

## NOTIZIARIO N. 26 - 1 LUGLIO 2022

### AMBIENTE E SICUREZZA



**COVID 19: nuovo protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro.**

pag. 3

### SINDACALE E PREVIDENZIALE



**Indennità una tantum di 200 euro: importanti istruzioni applicative INPS per i datori di lavoro e:**

- 1) fac-simile - “di supporto e non vincolante” - della dichiarazione del dipendente;
- 2) comunicazione di apertura del servizio per presentare le domande di particolari categorie di lavoratori.

pag. 10



**Riforma (decorrente da gennaio 2022) degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro: istruzioni INPS sull’ambito di applicazione e sui profili di natura contributiva.**

pag. 36

- ◆ **Lavoratori fragili aventi diritto alla tutela previdenziale della malattia fino al 30 giugno 2022: precisazioni INPS.**

pag. 67

## COVID 19

**NUOVO PROTOCOLLO CONDIVISO DI AGGIORNAMENTO DELLE MISURE PER IL CONTRASTO E IL CONTENIMENTO DELLA DIFFUSIONE DEL VIRUS SARS-COV-2/COVID-19 NEGLI AMBIENTI DI LAVORO**

Nella serata del 30 giugno 2022, dopo un serrato confronto in videoconferenza tra i Ministeri del Lavoro, della Salute, dello Sviluppo economico, Inail e le parti sociali, è arrivata l'intesa ed è stato sottoscritto il nuovo "Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro".

Il documento aggiorna e rinnova i precedenti accordi su invito del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro della salute, che hanno promosso questo nuovo confronto tra le parti.

Di seguito un breve riassunto dell'intesa raggiunta:

- viene **alleggerito il precedente protocollo in vigore**, sottoscritto il 06 aprile 2021;
- viene **disciplinato l'uso dei DPI anticontagio COVID-19** come forma di garanzia, che saranno **solo del tipo mascherine FFP2**;
- **l'utilizzo dei DPI (mascherine FFP2) viene raccomandato**: l'uso di tali presidi, anche se attualmente obbligatorio solo in alcuni settori secondo la vigente disciplina legale, **rimane un presidio importante per la tutela della salute dei lavoratori ai fini della prevenzione del contagio nei contesti di lavoro in ambienti chiusi e condivisi da più lavoratori o aperti al pubblico o dove comunque non sia possibile il distanziamento interpersonale di un metro per le specificità delle attività lavorative**. A tal fine, il datore di lavoro ne assicura la disponibilità al fine di consentirne a tutti i lavoratori l'utilizzo;
- **l'obbligatorietà dell'uso delle mascherine**, avendo attenzione ai soggetti fragili, **sarà stabilita in azienda** (dal datore di lavoro, dal medico competente o dal servizio di prevenzione e protezione) attraverso una mappatura dei punti critici, ovvero delle specifiche mansioni, dei contesti lavorativi e dell'organizzazione del lavoro (es. dove ci sia affollamento, assenza di distanziamento, ecc.);
- viene posta particolare attenzione ai **lavoratori fragili** auspicando una azione del Governo volta a tutelarli;
- si ritiene che il **lavoro agile** rappresenti, anche nella situazione attuale, uno strumento utile per contrastare la diffusione del contagio da Covid-19, soprattutto con riferimento ai lavoratori fragili, maggiormente esposti ai rischi derivanti dalla malattia.

**Si stabilisce quindi che i datori di lavoro aggiornino il Protocollo condiviso di regolamentazione all'interno dei propri luoghi di lavoro, applicando le misure di precauzione in esso elencate** – da integrare con altre eventuali equivalenti o più incisive secondo le peculiarità della propria organizzazione, previa consultazione delle rappresentanze sindacali aziendali (ove presenti) e sentito il medico competente – per tutelare la salute delle persone presenti all'interno dei luoghi di lavoro e garantire la salubrità dell'ambiente di lavoro.

