferiore a diciotto anni compiuti ovvero maggiorenne che si trovi, a causa di infermità o difetto fisico o mentale, nell'assoluta e permanente impossibilità di dedicarsi a un proficuo lavoro.

È equiparato, altresì, al nucleo orfanile il nucleo composto dal solo coniuge superstite, ovviamente se in possesso dei presupposti fondamentali per l'esistenza di un nucleo composto da una sola persona (minore età o inabilità).

Pertanto, a partire dal 1° marzo 2022, se il nucleo orfanile risulta composto da figli minori o maggiorenni inabili, non spetteranno l'Assegno per il nucleo familiare e gli Assegni familiari, ma sarà possibile riconoscere esclusivamente l'Assegno unico, tenendo conto dei limiti di età previsti dal decreto legislativo n. 230/2021, nonché della condizione di figlio a carico che deve essere verificata sulla base di quanto previsto dall'articolo 3 del D.P.C.M. 5 dicembre 2013, n. 159.

Laddove, invece, il nucleo familiare risulti composto dal coniuge titolare di pensione ai superstiti nell'assoluta e permanente impossibilità di dedicarsi ad un proficuo lavoro si potrà richiedere l'ANF.

Infine, in relazione all'Assegno per il nucleo familiare per i nipoti "*a carico dell'ascendente*" riconosciuto a seguito della sentenza della Corte Costituzionale n. 180/1999, si precisa che per i periodi a partire dal 1° marzo 2022 non potranno più essere accolte domande volte all'ottenimento di tale prestazione presentate dall'ascendente, in quanto vengono meno i requisiti previsti dalla citata sentenza.

Infatti, con l'istituzione dell'Assegno unico i genitori dei minori finora "*a carico dell'ascendente*" avranno diritto a presentare domanda di Assegno unico per tali figli minori a carico e inseriti nel proprio nucleo familiare. L'uscita dei nipoti a carico dal nucleo degli ascendenti consente il riconoscimento, al ricorrere delle previste condizioni, dell'Assegno per nucleo familiare e degli Assegni familiari per i soggetti di cui al punto b).

L'Assegno per il nucleo familiare, inoltre, non potrà più essere erogato nei casi di collocamento del minore o di accasamento o collocamento etero-familiare per i quali valgono le nuove

disposizioni dell'Assegno unico.

3. Riflessi sulla normativa dell'Assegno per il nucleo familiare

Con riferimento all'articolo 10 del decreto legislativo n. 230/2021, che prevede, a decorrere dal 1° marzo 2022 e limitatamente ai nuclei familiari con figli e orfanili, la cessazione del riconoscimento delle prestazioni di cui all'articolo 2 del decreto-legge n. 69/1988, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 153/1988, ne conseguono gli effetti di seguito esposti.

Successivamente al 1° marzo 2022, quindi, ove nel nucleo familiare sia presente almeno un figlio a carico con età inferiore ai ventuno anni, ovvero un figlio a carico con disabilità, senza limiti di età, per il quale si ha diritto all'Assegno unico, non si potrà richiedere l'Assegno per il nucleo familiare.

A seguito del compimento del ventunesimo anno di età dei figli, qualora non disabili, per i quali si ha diritto all'Assegno unico, si potrà presentare domanda per la prestazione ANF ma esclusivamente per soggetti diversi dai figli, quali il coniuge o eventuali sorelle, fratelli o nipoti nelle previste condizioni di diritto a prestazioni ANF.

Nei casi di figli di età minore di ventuno anni, qualora non si abbiano i requisiti previsti al comma 1 dell'articolo 2 del decreto legislativo n. 230/2021, potrà essere richiesta la prestazione ANF per i soggetti diversi dai figli, quali il coniuge o eventuali sorelle, fratelli o nipoti nelle previste condizioni di diritto a prestazioni ANF.

In particolare, la prestazione ANF potrà essere riconosciuta per tali ultimi soggetti se nel nucleo non è presente:

- a) un figlio minore a carico;
- b) un figlio maggiorenne a carico, fino al compimento dei ventuno anni di età, per il quale ricorra una delle seguenti condizioni:
 - 1) frequenti un corso di formazione scolastica o professionale, ovvero un corso di laurea;
 - 2) svolga un tirocinio ovvero un'attività lavorativa e possieda un reddito complessivo inferiore a 8.000 euro annui;
 - 3) sia registrato come disoccupato e in cerca di un lavoro presso i servizi pubblici per l'impiego;
 - 4) svolga il servizio civile universale;
- c) figlio con disabilità a carico, senza limiti di età.

Alla luce di quanto esposto, gli effetti derivanti dal nuovo dettato normativo per le domande di ANF, con valenza a partire dal 1° marzo 2022, sono i seguenti:

- nel caso in cui venga presentata una domanda di ANF per un nucleo familiare in cui è presente anche un solo figlio minore a carico, tale domanda sarà respinta per tutti i componenti del nucleo familiare;
- nel caso in cui venga presentata una domanda di ANF per un nucleo familiare in cui è presente un figlio maggiorenne a carico con età fino ai ventuno anni o un figlio con disabilità a carico, senza limiti di età, qualora i controlli, anche automatizzati, nelle banche dati disponibili diano esiti negativi sul riconoscimento dell'Assegno unico, sarà possibile procedere all'accoglimento dell'ANF per i soggetti diversi dai figli, quali il coniuge o eventuali sorelle, fratelli o nipoti nelle previste condizioni di diritto a prestazioni ANF.

Inoltre, come già anticipato in premessa, l'articolo 11 del citato decreto legislativo stabilisce la proroga dell'Assegno temporaneo per i figli minori (articolo 1, comma 1, del decreto-legge n. 79/2021) fino al 28 febbraio 2022, in luogo della precedente previsione fino al 31 dicembre

2021, e precisa che le maggiorazioni degli importi degli assegni per il nucleo familiare (articolo 5 del decreto-legge n. 79/2021) sono riconosciute fino al 28 febbraio 2022, in luogo della precedente previsione fino al 31 dicembre 2021.

Si ricorda che ai sensi delle vigenti disposizioni, l'eventuale presenza di una domanda di Assegno temporaneo, già liquidata per il periodo compreso dal 1° luglio 2021 al 28 febbraio 2022, comporterà, qualora sia presentata domanda di ANF con il relativo riconoscimento della prestazione, in ogni caso, il recupero delle somme erogate come Assegno temporaneo, in quanto i recuperi indebiti per prestazioni differenti da ANF o AF non possono essere effettuati su tali prestazioni come differenza di importi poiché: *"Gli assegni familiari non possono essere sequestrati, pignorati o ceduti se non per causa di alimenti a favore di coloro per i quali gli assegni sono corrisposti"* (art. 22 del TUAf).

Va altresì ricordato che la domanda delle prestazioni di cui trattasi può essere presentata anche in un momento successivo, essendo previsto per legge che i lavoratori che rientrano tra i beneficiari dell'ANF e degli AF possono presentare la domanda entro il termine di prescrizione di cinque anni (art. 23 del TUAf).

Per tutte le categorie di lavoratori di seguito descritte valgono le disposizioni sopra richiamate.

Assegno per il Nucleo Familiare (ANF)	
Decorrenza	Domande di ANF presentate per periodi a partire dal 1° marzo 2022
Beneficiari	a) Lavoratori dipendenti del settore privato e lavoratori titolari di prestazioni da lavoro dipendente; b) Lavoratori domestici e domestici somministrati; c) Lavoratori iscritti alla Gestione separata di cui all'art. 2, comma 26, della L. 335/1995; d) Lavoratori di ditte cessate, fallite o inadempienti; e) Lavoratori agricoli a pagamento diretto ANF; f) Percettori di NASpI; g) Percettori di CIGO/CIGS/CIGD/CISOA/ASO/AIS/IMA; h) Beneficiari di prestazioni antitubercolari; i) Lavoratori in aspettativa sindacale; j) Marittimi sbarcati per infortunio o malattia; k) Lavoratori socialmente utili (LSU) e Titolari di assegno ASU a carico del Fondo Sociale Occupazione e Formazione (FSOF); l) Percettori di altre prestazioni previdenziali per le quali è prevista la corresponsione dell'ANF.
Requisiti (da possedere alla data del 1° marzo 2022)	<i>Composizione del nucleo familiare</i>
	Il nucleo familiare del richiedente è composto: <ul style="list-style-type: none"> • dai coniugi, con esclusione del coniuge legalmente ed effettivamente separato; • dai fratelli, dalle sorelle e dai nipoti, di età inferiore a 18 anni compiuti ovvero senza limiti di età, qualora si trovino, a causa di infermità o difetto fisico o mentale, nell'assoluta e permanente impossibilità di dedicarsi ad un proficuo lavoro, nel caso in cui essi siano orfani di entrambi i genitori e non abbiano conseguito il diritto a pensione ai superstiti.
	<i>Condizioni</i>
	Nel nucleo familiare non deve essere presente: <ol style="list-style-type: none"> a) un figlio minorenne a carico; b) un figlio maggiorenne a carico, fino al compimento dei 21 anni di età, per il quale ricorra una delle seguenti condizioni:

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1) frequenti un corso di formazione scolastica o professionale, ovvero un corso di laurea;2) svolga un tirocinio ovvero un'attività lavorativa e possieda un reddito complessivo inferiore a 8.000 euro annui;3) sia registrato come disoccupato e in cerca di un lavoro presso i servizi pubblici per l'impiego;4) svolga il servizio civile universale; <p>c) figlio con disabilità a carico, senza limiti di età.</p> |
|---|

3.1 Lavoratori dipendenti del settore privato e lavoratori titolari di prestazioni da lavoro dipendente

Le richieste di ANF per periodi decorrenti a partire dal 1° marzo 2022 (compreso) potranno essere presentate esclusivamente per i nuclei familiari senza figli.

Diversamente, le domande presentate – nel limite della prescrizione quinquennale - per periodi che terminano entro il 28 febbraio 2022, potranno fare riferimento al nucleo familiare composto anche dai figli.

Le domande di ANF per i lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo, già presentate alla data di pubblicazione della presente circolare, istruite e autorizzate dall'Istituto, in base alle disposizioni della circolare n. 45 del 22 marzo 2019, relative al periodo dal 1° marzo 2022 al 30 giugno 2022, se riferite a nuclei familiari con figli, saranno bloccate amministrativamente d'ufficio, nella specifica procedura gestionale, alla data del 1° marzo 2022 (compreso).

Le modalità di presentazione della domanda di Assegno per il nucleo familiare per i lavoratori dipendenti di aziende attive del settore privato non agricolo rimangono invariate, anche per i periodi successivi al 1° marzo; allo stesso modo le istruzioni per la compilazione dei flussi Unemens, nei casi in cui ricorrano le condizioni previste, rimarranno quelle attualmente in uso, definite con il messaggio n. 1777 dell'8 maggio 2019.

Analogamente, le domande di ANF per i lavoratori dipendenti del settore agricolo, presentate direttamente al datore di lavoro con modulo cartaceo "SR16", se relative al periodo dal 1° marzo 2022 al 30 giugno 2022, non dovranno essere liquidate dai datori di lavoro, qualora si riferiscano a nuclei familiari con figli, in base alle indicazioni sopra fornite.

3.2 Lavoratori domestici e domestici somministrati

Per i periodi a partire dal 1° marzo 2022 (compreso), potranno essere presentate domande di ANF esclusivamente per i nuclei familiari senza figli.

Per l'attività lavorativa svolta nei mesi di gennaio 2022 e febbraio 2022 potranno essere presentate le domande per nuclei familiari con figli secondo le disposizioni di cui al decreto-legge n. 69/1988, nel limite della prevista prescrizione quinquennale.

Per i lavoratori domestici l'ANF viene erogato dall'INPS con pagamento diretto nella misura di tanti assegni giornalieri per quanti ne risultano dividendo per quattro il numero delle ore che corrispondono alla contribuzione complessivamente versata nella specifica gestione nel trimestre in favore del lavoratore (cfr. l'art. 14 del D.P.R. 31 dicembre 1971, n. 1403).

In riferimento alle richieste di competenza dell'anno 2022, gli importi ANF saranno calcolati non sul dato contributivo trimestrale, come normativamente previsto, ma sulla base delle risultanze per i soli primi due mesi del 2022 e relativi al versamento della dovuta

contribuzione.

3.3 Lavoratori iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge n. 335/1995

L'Assegno per il nucleo familiare è corrisposto dalla competente Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, in relazione alle modalità di attribuzione della specifica contribuzione, a seguito di domanda presentata dai lavoratori interessati a decorrere dal mese di febbraio dell'anno successivo a quello per il quale viene richiesta la prestazione (articolo 5 del D.M. 4 aprile 2002).

Pertanto, a partire dal 1° febbraio 2022 gli iscritti alla Gestione separata possono presentare le domande ANF per l'intero nucleo familiare, comprensivo dei figli, per l'anno 2021.

La domanda di ANF può essere inoltrata anche successivamente al 1° marzo 2022 nel limite della prevista prescrizione quinquennale.

L'erogazione dell'ANF è legata alle modalità di attribuzione dei contributi. Per il criterio di cassa sancito dall'articolo 2 della legge n. 335/1995, i contributi versati per l'anno in cui il lavoratore ha percepito gli emolumenti sono accreditati a decorrere dal mese di gennaio dello stesso anno di percezione degli emolumenti. In caso di prima iscrizione del lavoratore alla Gestione separata, l'accredito dei contributi decorre dal mese d'iscrizione.

In relazione a tali disposizioni, in caso di copertura contributiva presente nei mesi di gennaio 2022 e febbraio 2022 potrà essere erogato l'ANF per l'intero nucleo familiare comprensivo dei figli e la domanda potrà essere presentata a partire dal 1° febbraio 2023 e potrà riguardare la liquidazione degli ANF limitatamente al primo bimestre del 2022.

A partire dal periodo di competenza di marzo 2022, il lavoratore iscritto alla Gestione separata potrà, invece, richiedere l'Assegno unico per i figli a carico.

3.4 Lavoratori di ditte cessate, fallite o inadempienti

L'Istituto può procedere al pagamento diretto degli Assegni familiari nei settori a conguaglio nei casi in cui la ditta sia fallita (o cessata), dietro presentazione di specifica documentazione del fallimento o della cessazione e della dichiarazione del lavoratore con la quale lo stesso si impegna a non chiedere ulteriori pagamenti dei trattamenti di famiglia, anche tramite insinuazione nel passivo fallimentare (cfr. la circolare n. 60939 del 1938).

L'INPS procede, altresì, al pagamento diretto delle prestazioni ANF nei casi di ditte inadempienti (cfr. la circolare n. 2783 G.S. Ris. del 25 settembre 1951) secondo le previste disposizioni per le singole fattispecie.

Ciò premesso, nel rispetto di quanto previsto nel decreto legislativo n. 230/2021, i lavoratori nelle prescritte condizioni potranno presentare, anche successivamente al 1° marzo 2022, le domande di ANF per nuclei familiari con figli per i periodi fino al 28 febbraio 2022.

Pertanto, in analogia con quanto previsto per le altre tipologie di lavoratori, le richieste di ANF relative a periodi successivi alla data del 1° marzo 2022, potranno essere presentate esclusivamente per i nuclei familiari senza figli.

3.5 Lavoratori agricoli a pagamento diretto ANF

L'Assegno per il nucleo familiare spettante al lavoratore agricolo viene determinato con riferimento alle giornate di attività lavorativa svolta nel settore agricolo (pari alle giornate di iscrizione negli elenchi nominativi) e alle eventuali giornate di indennità di disoccupazione agricola spettante.

Le domande di ANF possono essere presentate all'inizio dell'anno successivo a quello di svolgimento dell'attività lavorativa.

Pertanto, a partire dal 10 gennaio 2022, possono essere presentate le domande di ANF relative all'attività lavorativa svolta nell'anno 2021.

Se il lavoratore nel 2021 è stato iscritto negli elenchi per almeno 101 giornate, l'ANF spetta per l'anno intero (312 giornate) come prestazione accessoria all'attività lavorativa.

Se invece è stato iscritto negli elenchi nominativi per meno di 101 giornate annue di lavoro, l'ANF spetta per le giornate effettivamente lavorate, maggiorate della percentuale (13,78%) delle giornate spettanti a titolo di ferie e festività. In caso di contestuale diritto all'indennità di disoccupazione agricola, l'ANF spetta per le giornate di disoccupazione indennizzata e coperta da contribuzione figurativa nel limite massimo di 180 giornate.

L'attività svolta nei mesi di gennaio e febbraio 2022 sarà considerata nel 2023 per la definizione del diritto e per l'importo ANF con le medesime regole in vigore fino al 28 febbraio 2022.

3.6 Percettori di NASpI

I lavoratori ai quali viene riconosciuta la NASpI, a seguito della cessazione involontaria del rapporto di lavoro dipendente, non perdono il diritto all'Assegno per il nucleo familiare a cui avevano accesso nel corso dell'attività lavorativa, sempre se in possesso dei requisiti previsti per il riconoscimento della prestazione familiare.

Ne consegue che per tutto il periodo della NASpI, se le condizioni familiari e di reddito lo consentono, l'Istituto provvede a erogare gli Assegni per il nucleo familiare dietro richiesta dell'interessato.

La domanda degli Assegni per il nucleo familiare di norma è presentata contestualmente alla domanda per l'indennità di disoccupazione NASpI, ma può essere presentata anche in un momento successivo, richiamando la prestazione principale di NASpI a cui si riferisce la prestazione accessoria dell'ANF.

Per periodi a partire dal 1° marzo 2022 (compreso), potranno essere presentate domande di ANF su NASpI esclusivamente per percettori appartenenti a nuclei familiari senza figli.

Per la prestazione NASpI percepita nei mesi di gennaio 2022 e febbraio 2022 potranno, invece, essere presentate le domande per nuclei familiari con figli secondo le disposizioni di cui al decreto-legge n. 69/1988, nel limite della prevista prescrizione quinquennale.

3.7 Percettori di CIGO/CIGS/CIGD/CISOA/ASO/AIS/IMA

Per la gestione dei pagamenti diretti degli ANF relativi a periodi in cui sono in essere

prestazioni sostitutive della retribuzione derivanti da sospensione o riduzione dell'attività lavorativa o per i percettori di indennità specifiche per settori produttivi - quali cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO), straordinaria (CIGS) e in deroga (CIGD), assegno ordinario (ASO), assegno di integrazione salariale (AIS), cassa integrazione salariale operai agricoli (CISOA), indennità di mancato avviamento al lavoro (IMA) – valgono le medesime disposizioni normative e procedurali valide per le domande "ANF DIP" (cfr. il messaggio n. 833 del 25 febbraio 2021). Infatti, la procedura telematica "ANF DIP" deve essere seguita anche nei casi di pagamento diretto della prestazione familiare da parte dell'Istituto per i soggetti percettori di trattamenti di CIGO, CIGS, CIGD, ASO, AIS, CISOA (impiegati) e IMA.

L'importo teoricamente spettante calcolato dall'Istituto viene riparametrato dal datore di lavoro nei flussi "Uniemens-Cig" a pagamento diretto o nel modello "SR43" semplificato, in base alle ore/giornate di trattamento richieste e in pagamento e non dovrà mai superare quello reso nella procedura "ANF DIP".

Pertanto, per periodi fino al 28 febbraio 2022 potranno essere presentate le domande di ANF per i nuclei con figli, laddove sussistano le previste disposizioni normative in materia di cui al decreto-legge n. 69/1988.

Per periodi dal 1° marzo 2022 (compreso), diversamente, potranno essere presentate solo domande di ANF sulle integrazioni salariali e/o sulle prestazioni sostitutive della retribuzione, per i nuclei senza figli, nelle previste condizioni di diritto alle prestazioni ANF.

Infine, in relazione a quanto previsto dall'articolo 39 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, così come modificato dalla legge 30 dicembre 2021, n. 234, per i periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, ai lavoratori destinatari dell'assegno di integrazione salariale (AIS) erogato dai Fondi di solidarietà, di cui agli articoli 26, 27, 29 e 40 del decreto legislativo n. 148/2015, spetta, in rapporto al periodo di paga adottato e alle medesime condizioni dei lavoratori a orario normale, l'Assegno per il nucleo familiare a carico delle gestioni dei Fondi stessi; per periodi a partire dal 1° marzo 2022 (compreso), la predetta tutela sarà riconosciuta in relazione ai soli nuclei familiari senza figli in ragione delle novità contenute nel decreto legislativo n. 230/2021, in materia di Assegno unico e universale per i figli a carico.

3.8 Titolari di altre prestazioni con diritto all'ANF

La prestazione familiare ANF viene riconosciuta come prestazione accessoria di quella principale anche per altre tipologie di lavoratori quali i beneficiari di prestazioni antitubercolari, lavoratori in aspettativa sindacale, marittimi sbarcati per infortunio o malattia, i lavoratori socialmente utili (LSU) di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81, i titolari di assegno ASU a carico del Fondo Sociale Occupazione e Formazione (FSOF) e coloro che beneficiano di altre prestazioni previdenziali per le quali è prevista la corresponsione dell'ANF.

Anche per tali tipologie di lavoratori devono essere applicate le disposizioni descritte ai precedenti paragrafi 2 e 3.

3.9 Titolari di prestazioni pensionistiche da lavoro dipendente

A partire dal 1° marzo 2022 sarà sospesa l'erogazione della prestazione di ANF ove nel nucleo familiare sia presente almeno un figlio con età inferiore ai ventuno anni, ovvero un figlio con disabilità a carico, senza limiti di età.

A partire dal 1° marzo 2022, per le richieste di ANF relative a periodi successivi a tale data,

potranno essere presentate esclusivamente domande di ANF per i nuclei senza figli.

Le domande presentate per periodi compresi entro il 28 febbraio 2022, nel limite della prescrizione quinquennale, potranno far riferimento al nucleo familiare composto anche dai figli.

4. Autorizzazioni ANF

Si ricorda che per i lavoratori dipendenti del settore privato è stato previsto, nei casi espressamente indicati, il rilascio dell'Autorizzazione all'Assegno per il nucleo familiare (di seguito Autorizzazioni ANF).

Le Autorizzazioni ANF sono riassumibili nei tre gruppi seguenti, tenendo presente che in capo allo stesso soggetto richiedente possono esistere autorizzazioni riferite a diverse tipologie:

- a. inclusione di alcune tipologie di familiari nel nucleo del richiedente lavoratore dipendente del settore privato o di altro beneficiario titolare del diritto all'ANF;
- b. applicazione dell'aumento dei livelli reddituali per i componenti il nucleo nel caso di componenti inabili, quali familiari minorenni incapaci di compiere gli atti propri della loro età o familiari maggiorenni con inabilità assoluta e permanente a proficuo lavoro;
- c. riconoscimento del diritto all'ANF nei casi di abbandono del nucleo di uno dei due coniugi.

In particolare, le autorizzazioni descritte al punto A sono rilasciate al lavoratore/beneficiario per includere nel proprio nucleo familiare i seguenti familiari:

- a) figli e equiparati di ex coniugi/parti dell'unione civile legalmente separati o divorziati/sciolti dall'unione civile;
- b) figli del coniuge/parte di unione civile nati da precedente matrimonio;
- c) figli propri o del coniuge/parte dell'unione civile riconosciuti dall'altro genitore in assenza di rapporto di coniugio (c.d. figli naturali);
- d) figli o equiparati studenti o apprendisti, di età superiore ai diciotto anni compiuti e inferiore ai ventuno anni compiuti, purché facenti parte di "nuclei numerosi";
- e) minori affidati a strutture pubbliche in accasamento etero-familiare;
- f) fratelli, sorelle e nipoti di età inferiore a diciotto anni compiuti, ovvero senza limiti di età, qualora si trovino, a causa di infermità o difetto fisico o mentale, nell'assoluta e permanente impossibilità di dedicarsi ad un proficuo lavoro, nel caso in cui essi siano orfani di entrambi i genitori e non abbiano conseguito il diritto a pensione ai superstiti.
- g) nipoti minori in linea retta a carico dell'ascendente (nonno/a) richiedente;
- h) familiari residenti all'estero di cittadino italiano, comunitario/di Stato convenzionato o straniero.

Alla luce delle disposizioni previste dal decreto legislativo n. 230/2021 ne consegue, per i punti su indicati, quanto segue:

- a. le tipologie descritte dalla lettera a) alla lettera e) compresa, per i periodi che si collocano a partire dal 1° marzo 2022, non saranno più rilasciate, non essendo più possibile presentare domande di ANF per i soggetti sopra indicati. Analogamente, non saranno più rilasciate autorizzazioni ANF per la fattispecie prevista alla lettera g) in quanto viene meno la casistica del nipote minore a carico dell'ascendente. Riguardo alla tipologia descritta al punto h) saranno fornite indicazioni in seguito, essendo in corso specifici approfondimenti;
- b. l'applicazione dell'aumento dei livelli reddituali per i componenti il nucleo nel caso di componenti inabili, quali familiari minorenni incapaci di compiere gli atti propri della loro

- età o familiari maggiorenni con inabilità assoluta e permanente a proficuo lavoro, è riconosciuta per i nuclei familiari di cui alla lettera f) e per il coniuge inabile;
- c. l'abbandono della famiglia da parte di uno dei coniugi determina l'esclusione dal computo del reddito familiare del reddito relativo e, ovviamente, l'esclusione del coniuge medesimo dal numero dei componenti del nucleo familiare. In tale caso non sarà possibile presentare domanda di ANF per il nucleo formato solo dal richiedente.

Si ricorda che in tutti i casi residuali di pagamento diretto della prestazione familiare la verifica dei requisiti dovrà essere sempre fatta dalla Struttura territoriale competente senza che venga presentata la richiesta di Autorizzazione ANF da parte del lavoratore.

In tali casi, sarà pertanto cura dell'operatore addetto alla liquidazione della prestazione familiare inserire i dati necessari alla liquidazione della pratica utilizzando l'apposita procedura "Autorizzazioni ANF".

Alla domanda di ANF con pagamento diretto dovrà in ogni caso essere allegata tutta la documentazione prevista per i casi specifici delle domande di Autorizzazione.

Autorizzazioni ANF		
Tipologia	Familiari presenti nel nucleo del richiedente	Variazioni a seguito del D. lgs n. 230/2021 per periodi dal 1° marzo 2022
A Inclusioni di alcune tipologie di familiari nel nucleo del richiedente lavoratore dipendente del settore privato o di altro beneficiario titolare del diritto all'ANF	Figli ed equiparati di ex coniugi/parti dell'unione civile legalmente separati o divorziati/sciolti dall'unione civile	L'Autorizzazione ANF non sarà più rilasciata. Per tali soggetti non è più possibile presentare domande di ANF
	Figli del coniuge/parte di unione civile nati da precedente matrimonio	
	Figli propri o del coniuge/parte dell'unione civile riconosciuti dall'altro genitore in assenza di rapporto di coniugio (c.d. figli naturali)	
	Figli o equiparati studenti o apprendisti, di età superiore ai 18 anni compiuti e inferiore ai 21 anni compiuti, purché facenti parte di "nuclei numerosi"	
	Minori affidati a strutture pubbliche in accasamento etero familiare	
	Fratelli, sorelle e nipoti di età inferiore a 18 anni compiuti ovvero senza limiti di età, qualora si trovino, a causa di infermità o difetto fisico o mentale, nell'assoluta e permanente impossibilità di dedicarsi ad un proficuo lavoro, nel caso in cui essi siano orfani di entrambi i genitori e non abbiano conseguito il diritto a pensione ai superstiti	Nessuna variazione: Autorizzazione ANF rilasciata
	Nipoti minori in linea retta a carico dell'ascendente (nonno/a) richiedente	L'Autorizzazione ANF non sarà più rilasciata. Per tali soggetti non è più possibile

			presentare domande di ANF
B	Applicazione dell'aumento dei livelli reddituali per i componenti il nucleo nel caso di componenti inabili	Coniuge inabile a proficuo lavoro Fratelli, sorelle e nipoti di età inferiore a 18 anni compiuti, ovvero senza limiti di età, qualora si trovino, a causa di infermità o difetto fisico o mentale, nell'assoluta e permanente impossibilità di dedicarsi ad un proficuo lavoro, nel caso in cui essi siano orfani di entrambi i genitori e non abbiano conseguito il diritto a pensione ai superstiti	Nessuna variazione: Autorizzazione ANF rilasciata
C	Riconoscimento del diritto all'ANF nei casi di abbandono del nucleo di uno dei due coniugi	Presenza nel nucleo familiare del solo richiedente	L'Autorizzazione ANF non sarà più rilasciata

5. Riflessi sulla normativa degli Assegni familiari

Con riferimento a quanto previsto nell'articolo 10 del decreto legislativo n. 230/2021, che prevede, a decorrere dal 1° marzo 2022 e limitatamente ai nuclei familiari con figli e orfanili, la cessazione del riconoscimento delle prestazioni di cui all'articolo 4 del Testo unico delle norme concernenti gli Assegni Familiari, approvato con D.P.R. n. 797/1955, ne consegue che successivamente a tale data, ove nel nucleo familiare sia presente almeno un figlio con età inferiore ai ventuno anni, ovvero un figlio con disabilità a carico, senza limiti di età, per il quale si ha diritto all'Assegno unico, non si potranno richiedere gli Assegni familiari previsti dal D.P.R. n. 797/1955.

A seguito del compimento del ventunesimo anno di età dei figli, per i quali si ha diritto all'Assegno unico, si potrà presentare domanda per la prestazione AF ma esclusivamente per soggetti diversi dai figli.

Alla luce di quanto esposto, si riassumono gli effetti derivanti dal nuovo dettato normativo per le domande di AF con valenza a partire dal 1° marzo 2022:

- nel caso in cui venga presentata una domanda di AF per un nucleo familiare in cui è presente anche un solo figlio minorenni a carico, tale domanda sarà respinta per tutti i componenti del nucleo familiare;
- nel caso in cui venga presentata una domanda di AF per un nucleo familiare in cui è presente un figlio maggiorenne a carico con età inferiore ai ventuno anni, secondo i requisiti previsti al comma 1 dell'articolo 2 lettera b) del D.lgs n. 230/2021, o un figlio con disabilità a carico, senza limiti di età, qualora i controlli, anche automatizzati nelle banche dati disponibili, diano esiti negativi sul riconoscimento dell'Assegno unico, sarà possibile procedere all'accoglimento dell'AF per i soggetti diversi dai figli, quali il coniuge o eventuali sorelle, fratelli o nipoti nelle previste condizioni di diritto a prestazioni AF.

In merito alla compatibilità con l'Assegno temporaneo si ricorda che con la circolare n. 92/2021 è stato già precisato che, per il periodo compreso tra il 1° luglio 2021 e il 31 dicembre 2021, non vi è alcuna incompatibilità con l'Assegno temporaneo per i figli minori per i

soggetti destinatari della prestazione degli Assegni familiari di cui al D.P.R. n. 797/1955, quali i coltivatori diretti, i coloni e i mezzadri, i piccoli coltivatori diretti, i pensionati di tali gestioni e i pensionati delle gestioni speciali lavoratori autonomi.

Inoltre, l'articolo 11 del decreto legislativo in argomento, nell'apportare modifiche al decreto-legge n. 79/2021, convertito, con modificazioni, dalla n. 112/2021, dispone la proroga, per i mesi di gennaio 2022 e febbraio 2022, delle misure introdotte in materia di Assegno temporaneo per i figli minori.

Nel dettaglio, è stabilito che l'Assegno temporaneo per i figli minori (articolo 1, comma 1, del decreto-legge n. 79/2021) è riconosciuto fino al 28 febbraio 2022.

Alla luce delle precisazioni esposte, i soggetti titolari del diritto agli Assegni familiari possono fruire, fino al 28 febbraio 2022, contemporaneamente della prestazione familiare e dell'Assegno temporaneo di cui all'articolo 1 del decreto-legge n. 79/2021.

Analoghe disposizioni restano valide per i titolari di prestazione pensionistica da lavoro autonomo.

Va altresì ricordato che le domande delle prestazioni di cui trattasi possono essere presentate in un momento successivo, essendo previsto per legge che i lavoratori che rientrano tra i beneficiari degli AF possono effettuare la domanda entro il termine di prescrizione dei cinque anni (art. 23 del TUAFF).

A partire dal 1° marzo 2022 sarà sospesa l'erogazione di tutte le quote di AF ove nel nucleo familiare sia presente almeno un figlio con età inferiore ai ventuno anni, ovvero un figlio con disabilità a carico, senza limiti di età.

6. Riflessi sulla normativa comunitaria e in regime di accordi bilaterali

Si fa presente che, attualmente e fino al 28 febbraio 2022, l'Assegno per il nucleo familiare e gli Assegni familiari continueranno ad essere indicati quali prestazioni familiari rientranti nel coordinamento UE dei sistemi di sicurezza sociale e nell'ambito di applicazione materiale degli accordi bilaterali tra Italia e Paesi terzi.

Pertanto, le informazioni relative a tali prestazioni (spettanti fino al 28 febbraio 2022) continueranno a essere fornite attraverso lo scambio di formulari esteri, telematici o cartacei.

Con riferimento alla nuova prestazione di Assegno unico, in vigore dal 1° marzo 2022, verranno fornite successive istruzioni.

Il Direttore Generale
Vincenzo Caridi

**OMESSO VERSAMENTO DELLE RITENUTE PREVIDENZIALI
E DEPENALIZZAZIONE PARZIALE DEL REATO
DISPOSIZIONI INPS PER L'EMISSIONE DELL'ORDINANZA INGIUNZIONE O DI ARCHIVIAZIONE**

Il d.lgs. 15/1/2016 n. 8, in vigore dal 6 febbraio 2016, ha disposto la depenalizzazione di numerose ipotesi di reato in materia di lavoro e previdenza obbligatoria, prevedendone la trasformazione in illeciti amministrativi (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 4/2016).

Tra le ipotesi di reato interessate dall'intervento legislativo rientra l'omesso versamento delle ritenute previdenziali effettuate dal datore di lavoro, ex art. 2, comma 1-bis, del d.l. n. 463/1983 [*] (convertito, con modificazioni, dalla legge n. 638/1983), come sostituito dall'art. 3, comma 6, del d.lgs. n. 8/2016.

Per effetto di quanto sopra **la sanzione penale della reclusione fino a tre anni, congiunta alla multa fino a 1.032 euro** - prevista, fino al 5 febbraio 2016, a prescindere dell'ammontare dell'importo delle ritenute non pagate -, **si applica ai soli omessi versamenti di importo superiore a 10.000 euro annui**, mentre se l'importo omesso è inferiore alla predetta soglia si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 euro a 50.000 euro.

Con l'acclusa circolare 25/2/2022 n. 32, diramata dopo oltre sei anni dalla novella di cui si tratta, l'INPS ha fornito *“disposizioni operative preordinate all'emissione dell'ordinanza-ingiunzione per l'irrogazione della sanzione amministrativa pecuniaria, in caso di fondatezza dell'accertamento e di assenza del pagamento delle ritenute omesse ovvero di assenza del pagamento della sanzione in misura ridotta entro i termini normativamente previsti, nonché all'emissione dell'ordinanza motivata di archiviazione di cui all'articolo 18 della legge 24 novembre 1981, n. 689”*.

[*] Art. 2, comma 1 bis, del decreto-legge n. 463/1983	
Testo vigente fino al 5/2/2016	Testo in vigore dal 6/2/2016
L'omesso versamento delle ritenute di cui al comma 1 è punito con la reclusione fino a tre anni e con la multa fino a lire due milioni. Il datore di lavoro non è punibile se provvede al versamento entro il termine di tre mesi dalla contestazione o dalla notifica dell'avvenuto accertamento della violazione.	L'omesso versamento delle ritenute di cui al comma 1, per un importo superiore a euro 10.000 annui, è punito con la reclusione fino a tre anni e con la multa fino a euro 1.032. Se l'importo omesso non è superiore a euro 10.000 annui, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 10.000 a euro 50.000. Il datore di lavoro non è punibile, né assoggettabile alla sanzione amministrativa, quando provvede al versamento delle ritenute entro tre mesi dalla contestazione o dalla notifica dell'avvenuto accertamento della violazione.



Direzione Centrale Entrate
Direzione Centrale Tecnologia, Informatica e Innovazione
Coordinamento Generale Legale

Roma, 25/02/2022

Ai Dirigenti centrali e territoriali
Ai Responsabili delle Agenzie
Ai Coordinatori generali, centrali e
territoriali delle Aree dei professionisti
Al Coordinatore generale, ai coordinatori
centrali e ai responsabili territoriali
dell'Area medico legale

Circolare n. 32

E, per conoscenza,

Al Presidente
Al Vice Presidente
Ai Consiglieri di Amministrazione
Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di
Indirizzo
di Vigilanza
Al Presidente e ai Componenti del Collegio dei
Sindaci
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato
all'esercizio del controllo
Ai Presidenti dei Comitati amministratori
di fondi, gestioni e casse
Al Presidente della Commissione centrale
per l'accertamento e la riscossione
dei contributi agricoli unificati
Ai Presidenti dei Comitati regionali

OGGETTO:

Articolo 3, comma 6, del decreto legislativo 15 gennaio 2016, n. 8, attuativo della legge 28 aprile 2014, n. 67. Depenalizzazione parziale del reato di omesso versamento delle ritenute previdenziali. Disposizioni operative per l'emissione dell'ordinanza-ingiunzione e dell'ordinanza di archiviazione previste dall'articolo 18 della legge 24 novembre 1981, n. 689

SOMMARIO: *Con la presente circolare si illustrano le disposizioni operative per l'emissione dell'ordinanza-ingiunzione, finalizzata all'irrogazione della sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 euro a 50.000 euro per gli omessi versamenti di importo non superiore a 10.000 euro annui a seguito dell'intervento di parziale depenalizzazione del reato di omesso versamento delle ritenute previdenziali di cui all'articolo 2, comma 1-bis, del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, e per l'emissione dell'ordinanza motivata di archiviazione, ai sensi dell'articolo 18 della legge 24 novembre 1981, n. 689.*

INDICE

1. Premessa
2. La fattispecie dell'illecito amministrativo e il regime sanzionatorio di cui all'articolo 2, comma 1-bis, del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638
3. L'ordinanza di archiviazione e l'ordinanza-ingiunzione
 - 3.1. Notificazione
 - 3.2. Pagamento
 - 3.3. Opposizione
 - 3.4. Esecuzione forzata
4. Disposizioni operative

1. Premessa

Il decreto legislativo 15 gennaio 2016, n. 8, recante "Disposizioni in materia di depenalizzazione, a norma dell'articolo 2, comma 2, della legge 28 aprile 2014, n. 67", entrato in vigore il 6 febbraio 2016, ha disposto la depenalizzazione di numerose ipotesi di reato in materia di lavoro e previdenza obbligatoria, prevedendone la trasformazione in illeciti amministrativi.

Tra le ipotesi di reato interessate dall'intervento normativo figura quello di omesso versamento delle ritenute previdenziali effettuate dal datore di lavoro di cui all'articolo 2, comma 1-bis, del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, che è stato sostituito dall'articolo 3, comma 6, del decreto legislativo n. 8/2016.

Con la circolare n. 121 del 5 luglio 2016 è stato illustrato il nuovo quadro normativo, che ha parzialmente depenalizzato il reato in questione, introducendo due diverse fattispecie sanzionatorie collegate all'importo dell'omissione. Per effetto di tale intervento legislativo, dunque, la sanzione penale della reclusione fino a tre anni, congiunta alla multa fino a 1.032 euro, si applica ai soli omessi versamenti di importo superiore a 10.000 euro annui, mentre se l'importo omesso è inferiore alla predetta soglia si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 euro a 50.000 euro.

Con la presente circolare si forniscono disposizioni operative preordinate all'emissione dell'ordinanza-ingiunzione per l'irrogazione della sanzione amministrativa pecuniaria, in caso di fondatezza dell'accertamento e di assenza del pagamento delle ritenute omesse ovvero di assenza del pagamento della sanzione in misura ridotta entro i termini normativamente previsti, nonché all'emissione dell'ordinanza motivata di archiviazione di cui all'articolo 18 della legge 24 novembre 1981, n. 689 [\[1\]](#).

2. La fattispecie dell'illecito amministrativo e il regime sanzionatorio di cui all'articolo 2, comma 1-bis, del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638

L'articolo 2 del decreto-legge n. 463/1983, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 638/1983, dopo avere fissato al comma 1 l'obbligo in capo al datore di lavoro del versamento delle ritenute previdenziali e assistenziali operate sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti, ivi comprese le trattenute effettuate ai sensi degli articoli 20, 21 e 22 della legge 30 aprile 1969, n. 153[2], al comma 1-bis, come novellato dall'articolo 3, comma 6, del decreto legislativo n. 8/2016, ha stabilito che l'omesso versamento per un importo fino a 10.000 euro annui è soggetto alla sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 euro a 50.000 euro, salvo che il versamento delle ritenute omesse venga effettuato entro tre mesi dalla contestazione o dalla notifica dell'accertamento della violazione[3].

Anche nell'attuale formulazione della norma, in una logica di attenuazione della sanzione in presenza di un comportamento attivo del datore di lavoro, si prevede infatti la non assoggettabilità alla sanzione amministrativa per le violazioni sotto soglia, qualora il versamento delle ritenute omesse venga effettuato entro tre mesi dalla contestazione o dalla notifica dell'accertamento della violazione.

In proposito, come evidenziato con la citata circolare n. 121/2016, il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali - Direzione Generale per l'Attività Ispettiva - con propria circolare n. 6/2016 del 5 febbraio 2016 ha precisato che *"si ritiene che si debba escludere l'applicazione dell'articolo 13, D.Lgs. n. 124/2004, risultando applicabile esclusivamente la procedura di cui agli artt. 14 e 16, L. n. 689/1981"*.

La medesima circolare, nel ribadire la competenza del personale ispettivo del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, dell'Inps e dell'Inail ad irrogare le sanzioni per gli illeciti commessi dal 6 febbraio 2016, ha chiarito che *"l'unico criterio rintracciabile nell'ambito del quadro regolatorio vigente risulta essere quello contemplato dall'art. 35, comma 2, della L. n. 689/1981, in forza del quale "per le violazioni consistenti nell'omissione totale o parziale del versamento di contributi e premi, l'ordinanza-ingiunzione è emessa, ai sensi dell'articolo 18, dagli **enti ed istituti gestori delle forme di previdenza e assistenza obbligatori (...)**"*.

Per le fattispecie di illecito amministrativo, l'articolo 16 della legge n. 689/1981 disciplina inoltre il pagamento in misura ridotta pari alla terza parte del massimo della sanzione prevista per la violazione commessa o, qualora più favorevole e se sia stato stabilito il minimo della sanzione edittale, pari al doppio del relativo importo. Tale pagamento deve essere effettuato entro il termine di sessanta giorni dalla contestazione immediata o, se questa non vi è stata, dalla notificazione degli estremi della violazione.

La misura ridotta nel caso in trattazione è pari a 16.666 euro, ossia alla terza parte del massimo della sanzione prevista di 50.000 euro. A questo importo si devono aggiungere le spese del procedimento.

Se il pagamento viene effettuato nei termini indicati, dunque, il procedimento si estingue, come illustrato al paragrafo 3.a.1) della circolare n. 121/2016.

3. L'ordinanza di archiviazione e l'ordinanza-ingiunzione

L'articolo 18 della legge n. 689/1981 prevede che, entro il termine di trenta giorni dalla data della contestazione o notificazione della violazione, gli interessati possono fare pervenire all'autorità competente scritti difensivi e documenti e possono chiedere di essere sentiti dalla medesima autorità.

L'autorità competente, sentiti gli interessati, ove questi ne abbiano fatto richiesta, ed

esaminati i documenti inviati e gli argomenti esposti negli scritti difensivi, se ritiene fondato l'accertamento, determina, con ordinanza motivata, la somma dovuta per la violazione e ne ingiunge il pagamento, insieme con le spese, all'autore della violazione e alle persone che vi sono obbligate solidalmente^[4].

In caso contrario, qualora a seguito della fase istruttoria si verifichi che la condotta del soggetto non costituisce illecito amministrativo oppure in presenza di vizi formali, l'autorità competente emette ordinanza motivata di archiviazione degli atti.

In particolare, il provvedimento di archiviazione può essere adottato in presenza delle seguenti circostanze:

- insussistenza del fatto o della violazione legislativa;
- non responsabilità di uno o più soggetti ovvero sussistenza di cause che comportano l'esclusione della responsabilità (cfr. l'articolo 4 della legge n. 689/1981);
- omissione della contestazione o della notificazione delle violazioni a uno o più soggetti responsabili entro i termini indicati dall'articolo 14 della legge n. 689/1981;
- decorso del termine di prescrizione di cinque anni dal giorno in cui è stata commessa la violazione (cfr. l'articolo 28 della legge n. 689/1981);
- incapacità di intendere e di volere dell'autore delle violazioni (cfr. l'articolo 2 della legge n. 689/1981);
- violazione commessa per comportamento incolpevole dell'autore (cfr. l'articolo 3 della legge n. 689/1981);
- morte di uno o più soggetti responsabili.

Il provvedimento di archiviazione non è da ritenere definitivo, potendo essere revocato in base al potere di autotutela riconosciuto alla pubblica Amministrazione, che potrà essere esercitato fino al momento in cui interverrà la prescrizione di cui all'articolo 28 della legge n. 689/1981 o un'altra causa che faccia venire meno la responsabilità dei soggetti interessati.

Presupposto per l'avvio del procedimento di emissione dell'ordinanza-ingiunzione per l'irrogazione della sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 euro a 50.000 euro è, dunque, come indicato in premessa, la fondatezza dell'accertamento e l'assenza del pagamento delle ritenute omesse ovvero della sanzione in misura ridotta entro i termini sopra indicati.

Ai sensi dell'articolo 11 della legge n. 689/1981, nella determinazione della sanzione amministrativa pecuniaria fissata dalla legge tra un limite minimo ed un limite massimo, si ha riguardo alla gravità della violazione, all'opera svolta dall'agente per l'eliminazione o attenuazione delle conseguenze della violazione, nonché alla personalità dello stesso e alle sue condizioni economiche.

Sul punto, si rappresenta che la misura della sanzione così determinata, intervenendo a seguito di un'espressa volontà del trasgressore di non effettuare il pagamento, ai sensi dell'articolo 16 della legge n. 689/1981, della sanzione in misura ridotta, che avrebbe consentito l'estinzione del procedimento sanzionatorio, porterà, come anche evidenziato dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali nella nota prot. n. 9099 del 3 maggio 2016, di norma e in coerenza con la *ratio* deflativa del citato articolo 16, all'irrogazione di una sanzione di importo superiore a quello determinato in misura ridotta di 16.666 euro.

3.1. Notificazione

La notificazione dell'ordinanza-ingiunzione è eseguita nelle forme previste dall'articolo 14 della legge n. 689/1981[5] e, pertanto, quando la notificazione non può essere eseguita in mani proprie del destinatario, ai sensi dell'articolo 137, quarto comma, del codice di procedura civile[6].

La notificazione può essere eseguita dall'ufficio che adotta l'atto, secondo le modalità di cui alla legge 20 novembre 1982, n. 890, recante: "Notificazioni di atti a mezzo posta e di comunicazioni a mezzo posta connesse con la notificazione di atti giudiziari".

La stessa ordinanza-ingiunzione notificata all'autore della violazione (obbligato principale) è notificata anche all'obbligato in solido, se presente.

3.2. Pagamento

Il pagamento deve essere effettuato in unica soluzione entro il termine di trenta giorni dalla notificazione dell'ordinanza-ingiunzione. Il termine per il pagamento è di sessanta giorni se l'interessato risiede all'estero.

In presenza di un obbligato in solido, il pagamento deve essere effettuato una sola volta o dal trasgressore principale o dall'obbligato in solido e li libera entrambi.

Se la violazione è stata contestata a più persone (cfr. l'articolo 5 della legge n. 689/1981[7]), l'eventuale obbligato in solido, in caso di mancato pagamento da parte degli autori della violazione, è chiamato a pagare le sanzioni comminate a ciascuno di essi.

L'autorità amministrativa che ha applicato la sanzione pecuniaria può disporre, ai sensi dell'articolo 26 della legge n. 689/1981, su richiesta dell'interessato che si trovi in condizioni economiche disagiate, che la sanzione venga pagata in rate mensili da tre a trenta. A tal fine è stato predisposto il modello SC97 "Richiesta di pagamento rateale dell'Ordinanza-Ingiunzione (ai sensi e per gli effetti dell'art. 26 della legge n. 689/1981)", pubblicato sul sito www.inps.it, disponibile al seguente percorso: "Prestazioni e servizi" > "Moduli".

La richiesta di rateizzazione (da presentare alla Struttura Inps territorialmente competente con PEC, raccomandata o presso gli uffici) deve essere proposta, a pena di inammissibilità, nel termine perentorio di trenta giorni dalla notifica dell'ordinanza-ingiunzione.

L'ufficio si riserva di decidere sulla congruità del numero delle rate richieste in relazione all'importo totale della sanzione e alle condizioni economiche dichiarate nella domanda.

Se l'ufficio respinge la richiesta di rateizzazione, il pagamento dovrà essere effettuato in unica soluzione entro quindici giorni dalla notifica del provvedimento di reiezione della richiesta.

Se la richiesta viene accolta, l'ufficio notifica un provvedimento con cui dispone gli importi e le scadenze dei pagamenti; negli importi delle rate mensili, la prima rata contiene l'integrale saldo delle spese del procedimento. Non sono previste ulteriori maggiorazioni e, pertanto, non sono applicabili gli interessi di dilazione.

In ogni momento il debito può essere estinto mediante un unico pagamento. Decorso inutilmente, anche per una sola rata, il termine fissato dall'autorità amministrativa, l'obbligato è tenuto al pagamento del residuo ammontare della sanzione in un'unica soluzione.

Salvo quanto previsto nell'[articolo 26](#) della legge n. 689/1981, in caso di ritardo nel pagamento la somma dovuta è maggiorata di un decimo per ogni semestre a decorrere da

quello in cui la sanzione è divenuta esigibile e fino a quello in cui il credito è trasferito per il recupero all'agente della riscossione. La maggiorazione assorbe gli interessi previsti dalle disposizioni vigenti.

Il diritto a riscuotere le somme dovute si prescrive nel termine di cinque anni dal giorno in cui è stata commessa la violazione. L'interruzione della prescrizione è regolata dalle norme del [codice civile](#) che, all'articolo 2943, quarto comma, dispone che *"la prescrizione è inoltre interrotta da ogni altro atto che valga a costituire in mora il debitore"*.

Pertanto, l'atto di accertamento della violazione regolarmente notificato determina l'effetto interruttivo della prescrizione.

L'obbligazione di pagare la somma dovuta per la violazione si estingue per la persona nei cui confronti è stata omessa la notificazione dell'ordinanza-ingiunzione nel termine prescritto.

3.3. Opposizione

L'ordinanza-ingiunzione costituisce titolo esecutivo, contro il quale gli interessati possono proporre opposizione dinanzi all'autorità giudiziaria ordinaria ai sensi degli articoli 22 e seguenti della legge n. 689/1981. L'opposizione è regolata dall'articolo 6 del decreto legislativo 1° settembre 2011, n. 150[8].

In particolare, l'opposizione si propone davanti al tribunale del luogo dove è stata commessa la violazione, trattandosi di sanzione applicata per una violazione concernente disposizioni in materia di previdenza e assistenza obbligatoria. Il ricorso è proposto, a pena di inammissibilità, entro trenta giorni dalla notificazione del provvedimento ovvero entro sessanta giorni se il ricorrente risiede all'estero, e può essere depositato anche a mezzo del servizio postale.

Il ricorso non sospende automaticamente l'esecutività dell'ordinanza-ingiunzione.

L'efficacia esecutiva del provvedimento impugnato può essere sospesa secondo quanto previsto dall'articolo 5 del decreto legislativo n. 150/2011[9].

L'opponente e l'autorità che ha emesso l'ordinanza possono stare in giudizio personalmente e l'autorità che ha emesso l'ordinanza può avvalersi anche di funzionari appositamente delegati.

Il giudice accoglie l'opposizione quando non vi sono prove sufficienti della responsabilità dell'opponente.

Con la sentenza che accoglie l'opposizione il giudice può annullare in tutto o in parte l'ordinanza o modificarla anche limitatamente all'entità della sanzione dovuta, che è determinata in una misura in ogni caso non inferiore al minimo edittale.

3.4. Esecuzione forzata

Decorso inutilmente il termine fissato per il pagamento, l'autorità che ha emesso l'ordinanza-ingiunzione procede alla riscossione delle somme dovute, avviando l'esecuzione forzata ai sensi dell'articolo 27 della legge n. 689/1981 in combinato disposto con l'articolo 30 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2020, n. 122, ai sensi del quale: *"A decorrere dal 1° gennaio 2011, l'attività di riscossione relativa al recupero delle somme a qualunque titolo dovute all'Inps, anche a seguito di accertamenti degli uffici, è effettuata mediante la notifica di un avviso di addebito con valore di titolo esecutivo"*.

Il pagamento dell'avviso di addebito deve essere effettuato entro sessanta giorni dalla sua notifica mediante versamento all'agente della riscossione. In caso di condizioni economiche

disagiate, è possibile chiedere la rateizzazione dell'avviso di addebito direttamente all'agente della riscossione.

Qualora l'interessato ritenga che le somme affidate all'agente della riscossione non siano dovute o siano dovute solo in parte perché è stato effettuato il regolare pagamento dell'ordinanza-ingiunzione indicata nell'avviso di addebito, può presentare istanza, accompagnata dalla documentazione attestante l'avvenuto pagamento, affinché, nell'esercizio del potere di autotutela, venga disposto l'annullamento dell'avviso di addebito.

Nel caso in cui, invece, l'interessato ritenga di avvalersi della tutela giurisdizionale, può proporre:

- opposizione ai sensi dell'articolo 6 del decreto legislativo n. 150/2011 entro trenta giorni dalla notifica dell'avviso di addebito nei casi in cui lo stesso sia stato emesso senza che prima sia stata notificata l'ordinanza-ingiunzione;
- opposizione agli atti esecutivi nel termine di venti giorni dalla notifica dell'avviso di addebito e nelle forme ordinarie regolate dall'articolo 617 c.p.c. nel caso in cui contesti la regolarità formale dell'avviso di addebito o si adducano vizi di forma del procedimento di esecuzione, compresi i vizi inerenti alla notifica dell'avviso di addebito [\[10\]](#);
- opposizione all'esecuzione nelle forme ordinarie regolate dall'articolo 615 c.p.c. quando oggetto della contestazione siano l'illegittimità dell'avviso di addebito per omessa notifica dello stesso o fatti estintivi sopravvenuti alla formazione del titolo esecutivo (pagamento della sanzione).

4. Disposizioni operative

Come descritto al paragrafo 2, l'ordinanza-ingiunzione fa seguito alla notifica dell'accertamento della violazione che, oltre ad assegnare il termine di tre mesi per il versamento delle ritenute omesse, contiene l'avviso che, in assenza del versamento delle ritenute omesse entro il termine stabilito, trova applicazione la sanzione amministrativa nella misura prevista dall'articolo 2, comma 1-bis, del decreto-legge n. 463/1983 - da 10.000 euro a 50.000 euro - e che, ai fini dell'estinzione del procedimento sanzionatorio, l'autore dell'illecito potrà versare, entro il termine di sessanta giorni, l'importo della sanzione amministrativa, quantificata nella misura ridotta ai sensi dell'articolo 16 della legge n. 689/1981, pari a 16.666 euro, ossia alla terza parte del massimo della sanzione prevista di 50.000 euro.

L'assenza del pagamento delle ritenute omesse o della sanzione amministrativa in misura ridotta nei suddetti termini comporta, come anche evidenziato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali nella citata nota del 3 maggio 2016, l'irrogazione di una sanzione amministrativa di importo superiore a quello determinato in misura ridotta.

Pertanto, essendo la sanzione amministrativa in misura ridotta pari a 16.666 euro, la sanzione amministrativa che sarà irrogata con l'ordinanza-ingiunzione avrà un importo da un minimo di 17.000 euro fino a un massimo di euro 50.000.

Ai fini della determinazione della graduazione, l'Istituto terrà conto dell'importo delle ritenute omesse per le quali è previsto il raggruppamento per fasce e dell'eventuale reiterazione della violazione.

L'ordinanza-ingiunzione viene emessa nei confronti dei soggetti (autore della violazione e, se presente, obbligato in solido) per i quali l'atto di accertamento della violazione risulti regolarmente notificato.

Come anticipato, il pagamento dell'importo della sanzione richiesta con l'ordinanza-ingiunzione dovrà essere effettuato in unica soluzione entro il termine di trenta giorni dalla notificazione dell'ordinanza-ingiunzione e, nel caso in cui l'interessato risieda all'estero, il termine per il

pagamento è di sessanta giorni. Resta ferma, come già specificato al precedente paragrafo 3.2, la facoltà di chiedere la rateizzazione dell'importo della sanzione entro lo stesso termine.

Il pagamento, come indicato nell'ordinanza-ingiunzione, dovrà avvenire a mezzo F24 Elide, utilizzando il codice tributo "SAMM".

Il Direttore Generale
Vincenzo Caridi

[1] Articolo 18 della legge 24 novembre 1981, n. 689 (Ordinanza-ingiunzione): *"Entro il termine di trenta giorni dalla data della contestazione o notificazione della violazione, gli interessati possono far pervenire all'autorità competente a ricevere il rapporto a norma dell'art. 17 scritti difensivi e documenti e possono chiedere di essere sentiti dalla medesima autorità.*

L'autorità competente, sentiti gli interessati, ove questi ne abbiano fatto richiesta, ed esaminati i documenti inviati e gli argomenti esposti negli scritti difensivi, se ritiene fondato l'accertamento, determina, con ordinanza motivata, la somma dovuta per la violazione e ne ingiunge il pagamento, insieme con le spese, all'autore della violazione ed alle persone che vi sono obbligate solidalmente; altrimenti emette ordinanza motivata di archiviazione degli atti comunicandola integralmente all'organo che ha redatto il rapporto.

Con l'ordinanza-ingiunzione deve essere disposta la restituzione, previo pagamento delle spese di custodia, delle cose sequestrate, che non siano confiscate con lo stesso provvedimento. La restituzione delle cose sequestrate è altresì disposta con l'ordinanza di archiviazione, quando non ne sia obbligatoria la confisca.

Il pagamento è effettuato all'ufficio del registro o al diverso ufficio indicato nella ordinanza-ingiunzione, entro il termine di trenta giorni dalla notificazione di detto provvedimento, eseguita nelle forme previste dall'art. 14; del pagamento è data comunicazione, entro il trentesimo giorno, a cura dell'ufficio che lo ha ricevuto, all'autorità che ha emesso l'ordinanza.

Il termine per il pagamento è di sessanta giorni se l'interessato risiede all'estero.

La notificazione dell'ordinanza-ingiunzione può essere eseguita dall'ufficio che adotta l'atto, secondo le modalità di cui alla legge 20 novembre 1982, n. 890.

L'ordinanza-ingiunzione costituisce titolo esecutivo. Tuttavia, l'ordinanza che dispone la confisca diventa esecutiva dopo il decorso del termine per proporre opposizione, o, nel caso in cui l'opposizione è proposta, con il passaggio in giudicato della sentenza con la quale si rigetta l'opposizione, o quando l'ordinanza con la quale viene dichiarata inammissibile l'opposizione o convalidato il provvedimento opposto diviene inoppugnabile o è dichiarato inammissibile il ricorso proposto avverso la stessa".

[2] La norma ha stabilito che tali somme non possono essere portate a conguaglio con quelle anticipate, nelle forme e nei termini di legge, ai lavoratori per conto delle gestioni previdenziali ed assistenziali, e regolarmente denunciate alle gestioni stesse. Unica eccezione, sempre secondo il citato comma 1, è costituita dall'ipotesi in cui, a seguito di conguaglio tra gli importi contributivi a carico del datore di lavoro e le somme anticipate, risulti un saldo attivo a favore del datore di lavoro.

[3] Articolo 16 della legge n. 689/1981 (Pagamento in misura ridotta): *"È ammesso il pagamento di una somma in misura ridotta pari alla terza parte del massimo della sanzione prevista per la violazione commessa, o, se più favorevole e qualora sia stabilito il minimo della sanzione edittale, pari al doppio del relativo importo oltre alle spese del procedimento, entro il termine di sessanta giorni dalla contestazione immediata o, se questa non vi è stata, dalla notificazione degli estremi della violazione.*

Per le violazioni ai regolamenti ed alle ordinanze comunali e provinciali, la Giunta comunale o

provinciale, all'interno del limite edittale minimo e massimo della sanzione prevista, può stabilire un diverso importo del pagamento in misura ridotta, in deroga alle disposizioni del primo comma.

Il pagamento in misura ridotta è ammesso anche nei casi in cui le norme antecedenti all'entrata in vigore della presente legge non consentivano l'oblazione".

[\[4\]](#) *Articolo 6 della legge n. 689/1981 (Solidarietà): "Il proprietario della cosa che servì o fu destinata a commettere la violazione o, in sua vece, l'usufruttuario o, se trattasi di bene immobile, il titolare di un diritto personale di godimento, è obbligato in solido con l'autore della violazione al pagamento della somma da questo dovuta se non prova che la cosa è stata utilizzata contro la sua volontà.*

Se la violazione è commessa da persona capace di intendere e di volere ma soggetta all'altrui autorità, direzione o vigilanza, la persona rivestita dell'autorità o incaricata della direzione o della vigilanza è obbligata in solido con l'autore della violazione al pagamento della somma da questo dovuta, salvo che provi di non aver potuto impedire il fatto.

Se la violazione è commessa dal rappresentante o dal dipendente di una persona giuridica o di un ente privo di personalità giuridica o, comunque, di un imprenditore, nell'esercizio delle proprie funzioni o incombenze, la persona giuridica o l'ente o l'imprenditore è obbligata in solido con l'autore della violazione al pagamento della somma da questo dovuta.

Nei casi previsti dai commi precedenti chi ha pagato ha diritto di regresso per l'intero nei confronti dell'autore della violazione".

[\[5\]](#) *Articolo 14 della legge n. 689/1981 (Contestazione e notificazione): "La violazione, quando è possibile, deve essere contestata immediatamente tanto al trasgressore quanto alla persona che sia obbligata in solido al pagamento della somma dovuta per la violazione stessa.*

Se non è avvenuta la contestazione immediata per tutte o per alcune delle persone indicate nel comma precedente, gli estremi della violazione debbono essere notificati agli interessati residenti nel territorio della Repubblica entro il termine di novanta giorni e a quelli residenti all'estero entro il termine di trecentosessanta giorni dall'accertamento.

Quando gli atti relativi alla violazione sono trasmessi all'autorità competente con provvedimento dell'autorità giudiziaria, i termini di cui al comma precedente decorrono dalla data della ricezione.

Per la forma della contestazione immediata o della notificazione si applicano le disposizioni previste dalle leggi vigenti. In ogni caso la notificazione può essere effettuata, con le modalità previste dal codice di procedura civile, anche da un funzionario dell'amministrazione che ha accertato la violazione. Quando la notificazione non può essere eseguita in mani proprie del destinatario, si osservano le modalità previste dall'articolo 137, terzo comma, del medesimo codice.

Per i residenti all'estero, qualora la residenza, la dimora o il domicilio non siano noti, la notifica non è obbligatoria e resta salva la facoltà del pagamento in misura ridotta sino alla scadenza del termine previsto nel secondo comma dell'art. 22 per il giudizio di opposizione.

L'obbligazione di pagare la somma dovuta per la violazione si estingue per la persona nei cui confronti è stata omessa la notificazione nel termine prescritto".

[\[6\]](#) *Articolo 137, quarto comma c.p.c.: "Se la notificazione non può essere eseguita in mani proprie del destinatario, tranne che nel caso previsto dal secondo comma dell'articolo 143, l'ufficiale giudiziario consegna o deposita la copia dell'atto da notificare in busta che provvede a sigillare e su cui trascrive il numero cronologico della notificazione, dandone atto nella relazione in calce all'originale e alla copia dell'atto stesso. Sulla busta non sono apposti segni o indicazioni dai quali possa desumersi il contenuto dell'atto".*

[\[7\]](#) *Articolo 5 della legge n. 689/1981 (Concorso di persone): "Quando più persone concorrono in una violazione amministrativa, ciascuna di esse soggiace alla sanzione per questa disposta, salvo che sia diversamente stabilito dalla legge".*

[\[8\]](#) *Articolo 6 del decreto legislativo n. 150/2011 (Dell'opposizione ad ordinanza-ingiunzione): "1. Le controversie previste dall'articolo 22 della legge 24 novembre 1981, n. 689, sono regolate dal rito del lavoro, ove non diversamente stabilito dalle disposizioni del presente articolo.*

2. L'opposizione si propone davanti al giudice del luogo in cui è stata commessa la violazione.

3. Salvo quanto previsto dai commi 4 e 5, e salve le competenze stabilite da altre disposizioni

di legge, l'opposizione si propone davanti al giudice di pace.

4. L'opposizione si propone davanti al tribunale quando la sanzione è stata applicata per una violazione concernente disposizioni in materia:

- a) di tutela del lavoro, di igiene sui luoghi di lavoro e di prevenzione degli infortuni sul lavoro;*
- b) di previdenza e assistenza obbligatoria;*
- c) di tutela dell'ambiente dall'inquinamento, della flora, della fauna e delle aree protette;*
- d) di igiene degli alimenti e delle bevande;*
- e) valutaria;*
- f) di antiriciclaggio.*

5. L'opposizione si propone altresì davanti al tribunale:

- a) se per la violazione è prevista una sanzione pecuniaria superiore nel massimo a 15.493 euro;*
- b) quando, essendo la violazione punita con sanzione pecuniaria proporzionale senza previsione di un limite massimo, è stata applicata una sanzione superiore a 15.493 euro;*
- c) quando è stata applicata una sanzione di natura diversa da quella pecuniaria, sola o congiunta a quest'ultima, fatta eccezione per le violazioni previste dal regio decreto 21 dicembre 1933, n. 1736, dalla legge 15 dicembre 1990, n. 386 e dal decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285.*

6. Il ricorso è proposto, a pena di inammissibilità, entro trenta giorni dalla notificazione del provvedimento, ovvero entro sessanta giorni se il ricorrente risiede all'estero, e può essere depositato anche a mezzo del servizio postale.

7. L'efficacia esecutiva del provvedimento impugnato può essere sospesa secondo quanto previsto dall'articolo 5.

8. Con il decreto di cui all'articolo 415, secondo comma, del codice di procedura civile il giudice ordina all'autorità che ha emesso il provvedimento impugnato di depositare in cancelleria, dieci giorni prima dell'udienza fissata, copia del rapporto con gli atti relativi all'accertamento, nonché alla contestazione o notificazione della violazione. Il ricorso e il decreto sono notificati, a cura della cancelleria, all'opponente e all'autorità che ha emesso l'ordinanza.

9. Nel giudizio di primo grado l'opponente e l'autorità che ha emesso l'ordinanza possono stare in giudizio personalmente. L'autorità che ha emesso l'ordinanza può avvalersi anche di funzionari appositamente delegati. Nel giudizio di opposizione all'ordinanza-ingiunzione di cui all'articolo 205 del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, il prefetto può farsi rappresentare in giudizio dall'amministrazione cui appartiene l'organo accertatore, la quale vi provvede a mezzo di propri funzionari appositamente delegati, laddove sia anche destinataria dei proventi della sanzione, ai sensi dell'articolo 208 del medesimo decreto.

10. Alla prima udienza, il giudice:

- a) quando il ricorso è proposto oltre i termini di cui al comma 6, lo dichiara inammissibile con sentenza;*
- b) quando l'opponente o il suo difensore non si presentano senza addurre alcun legittimo impedimento, convalida con ordinanza appellabile il provvedimento opposto e provvede sulle spese, salvo che l'illegittimità del provvedimento risulti dalla documentazione allegata dall'opponente, ovvero l'autorità che ha emesso l'ordinanza abbia omesso il deposito dei documenti di cui al comma 8.*

11. Il giudice accoglie l'opposizione quando non vi sono prove sufficienti della responsabilità dell'opponente.

12. Con la sentenza che accoglie l'opposizione il giudice può annullare in tutto o in parte l'ordinanza o modificarla anche limitatamente all'entità della sanzione dovuta, che è determinata in una misura in ogni caso non inferiore al minimo edittale. Nel giudizio di opposizione davanti al giudice di pace non si applica l'articolo 113, secondo comma, del codice di procedura civile.

13. Salvo quanto previsto dall'articolo 10, comma 6-bis, del decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 2002, n. 115, gli atti del processo e la decisione sono esenti da ogni tassa e imposta”.

[9] Articolo 5 del decreto legislativo n. 150/2011 (Sospensione dell'efficacia esecutiva del provvedimento impugnato): “1. Nei casi in cui il presente decreto prevede la sospensione dell'efficacia esecutiva del provvedimento impugnato il giudice vi provvede, se richiesto e sentite le parti, con ordinanza non impugnabile, quando ricorrono gravi e circostanziate ragioni

esplicitamente indicate nella motivazione.

2. In caso di pericolo imminente di un danno grave e irreparabile, la sospensione può essere disposta con decreto pronunciato fuori udienza. La sospensione diviene inefficace se non è confermata, entro la prima udienza successiva, con l'ordinanza di cui al comma 1".

[10] L'accertamento dell'omesso versamento della ritenuta previdenziale è divenuto definitivo, ove si consideri, prima la sua contestazione al datore di lavoro che ha reiterato la condotta omissiva, e, poi, la successiva notifica dell'ordinanza-ingiunzione allo stesso datore che non ha proposto alcuna opposizione.

Pertanto, il successivo avviso di addebito si sostanzia in un'intimazione di pagamento e non in un nuovo e autonomo atto impositivo, con conseguente impossibilità per il debitore di contestare l'accertamento, costituente il fondamento logico-giuridico dell'atto presupposto (ordinanza-ingiunzione), ormai consolidatosi, residuando la possibilità di censurare eventuali vizi c.d. formali dell'avviso entro il termine di venti giorni previsto dall'articolo 617 c.p.c., ferma restando, comunque, l'esperibilità del rimedio di cui all'articolo 615 c.p.c. (opposizione all'esecuzione).

**CONTRATTO DI RETE E COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE
IN REGIME DI CODATORIALITÀ E DISTACCO
ISTRUZIONI DELL'INL**

L'ipotesi del **distacco** - regolamentato dall'art. 30 del d.lgs. n. 276/2003 [*] - si configura quando **un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più dipendenti a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività** (CONFIMI RAVENNA NEWS 22/2014); i requisiti di legittimità dell'istituto sono (circolare del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali 15/1/2004 n. 3 - API INDUSTRIA NOTIZIE n. 3/2004):

- a) la sua temporaneità;
- b) l'interesse del distaccante.

Il concetto di temporaneità coincide con quello di non definitività, indipendentemente dalla entità della durata del periodo di distacco, fermo restando che tale durata sia funzionale alla persistenza dell'interesse del distaccante.

Quanto al profilo dell'interesse, il citato art. 30 del d.lgs. n. 276/2003 ne consente una interpretazione piuttosto ampia, tale che **il distacco può essere legittimato da qualsiasi interesse produttivo del distaccante che non coincida con quello alla mera somministrazione di lavoro altrui**. Inoltre la sussistenza di tale interesse deve protrarsi per tutto il periodo di durata del distacco. In tale ottica, viene anche legittimata la prassi del distacco all'interno dei gruppi di impresa - la quale corrisponde a una reale esigenza di imprenditorialità, volta a razionalizzare, equilibrandole, le forme di sviluppo per tutte le aziende che fanno parte del gruppo.

Quanto agli oneri relativi al trattamento economico e normativo del lavoratore in distacco, essi restano a carico del distaccante, che ne rimane esclusivamente responsabile nei confronti del lavoratore, ma va detto che già in passato era consolidata la prassi di un loro rimborso da parte del distaccatario. In ultima analisi, poiché il lavoratore distaccato esegue la prestazione non solo nell'interesse del distaccante ma anche nell'interesse del distaccatario, la possibilità di ammettere il rimborso rende più lineare e trasparente anche l'imputazione reale dei costi sostenuti da ogni singola società. **In questo senso l'importo del rimborso non può superare quanto effettivamente corrisposto al lavoratore dal datore di lavoro distaccante.**

È opportuno evidenziare che ciò che differenzia il distacco dalla "somministrazione di manodopera" è soprattutto l'interesse del distaccante. Mentre il somministratore realizza il solo interesse produttivo della somministrazione a fini di lucro, **il distaccante soddisfa un interesse produttivo diversamente qualificato.**

Il distaccante, in quanto responsabile del trattamento economico, mantiene a proprio carico anche gli obblighi contributivi, a cui deve adempiere in relazione al proprio inquadramento contributivo.

Per quanto riguarda, invece, l'assicurazione INAIL, il relativo premio, pur rimanendo a carico del datore di lavoro distaccante, è calcolato sulla base dei premi e della tariffa che sono applicati al distaccatario.

In base all'art. 10 del D.P.R. 1124/65, il datore di lavoro distaccante, salvo un diverso accordo fra le parti relativamente al trattamento economico e normativo, è responsabile in caso di rivalsa dell'INAIL in occasione di un infortunio sul lavoro, integrante un'ipotesi di reato, avvenuto presso il distaccatario quale incaricato della direzione e sorveglianza del lavoro.

Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato.

Non si applica in caso di distacco, per sua natura temporaneo, la disciplina del trasferimento.

Nell'ipotesi in cui il distacco comporti lo svolgimento della prestazione presso un'unità produttiva la cui distanza rispetto a quella cui il lavoratore sia normalmente adibito sia superiore a 50 km, il distacco potrà intervenire solo per comprovate esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive.

Nell'ipotesi di distacco il lavoratore potrà svolgere la sua prestazione anche parzialmente presso il distaccatario, continuando a svolgere presso il distaccante la restante parte della prestazione.

Qualora **“il distacco di personale avvenga tra aziende che abbiano sottoscritto un contratto di rete di impresa ^[**] (...), l'interesse della parte distaccante sorge automaticamente in forza dell'operare della rete (...). Inoltre, per le stesse imprese è ammessa la codatorialità dei dipendenti ^[***] ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso.”** (art. 30, comma 4-ter, d.lgs. n. 276/2003).

L'art. 3, **comma 4-septies**, del d.l. n. 5/2009 - inserito dalla legge n. 77/2020 e **efficace dal 19 luglio 2020** - ha previsto che entro **“sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione”**, con decreto del ministro del Lavoro e delle Politiche sociali “sono definite le modalità operative per procedere alle comunicazioni da parte dell'impresa referente individuata dal contratto di rete (...) necessarie a dare attuazione alla codatorialità di cui all'articolo 30, comma 4-ter, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276”

Di conseguenza:

- 1) con il decreto del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali 29/10/2021 n. 205 (pubblicato sul portale del dicastero il 22 febbraio scorso e in vigore dal giorno successivo), disponibile al link https://www.lavoro.gov.it/_layouts/Lavoro.Web/AppPages/GetResource.aspx?ds=pl&rid=20509, sono state definite le menzionate modalità operative per effettuare le comunicazioni obbligatorie nelle ipotesi di codatorialità e di distacco nell'ambito dei contratti di rete.

Dal 23 febbraio 2022, pertanto, le comunicazioni di inizio, trasformazione, proroga e cessazione dei rapporti di lavoro sono effettuate telematicamente - **da un'unica impresa “retista”** appositamente individuata come referente nel contratto di rete - con il modello **“Unirete”**, disponibile sul sito <https://servizi.lavoro.gov.it/> e accluso al d.m. n. 205/2021.

Per quanto concerne l'adempimento degli obblighi previdenziali e assicurativi, per i lavoratori utilizzati in regime di codatorialità già in forza presso le imprese aderenti alla rete, si fa riferimento a quella di provenienza; in caso di nuova assunzione di personale da utilizzare in codatorialità, nella relativa comunicazione va indicata l'impresa alla quale imputare, sotto il profilo dell'inquadramento previdenziale e assicurativo, il lavoratore assunto.

I lavoratori in codatorialità vanno iscritti sul libro unico del lavoro dell'impresa come sopra individuata e le relative annotazioni devono evidenziare separatamente l'impiego orario del lavoratore presso ciascun datore di lavoro;

- 2) con l'acclusa nota 22/2/2022 n. 315, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha fornito le istruzioni per adempiere agli obblighi in argomento, di cui giova segnalare che, **in relazione ai rapporti di lavoro in codatorialità in essere al 23 febbraio 2022, le comunicazioni dovranno essere effettuate entro e non oltre il 24 marzo p.v. da parte dell'unica impresa "retista" designata.**

[*] Art. 30 del d.lgs. n. 276/2003

Distacco

1. L'ipotesi del distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

2. In caso di distacco il datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore.

3. Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato. Quando comporti un trasferimento a una unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

4. Resta ferma la disciplina prevista dall'articolo 8, comma 3, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.

4-bis. Quando il distacco avvenga in violazione di quanto disposto dal comma 1, il lavoratore interessato può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'articolo 414 del codice di procedura civile, notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo. In tale ipotesi si applica il disposto dell'articolo 27, comma 2.

4-ter. Qualora il distacco di personale avvenga tra aziende che abbiano sottoscritto un contratto di rete di impresa che abbia validità ai sensi del decreto-legge 10 febbraio 2009, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 aprile 2009, n. 33, l'interesse della parte distaccante sorge automaticamente in forza dell'operare della rete, fatte salve le norme in materia di mobilità dei lavoratori previste dall'articolo 2103 del codice civile. Inoltre per le stesse imprese è ammessa la codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso.

[**] Con il contratto di rete più imprenditori perseguono lo scopo di accrescere, individualmente e collettivamente, la propria capacità innovativa e la propria competitività sul mercato e a tal fine si obbligano, sulla base di un programma comune di rete, a collaborare in forme e in ambiti predeterminati attinenti all'esercizio delle proprie imprese ovvero a scambiarsi informazioni o prestazioni di natura industriale, commerciale, tecnica o tecnologica ovvero ancora a esercitare in comune una o più attività rientranti nell'oggetto della propria impresa - art. 3, comma 4-ter del d.l. n. 5/2009, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 33/2009 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 11/2018 e CONFIMI RAVENNA NEWS n. 15/2013).

[***] Ossia l'impiego condiviso dei loro dipendenti da parte delle imprese che hanno sottoscritto il contratto di rete.



Ispettorati interregionali e territoriali del lavoro

Comando Carabinieri per la tutela del lavoro

INPS
Direzione centrale entrate

INAIL
Direzione centrale rapporto assicurativo

Conferenza delle Regioni e Province autonome

e p.c.

Al Ministero del lavoro e delle politiche sociali
Direzione generale dei rapporti di lavoro
e delle relazioni industriali

Direzione generale dell'innovazione tecnologica,
delle risorse strumentali e della comunicazione

Direzione centrale per la tutela,
la vigilanza e la sicurezza
del lavoro

Comando generale della Guardia di Finanza

Provincia autonoma di Bolzano

Provincia autonoma di Trento

Ispettorato regionale del lavoro di Palermo

Oggetto: D.M. 29 ottobre 2021, n. 205 – comunicazioni dei rapporti di lavoro in regime di codatorialità – indicazioni operative.

Con il decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 205/2021 – registrato dalla Corte dei conti in data 22 dicembre 2021 – sono state individuate le modalità operative di comunicazione dei rapporti di lavoro in codatorialità da parte dell'impresa referente individuata nell'ambito di contratti di rete stipulati ai sensi dell'art. 3, comma 4-ter e sexies, del D.L. n. 5/2009 (conv. con la legge n. 33/2009).

Al riguardo, d'intesa con l'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali che si è

espresso con nota prot. n. 1533 del 21 febbraio 2022, nonché con la Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali e la Direzione generale dell'innovazione tecnologica, delle risorse strumentali e della comunicazione dello stesso Ministero, si rappresenta quanto segue.

Modelli e tempistica delle comunicazioni

Le comunicazioni di inizio, trasformazione, proroga e cessazione della codatorialità nell'ambito di un contratto di rete sono effettuate attraverso il modello "Unirete" accessibile dal sito www.servizi.lavoro.gov.it. Tali comunicazioni sono da effettuarsi a far data dal **23 febbraio 2022, ossia dal giorno successivo alla pubblicazione del D.M. n. 205/2021** sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (v. sez. pubblicità legale).

In relazione ai rapporti di lavoro in codatorialità già in essere alla predetta data, in assenza di esplicite previsioni al riguardo, sarà invece possibile effettuare le comunicazioni entro trenta giorni decorrenti dall'entrata in vigore dello stesso D.M. e quindi entro il giorno 24 marzo compreso.

Gli adempimenti comunicativi dovranno essere effettuati da un'unica impresa retista, all'uopo individuata come referente nel contratto di rete. Ai fini dell'abilitazione ai sensi dell'art. 1, comma 1, lett. h), del D.L. 30 ottobre 2007, l'impresa referente **avrà cura di allegare il contratto di rete, comprensivo delle regole di ingaggio che disciplinano la codatorialità da cui risulti l'elenco delle imprese co-datori e l'individuazione, da parte di quest'ultime, dell'impresa referente.**

Con il Modello Unirete Assunzione l'impresa referente comunica i dati relativi ai nuovi rapporti di lavoro avviati a seguito dell'attivazione del regime di codatorialità.

Per i lavoratori neoassunti in regime di codatorialità **dovrà essere individuato un datore di lavoro di riferimento** (primo quadro della Sez. datori di lavoro) – ai sensi dell'art. 3, comma 1, del Decreto – **in capo al quale sono ricondotti gli obblighi di registrazione delle prestazioni lavorative sul Libro unico del lavoro nonché gli adempimenti previdenziali e assicurativi.**

I dati richiesti sono i medesimi previsti nell'ordinario modello Unilav di instaurazione del rapporto di lavoro, con la specifica ulteriore delle "mansioni" svolte dal lavoratore. Il contratto collettivo di lavoro applicato al lavoratore sarà quindi quello del datore di lavoro individuato nella comunicazione.

Per i rapporti di lavoro preesistenti all'attivazione del regime di codatorialità, l'impresa referente provvederà a compilare il medesimo modello Unirete Assunzione, indicando quale co-datore di riferimento, per gli effetti di quanto sopra, **il datore di lavoro originario presso il quale il lavoratore risulta in forza al momento della sua messa a fattor comune tra le imprese aderenti alla rete.** Nessun altro obbligo comunicativo è imposto al datore di lavoro originario, atteso che il rapporto di lavoro, instaurato in precedenza con comunicazione Unilav Assunzione resta sospeso fino alla eventuale cessazione della codatorialità.

Da ciò consegue che l'impresa referente per le comunicazioni non è automaticamente individuata quale datore di lavoro di riferimento del lavoratore. Tale coincidenza, peraltro, risulta certamente interdetta in tutti i casi in cui il rapporto di lavoro preesistente al contratto di rete sia stato instaurato con impresa diversa da quella referente per le comunicazioni.

Il Modello Unirete Trasformazione dovrà essere compilato, come di prassi, nei casi di trasformazione del rapporto di lavoro, di trasferimento del lavoratore e di distacco del lavoratore. In particolare, con riferimento all'istituto del distacco, andrà specificato nell'apposito campo se l'invio del lavoratore sia verso imprese non appartenenti alla rete o se avvenga verso imprese retiste, non rientranti tra i soggetti co-datori.

Il Modello Unirete Proroga dovrà essere utilizzato solo se il rapporto di lavoro è a termine, allorché lo stesso venga prorogato oltre il termine stabilito inizialmente.

Il Modello Unirete Cessazione troverà utilizzo nelle ipotesi in cui venga meno il regime di codatorialità per cessazione della rete, per la fuoriuscita dal contratto di rete dell'impresa retista di riferimento dei rapporti di lavoro oppure per la cessazione del singolo rapporto di lavoro del lavoratore in codatorialità. Nel caso di cessazione dell'intera rete, l'impresa referente comunicherà la chiusura di tutti i rapporti dei lavoratori in codatorialità e per effetto di tale comunicazione cesseranno quelli relativi ai lavoratori assunti e messi direttamente a fattor comune.

Per i lavoratori già in forza, invece, la cessazione della rete, comunicata attraverso il modello Unirete dedicato, determinerà soltanto la conclusione del regime di codatorialità. Il rapporto di lavoro proseguirà con il datore di lavoro originario il quale, ove voglia recedere dal rapporto di lavoro, dovrà procedere, ai fini degli obblighi comunicativi, a trasmettere il modello Unilav Cessazione. Le stesse indicazioni valgono in caso di dimissioni del lavoratore in codatorialità.

L'impresa referente per le comunicazioni telematiche relative alla codatorialità **sarà l'unica responsabile per eventuali omissioni riferite a dette comunicazioni**, potendo andare incontro, secondo quanto disposto dall'art. 4 del Decreto, alla sanzione di cui all'art. 19, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003, prevista in via ordinaria per le violazioni inerenti tutte le tipologie di comunicazioni telematiche al Centro per l'impiego.

Va infine ribadito che il sistema di comunicazione UniRete gestisce anche le comunicazioni di distacco dei lavoratori in regime di codatorialità verso le imprese che, pur appartenendo alla rete, non abbiano aderito alla codatorialità o nei confronti di imprese esterne alla rete.

Profili previdenziali ed assicurativi

Il trattamento previdenziale ed assicurativo del lavoratore in codatorialità **viene definito in base alla classificazione dell'impresa indicata nella comunicazione UniRete come datore di lavoro di riferimento** ed in virtù dell'imponibile retributivo determinato, in funzione della categoria, del livello e delle mansioni assegnate al lavoratore, dal contratto collettivo riferibile alla stessa impresa.

Ne consegue che il lavoratore, benché in codatorialità, in applicazione del disposto dell'art. 2103 c.c. del codice civile, **deve essere adibito presso ciascun co-datore alle mansioni per le quali è stato assunto oppure a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento.**

Resta pertanto intangibile il regime regolatorio del cosiddetto *ius variandi*, salva la possibilità di riferire il mutamento degli assetti organizzativi abilitanti l'adibizione a mansioni inferiori di cui al comma 2 dell'art. 2103 c.c. proprio all'intervenuto contratto di rete, fermo restando il diritto del lavoratore alla conservazione della categoria di inquadramento e al trattamento retributivo in godimento.

Alla determinazione della mansione nei termini sopra chiariti è collegata anche la definizione del regime di tutela dei profili di salute e sicurezza di cui al D.Lgs. n. 81/2008. Peraltro, il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo ai sensi del comma 3 dell'art. 2103 c.c.

Il trattamento previdenziale del lavoratore posto in codatorialità risulta quindi determinato, secondo quanto precisato dall'art. 3, comma 2, del D.M. n. 205/2021, **in ragione del CCNL applicabile ai sensi dell'art. 1, comma 1, del D.L. n. 338/1989 (conv. dalla L. n. 389/1989), all'impresa individuata come co-datore di riferimento nella comunicazione UniRete** che, in caso di rapporti di lavoro preesistenti alla costituzione, coincide sempre con il datore di lavoro originario.

Il CCNL di riferimento risulterà, quindi, secondo i principi generali in materia, quello che presenti i requisiti di maggiore rappresentatività comparativa nella categoria.

L'ultimo periodo del comma 2 dell'art. 3 del D.M. prevede un meccanismo di maggior tutela per il lavoratore che, per effetto del regime di codatorialità, si ritrovi ad effettuare la prestazione lavorativa per imprese

che applicano differenti contratti collettivi. **Laddove la prestazione lavorativa sia stata resa nel mese in termini prevalenti in favore di una impresa che applichi un CCNL che, per la medesima mansione, preveda una retribuzione più elevata rispetto a quella prevista dal contratto applicabile dal datore di lavoro di riferimento, l'imponibile oggetto di denuncia mensile dovrà essere adeguato a tale maggiore importo.** A tal fine, le registrazioni sul LUL riportano, ai sensi di quanto previsto dall'art. 3, comma 3, l'impiego orario del lavoratore presso ciascun datore di lavoro.

Il datore di lavoro di riferimento del lavoratore – che, per quanto sopra esplicitato, non è detto che coincida con l'impresa referente per le comunicazioni nel sistema UniRete – ha inoltre la responsabilità di gestione degli adempimenti contributivi ed assicurativi quali la trasmissione dei flussi UniEmens, le registrazioni sul LUL (cfr. art. 3, comma 3, del D.M.), l'inserimento del lavoratore nell'autoliquidazione annuale INAIL.

Regime di solidarietà

Nel rapporto di lavoro in codatorialità, tutti i retisti assumono il ruolo sostanziale di datori di lavoro dei lavoratori coinvolti, benché gli adempimenti concernenti la gestione del rapporto per finalità di semplificazione degli oneri amministrativi siano formalmente riservati ad un'unica impresa.

La stipula del contratto di rete e dell'accordo di co-datorialità, infatti, implica l'insorgenza in capo ai lavoratori coinvolti dell'obbligo di rendere la prestazione lavorativa nei confronti di tutti i co-datori e, in capo a quest'ultimi, l'obbligo di corrispondere la retribuzione dovuta e di provvedere ai versamenti previdenziali dovuti.

Ne consegue che l'adempimento degli obblighi connessi al rapporto di lavoro potrà essere richiesto, per l'intero, a ciascuno dei co-datori ferma restando la valenza, nei soli rapporti interni, di accordi volti a limitare il piano delle responsabilità e della natura liberatoria dell'adempimento dell'uno nei confronti degli altri con ogni facoltà di regresso nel rispetto delle regole stabilite tra le parti.

Del resto, la giurisprudenza di legittimità che ha affrontato le implicazioni, sul piano della responsabilità solidale, di posizioni datoriali di fatto soggettivamente complesse, nel ritenerle configurabili ha specificato come *“un rapporto di lavoro che vede nella posizione del lavoratore un'unica persona e nella posizione di datore di lavoro più persone”* rende *“così solidale l'obbligazione del datore di lavoro”* (cfr. al riguardo Cass. n. 25270/2011 e già Cass. n. 22927/2005 e n. 8809/2009; più di recente v. anche Cass. n. 17775/2016 e Cass. n. 3899/2019).

In altri termini, mentre nel distacco, attivabile nell'ambito della rete in termini alternativi alla codatorialità, il lavoratore interessato è coinvolto nell'ambito di un rapporto bilaterale tra impresa retista distaccante e impresa retista distaccataria, la codatorialità consente il potenziale coinvolgimento di tutte le imprese appartenenti alla rete, che restano libere di scegliere se aderire a tale modello ed usufruire della prestazione lavorativa in base alle c.d. *“regole di ingaggio”* appositamente predisposte ed accessorie rispetto al contratto di rete. La conseguenza di tale scelta, stante la piena autonomia nell'elezione del vincolo di codatorialità e la possibilità riconosciuta ai soggetti in rete di valutare la convenienza dell'assunzione del vincolo solidale nella gestione dei rapporti di lavoro, determina la strutturazione della controparte datoriale del rapporto di lavoro nei termini di parte soggettivamente complessa e l'applicazione del regime di corresponsabilità retributiva, previdenziale e assicurativa ex art. 1294 c.c.

Campo di applicazione

Le regole sopra richiamate trovano applicazione per tutti i rapporti in codatorialità costituiti nell'ambito dei contratti di rete stipulati ai sensi dell'art. 3, comma 4-ter, e comma 4-sexies, del D.L. n. 5/2009 in essere alla data di entrata in vigore del D.M. n. 205/2021 ossia alla data del 23 febbraio 2022 o instaurati successivamente.

Per i contratti di rete stipulati con lo specifico obiettivo della solidarietà occupazionale – e cioè quelli aventi l'obiettivo di *“favorire il mantenimento dei livelli di occupazione delle imprese di filiere colpite da crisi economiche*

in seguito a situazioni di crisi o stati di emergenza dichiarati con provvedimento delle autorità competenti” – il comma 4-sexies dell’art. 3 del D.L. n. 5/2009 ne ha previsto il ricorso unicamente per gli anni 2020 e 2021. Tuttavia, benché la stipula sia limitata al 31 dicembre 2021, il contratto di rete in solidarietà esplica i suoi effetti anche in data successiva e fino alla sua naturale scadenza. Gli obblighi di comunicazione di cui all’art. 2 del D.M. e le successive disposizioni di cui all’art. 3, pertanto, trovano applicazione, anche in tal caso, ai rapporti di lavoro in regime di codatorialità in essere al momento dell’entrata in vigore del decreto o istituiti successivamente.

IL DIRETTORE CENTRALE

Daniilo PAPA

Firmato digitalmente da

DANILO PAPA

CN = PAPA DANILLO
O = Ispettorato Nazionale del
Lavoro
C = IT

**LAVORO AUTONOMO OCCASIONALE E NUOVO OBBLIGO DEL COMMITTENTE DI
COMUNICARNE PREVENTIVAMENTE L'AVVIO
ALTRI CHIARIMENTI DELL'INL**

In merito al nuovo obbligo per il committente di comunicare preventivamente all'Ispezzorato 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. 3/2022), dopo i chiarimenti diramati l'11 e il 27 gennaio scorso (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 2 e n. 4 del 2022), l'Ispezzorato Nazionale del Lavoro, con la nota 1/3/2022 n. 393, ne ha forniti di ulteriori, con le seguenti risposte alle domande più comuni (FAQ).

(*) 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'Ispezzorato 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. (...)".

11. Coloro che svolgono esclusivamente attività di volontariato, a fronte della quale percepiscono solo rimborsi spese, sono ricompresi nell'ambito di applicazione dell'art. 14, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008, come modificato dall'art. 13 del D.L. n. 146/2021 (conv. da L. n. 215/2021), concernente l'obbligo di comunicazione dei lavoratori autonomi occasionali?

No, in quanto l'obbligo di comunicazione introdotto dalla L. n. 215/2021, di conversione del D.L. n. 146/2021, è finalizzato a monitorare e contrastare forme elusive nell'impiego di lavoratori autonomi occasionali. Tale obbligo interessa esclusivamente i lavoratori inquadrabili nella definizione contenuta all'art. 2222 c.c. – riferito alla persona che “si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente” – e sottoposti, in ragione dell'occasionalità dell'attività, al regime fiscale di cui all'art. 67, comma 1 lett. l), del D.P.R. n. 917/1986 (cfr. ML e INL nota prot. n. 29 dell'11 gennaio 2022). Tanto premesso si ritiene che, laddove i soggetti coinvolti non siano prestatori di lavoro e che le somme a essi accordate costituiscano meri rimborsi spese, essi non siano ricompresi nell'obbligo. Resta salva ogni eventuale verifica in ordine alla conformità della fattispecie astrattamente ipotizzata al caso concreto e alla esatta qualificazione di detti rapporti, sui quali rimane fermo ogni potere di accertamento.

12. Le guide turistiche possono ritenersi escluse dall'obbligo di comunicazione preventiva introdotto dall'art. 14, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008?

Si, in quanto possono essere ricomprese tra le prestazioni di natura prettamente intellettuale.

13. Le prestazioni occasionali rese dai traduttori, dagli interpreti e dai docenti di lingua sono escluse dall'obbligo di comunicazione preventiva? Se sono rese da traduttori in favore di imprese che utilizzano un network di collaboratori occasionali in Italia e all'estero in più lingue a cui affidano saltuariamente singole traduzioni anche di piccola entità?

Si, in quanto ricomprese tra le prestazioni intellettuali che, come già chiarito nella nota ML e INL del 27 gennaio u.s. (FAQ n. 5), sono escluse dall'obbligo.

14. In caso di utilizzo di piattaforma digitale utilizzata per gestire le assegnazioni dei progetti di traduzione o altro a traduttori, revisori e altri linguisti tramite inviti da parte dei Project Manager, la prestazione di lavoro occasionale resa dai traduttori è ricompresa nell'obbligo comunicazionale di cui all'art. 14, comma 1, D.Lgs. n. 81/2008?

No, è esclusa dall'obbligo ma, poiché si utilizzano piattaforme digitali, essa rientra nell'obbligo di comunicazione di cui all'articolo 9-bis, commi 2, 2 quater e 2 quinquies, D.L. n. 510/1996, come modificato dal D.L. n. 152/2021 (conv. da L. n. 233/2021).

15. Una S.p.A. a partecipazione pubblica, che persegue finalità pubblicistiche (ad es. progettazione, costruzione, manutenzione, gestione e vigilanza delle reti stradali), qualora ricorra a prestazioni di lavoro autonomo occasionale, è tenuta al rispetto dell'obbligo di comunicazione ex art. 14, comma 1, D.Lgs. n. 81/2008?

Le società per azioni con partecipazione pubblica non possono ritenersi equiparabili a una P.A. per la sola circostanza che l'ente pubblico ne possedga, in tutto o in parte, le azioni e pertanto si ritiene che siano tenute alla comunicazione in questione.

16. Le consulenze scientifiche rese da medici iscritti all'ordine possono ritenersi escluse dall'obbligo di comunicazione preventiva introdotto dall'art. 14, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008?

Si, in quanto possono essere ricomprese tra le prestazioni di natura prettamente intellettuale.

17. Le prestazioni di lavoro autonomo occasionale rese in regime di smartworking al di fuori del territorio italiano da lavoratori non residenti in Italia nell'ambito di progetti di integrazione per i migranti sono ricomprese nell'obbligo di comunicazione preventiva introdotto dall'art. 14, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008?

No, in quanto tali prestazioni sono svolte all'estero e pertanto sono soggette alla disciplina del Paese dove vengono espletate.

18. Le prestazioni rese dai produttori assicurativi sono ricomprese nell'obbligo di comunicazione preventiva introdotto dall'art. 14, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008?

Si, se rese da produttori assicurativi occasionali, cioè coloro che non sono forniti di lettera di autorizzazione, rientranti nel quinto gruppo di cui all'art. 7 del contratto collettivo per la disciplina dei rapporti fra agenti e produttori di assicurazione; diversamente, non sono soggette all'obbligo di comunicazione le prestazioni rese dai produttori assicurativi di 3° e 4° gruppo di cui agli articoli 5 e 6 del medesimo contratto collettivo, trattandosi di attività commerciale.

19. È previsto l'obbligo di comunicazione ai sensi dell'art. 14, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008 per gli sportivi/atleti che si accordano con società produttrici di abbigliamento sportivo per l'uso della propria immagine, con impegno a pubblicizzare/diffondere lo specifico marchio, indossando capi ed attrezzature durante allenamenti, gare, manifestazioni sportive, fiere ed eventi promozionali, in tempi e in luoghi diversi, sia in Italia che all'Estero?

Nel caso prospettato si ritiene che la concessione, da parte dell'atleta, dell'uso della propria immagine per sponsorizzare il marchio dell'azienda non integri una prestazione lavorativa, quanto piuttosto l'assunzione di un obbligo "di permettere", che in quanto tale non comporta l'obbligo di comunicazione ex art. 14, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008.

20. La prestazione di lavoro autonomo occasionale resa nelle ore serali/notturne e/o nei giorni festivi da parte di tecnici patentati di pronto intervento per persone intrappolate in ascensore, contattati per il tramite di un call center, deve essere preventivamente comunicata da parte del committente ai sensi dell'art. 14, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008?

La peculiarità della prestazione resa in pronto intervento da parte di lavoratori autonomi che, seppur a monte individuati dal committente in una lista fornita al call center, non hanno l'obbligo di risposta alla chiamata, unitamente alle ragioni di urgenza dell'intervento stesso, potranno rilevare sotto il profilo della non sanzionabilità della eventuale omessa comunicazione nei tempi previsti, tenuto conto della oggettiva impossibilità di conoscere e, quindi, di comunicare in tempi utili tutti i requisiti minimi della comunicazione ai sensi del citato art. 14 e della nota MLPS/INL n. 29 dell'11/01/2022.

**LAVORATORI ITALIANI ALL'ESTERO E NUOVE RETRIBUZIONI CONVENZIONALI
PER IL PAGAMENTO DEL PREMIO ASSICURATIVO
CHIARIMENTI INAIL**

Il decreto dei ministeri del Lavoro e dell'Economia 23/12/2021 ha determinato le retribuzioni convenzionali - ex art. 4, comma 1, del d.l. n. 317/1987^[*], convertito, con modificazioni, nella legge n. 398/1987 - per i lavoratori operanti all'estero in Paesi non legati all'Italia da convenzioni in materia di sicurezza sociale (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 4/2022); di conseguenza, con la circolare:

- 26/1/2022 n. 12 (esaminata sul citato notiziario), l'INPS ha fornito indicazioni circa il loro utilizzo ai fini del calcolo dei contributi previdenziali;
- 2/3/2022 n. 13, l'INAIL ha diramato i seguenti chiarimenti in merito al pagamento del premio assicurativo.

La normativa di cui al decreto 23/12/2021, pur riferendosi ai soli lavoratori italiani, è applicata anche ai lavoratori cittadini comunitari e ai cittadini extracomunitari che lavorano e sono assicurati in Italia in base alla legislazione nazionale e inviati dal proprio datore di lavoro in un Paese extracomunitario; tenuto conto della sua specialità, le retribuzioni convenzionali si applicano anche per il calcolo dei premi da corrispondere per le qualifiche dell'area dirigenziale, in deroga alla norma generale introdotta dall'art. 4, comma 1, del d.lgs. n. 38/2000.

Trattandosi di retribuzioni convenzionali riferite a lavoratori che svolgono attività lavorativa subordinata, sono escluse da tale ambito altre tipologie di rapporto di lavoro, quali le collaborazioni coordinate e continuative. Pertanto, in caso di collaborazioni coordinate e continuative rese in un Paese extracomunitario non convenzionato, il premio assicurativo dovuto per i lavoratori impegnati in tali collaborazioni è calcolato sulla base dei compensi effettivamente percepiti dal collaboratore nel rispetto del minimale e massimale previsto per il pagamento delle rendite erogate dall'INAIL ex art. 5 del d.lgs. n. 38/2000.

Ambito territoriale di applicazione

Le retribuzioni convenzionali valgono per i lavoratori operanti nei Paesi extracomunitari diversi da quelli con i quali sono in vigore accordi di sicurezza sociale, anche parziali.

Ai fini assicurativi INAIL, sono, pertanto, esclusi dall'ambito di applicazione del regime di dette retribuzioni convenzionali gli:

[*] **Art. 4, comma 1, del d.l. n. 317/1987**
Criteri per le contribuzioni

1. I contributi dovuti per i regimi assicurativi di cui all'articolo 1, a decorrere dal periodo di paga in corso al 9 gennaio 1986, sono calcolati su retribuzioni convenzionali. Tali retribuzioni, fissate con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro e con quello delle finanze, sono determinate con riferimento e comunque in misura non inferiore ai contratti collettivi nazionali di categoria raggruppati per settori omogenei. Il decreto anzidetto è emanato per gli anni 1986 e 1987 entro quarantacinque giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto e per gli anni successivi entro il 31 gennaio di ciascun anno.

1. Stati membri dell'Unione Europea:

Austria, Belgio, Bulgaria, Cipro, Croazia, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Italia, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Repubblica Ceca, Romania, Slovacchia, Slovenia, Spagna, Svezia, Ungheria.

2. Stati ai quali si applica la normativa comunitaria:

- Liechtenstein, Norvegia, Islanda;
- Svizzera.

3. Stati con i quali sono state stipulate convenzioni di sicurezza sociale:

- Argentina;
- Australia (Stato del Victoria);
- Brasile;
- Canada (Accordo di collaborazione con la provincia del Quebec);
- Capoverde;
- Isole del Canale (Jersey, Guersney, Aldernay, Herm, Jetou);
- ex Jugoslavia (Repubbliche di Bosnia Erzegovina, Macedonia, Serbia, Montenegro, Kosovo);
- Principato di Monaco;
- San Marino;
- Santa Sede;
- Tunisia;
- Turchia;
- Uruguay;
- Venezuela.

Frazionabilità delle retribuzioni

Le retribuzioni convenzionali mensili fissate dal decreto 23/12/2021 sono frazionabili in 26 giornate nei casi di assunzioni, risoluzioni del rapporto di lavoro, trasferimenti da o per l'estero, intervenuti nel corso del mese.

Al di fuori di dette ipotesi, le retribuzioni convenzionali mensili non sono frazionabili.

Disposizioni

A decorrere dall'1 gennaio 2022 e fino al 31 dicembre 2022, il calcolo dei premi dei lavoratori operanti in Paesi extracomunitari è effettuato sulla base delle retribuzioni convenzionali fissate nella misura risultante, per ciascun settore, dalle tabelle pubblicate (in allegato al decreto 23/12/2021) su CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 4/2022 e anche disponibili al link <https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-all-circolare-13-del-2-marzo-2022.pdf>.

A tali retribuzioni devono essere ragguagliate le prestazioni, secondo i criteri vigenti. In particolare, per i lavoratori per i quali sono previste fasce di retribuzione, la retribuzione convenzionale imponibile da assoggettare a contribuzione è determinata sulla base del raffronto con la fascia di retribuzione nazionale corrispondente alla qualifica del lavoratore interessato e alla sua posizione nell'ambito della qualifica stessa, di cui alle citate tabelle.

Per retribuzione nazionale si intende il trattamento economico mensile, cioè il trattamento previsto dal contratto collettivo nazionale della categoria diviso per 12, comprensivo degli emolumenti riconosciuti per accordo fra le parti, con esclusione dell'indennità estero. Detto importo deve essere raffrontato con le tabelle del settore corrispondente, al fine di identificare la fascia retributiva da prendere a riferimento che individua la retribuzione convenzionale da utilizzare per il calcolo del premio.

**PRESTAZIONI DI MALATTIA, MATERNITÀ/PATERNITÀ E TUBERCOLOSI
RETRIBUZIONI CONVENZIONALI 2022**

Con la circolare 4/3/2022 n. 35 sotto riportata, l'INPS ha diramato le retribuzioni convenzionali da prendere a riferimento per l'erogazione, durante l'anno in corso:

A) delle prestazioni economiche di malattia, maternità/paternità e tubercolosi in favore dei:

- lavoratori soci degli organismi cooperativi di cui all'art. 4 del D.P.R. n. 602/1970;
- lavoratori agricoli a tempo determinato;
- compartecipanti familiari e piccoli coloni;
- lavoratori italiani operanti all'estero, in Paesi extracomunitari;
- lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari (solo per maternità/paternità);
- lavoratori autonomi: artigiani, commercianti, coltivatori diretti, coloni, mezzadri, imprenditori agricoli professionali, pescatori autonomi della piccola pesca marittima e delle acque interne (solo maternità/paternità);

B) delle seguenti prestazioni:

- maternità/paternità, congedo parentale, assegni per il nucleo familiare, malattia e degenza ospedaliera a favore dei lavoratori iscritti alla gestione separata dei lavoratori autonomi;
- assegni di maternità dei Comuni;
- assegni di maternità dello Stato;
- congedo parentale di cui all'art. 34, comma 3, del decreto legislativo 151/2000;
- indennità economica e accredito figurativo per i periodi di congedo riconosciuti in favore dei familiari di portatori di handicap, di cui all'art. 42, comma 5, del d. lgs. 151/2001.

INPS - Circolare 4 marzo 2022 n. 35**«A) Retribuzioni di riferimento nell'anno 2022**

Ai fini della liquidazione delle indennità di malattia, maternità/paternità e tubercolosi, la cui misura deve essere calcolata con riferimento a periodi di paga compresi nell'anno 2022, si comunicano gli importi giornalieri sulla cui base vanno determinate, per le seguenti categorie di lavoratori interessati, le prestazioni economiche di cui trattasi.

Relativamente all'indennità di tubercolosi, invece, laddove sulla base della normativa vigente le prestazioni debbano essere erogate in misura fissa, occorre fare riferimento, per gli importi da corrispondere per l'anno 2022, alla circolare n. 6/2022.

1) Lavoratori soci di società e di enti cooperativi, anche di fatto, di cui al D.P.R. 30 aprile 1970, n. 602, articolo 4 (malattia, maternità/paternità e tubercolosi)

Per i lavoratori soci di società e di enti cooperativi anche di fatto (D.P.R. n. 602/1970), i trattamenti economici previdenziali in oggetto, spettanti per eventi da indennizzare sulla scorta di periodi di paga cadenti nell'anno 2022 ^[1], sono da liquidare sulla base della retribuzione del mese

precedente, comunque non inferiore al minimale giornaliero di legge, che è pari per il 2022 a **49,91** euro (cfr. la circolare n. 15/2022, paragrafo 1)

2) Lavoratori agricoli a tempo determinato (malattia, maternità/paternità e tubercolosi)

La retribuzione di base per la liquidazione delle prestazioni non può essere inferiore al minimale di legge (cfr. il messaggio n. 29676/2007) che, per il 2022, è pari a **44,40** euro (cfr. la circolare n. 15/2022, allegato 1, tabella A, operaio agricoltura).

3) Compartecipanti familiari e piccoli coloni (malattia, maternità/paternità e tubercolosi)

Con la circolare n. 121/2021 e il relativo allegato sono state comunicate le retribuzioni medie giornaliere per determinare le prestazioni economiche di malattia, di maternità/paternità e di tubercolosi (a eccezione delle ipotesi in cui le prestazioni debbano essere erogate in misura fissa sulla base degli importi di cui alla circolare n. 6/2022) per i piccoli coloni e compartecipanti familiari relativamente all'anno 2021. Tali retribuzioni sono state determinate con decreto direttoriale del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali del 10 giugno 2021 (cfr. la circolare n. 114/2021).

I salari definitivi per l'anno 2022 saranno comunicati non appena disponibili; nel frattempo vengono utilizzati, come di consueto, in via temporanea e salvo conguaglio, i salari relativi all'anno 2021.

Come comunicato con la citata circolare n. 121/2021, per quanto riguarda le prestazioni economiche di maternità/paternità si ribadisce che le stesse, a decorrere dal 2011, sono liquidate sulla base del reddito medio convenzionale giornaliero valido per la determinazione della misura delle pensioni (cfr. la circolare n. 37/2010, paragrafo 3).

Il reddito applicabile, per l'anno 2022, ai fini dell'erogazione delle prestazioni di maternità/paternità, sarà comunicato non appena disponibile; nel frattempo è utilizzato, in via temporanea e salvo conguaglio, il reddito valido per l'anno 2021 pari a **59,66** euro (cfr. la circolare n. 121/2021).

4) Lavoratori italiani operanti all'estero in paesi extracomunitari (malattia, maternità/paternità e tubercolosi)

Con decreto 23 dicembre 2021, pubblicato nella G.U. del 18 gennaio 2022, n. 13, il Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze, ha determinato le retribuzioni convenzionali da prendere a base per il calcolo dei contributi dovuti per l'anno 2022, a favore dei lavoratori in argomento.

Le predette retribuzioni sono da prendere a riferimento anche per la liquidazione delle prestazioni economiche di malattia, maternità/paternità e tubercolosi relative all'anno 2022 (cfr. la circolare n. 12/2022, allegato 2).

5) Lavoratori italiani e stranieri addetti ai servizi domestici e familiari (maternità/paternità)

Ai fini del calcolo dell'indennità per congedo di maternità/paternità, il cui inizio si collochi nell'anno 2022, devono essere utilizzate le seguenti retribuzioni convenzionali orarie (cfr. la circolare n. 17/2022):

- **7,31** euro per le retribuzioni orarie effettive **fino a 8,25** euro;

- **8,25** euro per le retribuzioni orarie effettive **superiori** a **8,25** euro e **fino** a **10,05** euro;
- **10,05** euro per le retribuzioni orarie effettive **superiori** a **10,05** euro;
- **5,32** euro per i rapporti di lavoro con orario **superiore** a **24 ore settimanali**.

6) Lavoratori autonomi: artigiani, commercianti, coltivatori diretti, coloni, mezzadri, imprenditori agricoli professionali, pescatori autonomi della piccola pesca marittima e delle acque interne (maternità/paternità)

L'indennità di maternità/paternità, nonché l'indennità per congedo parentale delle sole lavoratrici autonome e quella per l'interruzione della gravidanza devono essere calcolate utilizzando gli importi di seguito indicati.

Coltivatori diretti, coloni, mezzadri, imprenditori agricoli professionali: 44,40 euro, corrispondenti al limite minimo di retribuzione giornaliera fissata per l'anno 2022 per la qualifica di operaio dell'agricoltura (cfr. la circolare n. 15/2022, tabella A), con riferimento alle nascite/ingressi in famiglia avvenuti nel 2022 anche quando il periodo indennizzabile abbia avuto inizio nel 2021 (art. 68, comma 1, del D.lgs n. 151/2001).

Artigiani: 49,91 euro, corrispondenti al limite minimo di retribuzione giornaliera fissata per l'anno 2022 per la qualifica di impiegato dell'artigianato (cfr. la circolare n. 15/2022, tabella A), con riferimento agli eventi per i quali il periodo indennizzabile abbia inizio nel 2022.

Commercianti: 49,91 euro, corrispondenti al limite minimo di retribuzione giornaliera fissata per l'anno 2022 per la qualifica di impiegato del commercio (cfr. la circolare n. 15/2022, tabella A), con riferimento agli eventi per i quali il periodo indennizzabile abbia inizio nel 2022.

Pescatori: 27,73 euro, corrispondenti alla misura giornaliera del salario convenzionale fissata per l'anno 2022 per i pescatori della piccola pesca marittima e delle acque interne associate in cooperativa di cui alla legge 13 marzo 1958, n. 250 (cfr. la circolare n. 15/2022, paragrafo 3, tabella B), con riferimento agli eventi per i quali il periodo indennizzabile abbia inizio nel 2022.

B) Importi da prendere a riferimento, nell'anno 2022, per altre prestazioni

Vengono di seguito riportati gli importi da prendere a riferimento nell'anno 2022 per le prestazioni di malattia, degenza ospedaliera, maternità/paternità e congedo parentale, da erogare ai lavoratori iscritti alla Gestione separata, nonché l'ammontare dell'assegno di maternità di base concesso dai Comuni e quello di maternità per lavori atipici e discontinui (c.d. assegno di maternità dello Stato) concesso dall'Inps. Vengono altresì indicati i limiti di reddito ai fini dell'indennità del congedo parentale nei casi previsti dall'articolo 34, comma 3, del D.lgs 26 marzo 2001, n. 151, e gli importi massimi per l'anno 2022 ai fini dell'indennità economica e dell'accredito figurativo per i periodi di congedo riconosciuti in favore dei familiari di disabili in situazione di gravità.

1) Lavoratori iscritti alla Gestione separata dei lavoratori autonomi di cui alla legge n. 335/1995 (maternità/paternità, congedo parentale, assegni per il nucleo familiare, malattia e degenza ospedaliera)

Per l'anno 2022, per i lavoratori iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, che non siano pensionati o che non risultino già assicurati ad altra

forma previdenziale obbligatoria, le aliquote contributive pensionistiche, maggiorate dell'ulteriore aliquota contributiva per il finanziamento dell'onere derivante dall'estensione agli stessi delle tutele relative alla maternità/paternità, al congedo parentale, agli assegni per il nucleo familiare, alla degenza ospedaliera e alla malattia, risultano pari a (cfr. la circolare n. 25/2022):

- 26,23% per i lavoratori liberi professionisti;
- 33,72% per i collaboratori e altre figure assimilate non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie per i quali non è prevista la contribuzione aggiuntiva DIS-COLL;
- 35,03% per i collaboratori e altre figure assimilate non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie per i quali è prevista la contribuzione aggiuntiva DIS-COLL.

Il contributo mensile utile ai fini dell'accertamento del requisito richiesto si ottiene, quindi, per l'anno 2022, applicando l'aliquota suindicata sul minimale di reddito (art. 1, comma 3, della legge 2 agosto 1990, n. 233) pari, per il suddetto anno, a 16.243,00 euro (cfr. la circolare n. 25/2022).

Conseguentemente, il contributo mensile utile è pari a:

- 355,04 euro per i liberi professionisti per i quali si applica l'aliquota del 26,23 %;
- 456,43 euro per i collaboratori e altre figure assimilate per i quali si applica l'aliquota al 33,72%;
- 474,16 euro per i collaboratori e altre figure assimilate per i quali si applica l'aliquota al 35,03%.

Si rappresenta, inoltre, che per l'anno 2022 il massimale di reddito previsto dall'articolo 2, comma 18, della legge n. 335/1995 è pari a 105.014,00 euro (cfr. la circolare n. 25/2022).

Per gli eventi insorti nel 2022, il limite di reddito previsto ai fini dell'erogazione dell'indennità per degenza ospedaliera e dell'indennità di malattia ^[2] corrisponde a euro **72.138,50** (pari al 70% del massimale 2021, pari a 103.055,00 euro – cfr. la circolare n. 12/2021).

A seguito dell'entrata in vigore del decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 novembre 2019, n. 128, le indennità per malattia e per degenza ospedaliera sono calcolate applicando, a seconda delle mensilità di contribuzione accreditate nei dodici mesi precedenti l'evento, le seguenti percentuali, riviste ai sensi dell'articolo 1 del decreto-legge n. 101/2019 (cfr. la circolare n. 141/2019):

- dell'8%, del 12% o del 16% - in caso di malattia,
- del 16%, del 24% e del 32% - in caso di degenza ospedaliera o di malattia di cui all'articolo 8, comma 10, della legge 22 maggio 2017, n. 81 (cfr. la circolare n. 139/2017),

all'importo che si ottiene dividendo per 365 il massimale contributivo, valido per l'anno di inizio della malattia (cfr. il decreto 12 gennaio 2001 del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali) che per il 2022 è pari a 287,71 euro.

Degenza ospedaliera (art. 51, comma 1, della legge 23 dicembre 1999, n. 488 - D.M. 12 gennaio 2001)

Per il 2022, gli importi sono quindi pari a:

- **46,03** euro (16%), se nei 12 mesi precedenti l'evento risultano accreditate da 1 a 4 mensilità di contribuzione;
- **69,05** euro (24%), se nei 12 mesi precedenti l'evento risultano accreditate da 5 a 8 mensilità di contribuzione;
- **92,07** euro (32%), se nei 12 mesi precedenti l'evento risultano accreditate da 9 a 12 mensilità di contribuzione.

Indennità di malattia (art. 1, comma 788, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 – art. 24, comma 26, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214)

La misura della prestazione è pari al 50% dell'importo corrisposto a titolo di indennità per degenza ospedaliera a favore dei lavoratori iscritti alla Gestione separata.

Pertanto, per il 2022, gli importi sono pari a:

- **23,02** euro (8%), se nei 12 mesi precedenti l'evento risultano accreditate da 1 a 4 mensilità di contribuzione;
- **34,53** euro (12%), se nei 12 mesi precedenti l'evento risultano accreditate da 5 a 8 mensilità di contribuzione;
- **46,03** euro (16%), se nei 12 mesi precedenti l'evento risultano accreditate da 9 a 12 mensilità di contribuzione.

2) Assegno di maternità di base di cui all'articolo 74 del D.lgs n. 151/2001 (c.d. assegno di maternità dei Comuni, importo prestazione e limite reddituale)

Sulla base del Comunicato della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Politiche della famiglia, recante “Rivalutazione, per l'anno 2022, della misura e dei requisiti economici dell'assegno per il nucleo familiare numeroso e dell'assegno di maternità” (G.U. n. 30 del 5 febbraio 2022), si rappresenta che, per le nascite avvenute nel 2022, nonché per gli affidamenti preadottivi e le adozioni il cui ingresso in famiglia sia avvenuto nel 2022, la misura dell'assegno di maternità di base e il valore dell'indicatore della situazione economica equivalente (I.S.E.E.) sono quelli di seguito riportati:

- assegno di maternità di base (in misura piena) pari a **354,73** euro mensili per complessivi **1.773,65** euro;
- indicatore della situazione economica equivalente (I.S.E.E.) pari a **17.747,58** euro.

3) Assegno di maternità per lavori atipici e discontinui di cui all'articolo 75 del D.lgs n. 151/2001 (c.d. assegno di maternità dello Stato)

Tenuto conto di quanto specificato in premessa in merito alla variazione dell'indice ISTAT per il 2022, l'importo dell'assegno di maternità per lavori atipici e discontinui (art. 75 del D.lgs n. 151/2001), valido per le nascite avvenute nel 2022 nonché per gli affidamenti preadottivi e le

adozioni dei minori il cui ingresso in famiglia sia avvenuto nel 2022, è pari, nella misura intera, a **2.183,77** euro (cfr. la circolare n. 15/2022, paragrafo 9) ^[3].

4) Limiti di reddito ai fini dell'indennità del congedo parentale nei casi previsti dall'articolo 34, comma 3, del D.lgs n. 151/2001

Considerata la percentuale di variazione per il calcolo della perequazione automatica delle pensioni da attribuire in via previsionale per l'anno 2022, il valore provvisorio dell'importo annuo del trattamento minimo pensionistico per il 2022 è pari a **6.809,79** euro (cfr. la circolare n. 197/2021, allegato 2, tabella B).

Tale importo è da prendere a riferimento ai fini dell'indennità per congedo parentale nei casi previsti dall'articolo 34, comma 3, del D.lgs n. 151/2001 ^[4]. Pertanto, il genitore lavoratore dipendente che nel 2021 chiede periodi di congedo parentale ulteriori rispetto a quelli di cui all'articolo 32, commi 1 e 2, del citato decreto, ha diritto all'indennità del 30% se il proprio reddito individuale è inferiore a due volte e mezzo l'importo annuo del trattamento minimo di pensione. Per il 2022 il valore provvisorio di tale importo risulta pari a **17.024,48** euro (6.809,79 euro per 2,5). Si fa riserva di comunicare il valore definitivo del suddetto importo annuo per il 2022, qualora lo stesso dovesse risultare diverso da quello provvisorio sopra indicato.

5) Articolo 42, comma 5, del D.lgs n. 151/2001. Indennità economica e accredito figurativo per i periodi di congedo riconosciuti in favore dei familiari di disabili in situazione di gravità. Importi massimi per l'anno 2022

Come comunicato con la circolare n. 14/2007, l'importo di 70 milioni di lire (pari a 36.151,98 euro) per il 2001, da rivalutarsi annualmente, a partire dal 2002, sulla base delle variazioni dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati, rappresenta il tetto massimo complessivo annuo dell'onere relativo al beneficio di cui all'articolo 42, comma 5, del D.lgs n. 151/2001 e deve essere ripartito fra indennità economica e accredito figurativo.

L'ammontare delle due voci di spesa sopra indicate deve essere determinato prendendo a riferimento l'importo complessivo annuo stabilito dalla norma e l'aliquota pensionistica IVS vigente per lo stesso anno nell'ordinamento pensionistico interessato.

La differenza fra l'importo complessivo annuo e il valore ottenuto dalla predetta operazione costituisce il costo massimo della copertura figurativa annua.

Considerato il limite complessivo di spesa e il costo della copertura figurativa, l'importo della retribuzione figurativa da accreditare rapportato al periodo di congedo non può comunque eccedere l'importo massimo dell'indennità economica.

Ciò premesso, vengono riportati, per l'anno **2022**, sulla base della variazione dell'indice Istat dell'**1,9%**, il tetto massimo complessivo dell'indennità per congedo straordinario e del relativo accredito figurativo, i valori massimi dell'indennità economica, annuale e giornaliera (tabella 1), calcolati tenendo conto dell'aliquota contributiva del 33% (FPLD), nonché gli importi massimi di retribuzione figurativa (tabella 2) accreditabili a copertura dei periodi di congedo fruiti nell'anno in corso.

TABELLA 1			
Valori <u>massimi</u> dell'indennità economica (importi calcolati secondo l'aliquota del 33%)			
A	B	C	D
Anno	Importo complessivo annuo	Importo massimo annuo indennità	Importo massimo giornaliero indennità
2022	49.663,88	37.341,00	102,30
TABELLA 2			
Valori <u>massimi</u> di retribuzione figurativa accreditabile (importi calcolati secondo l'aliquota del 33%)			
A	B	C	D
Anno	Retribuzione figurativa massima annua	Retribuzione figurativa massima settimanale	Retribuzione figurativa massima giornaliera
2022	37.341,00	718,09	102,30

^[1] Si tratta degli eventi insorti a partire dal 1° febbraio 2022, salvo che l'evento, pur iniziato nel mese di gennaio 2022, debba essere indennizzato con la retribuzione del medesimo mese in quanto il rapporto di lavoro è sorto nel mese di gennaio 2022 (cfr. la circolare n. 134386 AGO del 6 aprile 1982).

^[2] A seguito dell'entrata in vigore del decreto-legge n. 101/2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 128/2019, le indennità per degenza ospedaliera e per malattia sono corrisposte a condizione che, nei confronti dei lavoratori interessati, risulti attribuita una mensilità di contribuzione dovuta alla Gestione separata, nei dodici mesi precedenti la data di inizio dell'evento, e il reddito individuale non sia superiore, nell'anno solare precedente, al massimale contributivo di cui all'articolo 2, comma 18, della legge n. 335/1995, diminuito del 30%.

^[3] Si rammenta che per il 2021 l'importo dell'assegno dello Stato era pari a 2.143,05 euro.

^[4] Cfr. le circolari n. 109/2000, n. 8/2003 e n. 16/2008.»