**Ricordiamo infine che la corretta e puntuale attuazione del Protocollo anti-contagio Covid-19 non rappresenta solo una forma di tutela della salute dei lavoratori ma anche dell'azienda di fronte ad eventuali verifiche ispettive ed infortuni relativi.**

## **PROTOCOLLO CONDIVISO DI AGGIORNAMENTO DELLE MISURE PER IL CONTRASTO E IL CONTENIMENTO DELLA DIFFUSIONE DEL VIRUS SARS-CoV-2/COVID-19 NEGLI AMBIENTI DI LAVORO**

Oggi, 30 giugno 2022, è stato sottoscritto – all’esito di un approfondito confronto in videoconferenza – il presente “*Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro*”.

Il Protocollo aggiorna e rinnova i precedenti accordi su invito del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro della salute, che hanno promosso un nuovo confronto tra le Parti sociali.

Il Governo favorisce, per quanto di sua competenza, la piena attuazione del Protocollo.

### ***Premessa***

Il documento tiene conto delle misure di contrasto e di contenimento della diffusione del SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro, già contenute nei Protocolli condivisi sottoscritti successivamente alla dichiarazione dello stato di emergenza, in particolare il 14 marzo, il 24 aprile 2020, il 6 aprile 2021, sviluppati anche con il contributo tecnico-scientifico dell’INAIL.

Il presente Protocollo aggiorna tali misure, tenuto conto dei vari provvedimenti adottati dal Governo, dal Ministero della salute nonché della legislazione vigente. A tal fine, contiene linee guida condivise tra le Parti per agevolare le imprese nell’aggiornamento dei protocolli di sicurezza anti-contagio in considerazione dell’attuale situazione epidemiologica e della necessità di conservare misure efficaci per prevenire il rischio di contagio.

Nello specifico, gli esiti del costante monitoraggio sulla circolazione di varianti di virus SARS-CoV-2 ad alta trasmissibilità delle ultime settimane sottolineano l’importanza di garantire condizioni di salubrità e sicurezza degli ambienti e delle modalità di lavoro a specifica tutela dei lavoratori stessi.

Il documento tiene conto altresì, di quanto previsto dalla Circolare n. 1/2022 avente come oggetto “Indicazioni sull’utilizzo dei dispositivi individuali di protezione delle vie respiratorie” emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione il 29 aprile 2022.

Ferma la necessità di aggiornare il Protocollo condiviso di regolamentazione per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 che preveda procedure e regole di condotta, va favorito il confronto preventivo con le rappresentanze sindacali presenti nei luoghi di lavoro, e per le piccole imprese con le rappresentanze territoriali come previsto dagli accordi interconfederali, affinché ogni misura adottata possa essere condivisa e resa più efficace dal contributo di esperienza delle persone che lavorano, in particolare degli RLS e degli RLST, tenendo conto della specificità di ogni singola realtà produttiva e delle situazioni territoriali.

## **PROTOCOLLO CONDIVISO DI REGOLAMENTAZIONE PER IL CONTRASTO E IL CONTENIMENTO DELLA DIFFUSIONE DEL VIRUS SARS-CoV-2/COVID-19**

In continuità e in coerenza con i precedenti accordi sottoscritti dalle Parti sociali, il presente Protocollo condiviso ha l’obiettivo di fornire indicazioni operative aggiornate, finalizzate a garantire negli ambienti di lavoro non sanitari, l’efficacia delle misure precauzionali di contenimento adottate per contrastare l’epidemia di COVID-19.

Il virus SARS-CoV-2/COVID-19 rappresenta un rischio biologico generico, per il quale occorre adottare misure uguali per tutta la popolazione. Il presente Protocollo contiene, quindi, misure che seguono la logica della precauzione e seguono e attuano le prescrizioni del legislatore e le indicazioni dell’Autorità sanitaria.

Fatti salvi tutti gli obblighi previsti dalle disposizioni e linee guida vigenti per specifici settori, emanate per il contenimento del virus SARS-CoV-2/COVID-19.

I Ministri competenti, nel riconoscere alle Parti sociali l'impegno unanime ad adottare misure adeguate per affrontare l'attuale fase pandemica, prendono atto delle intese sancite nel presente Protocollo.

### *si stabilisce che*

I datori di lavoro aggiornano il Protocollo condiviso di regolamentazione all'interno dei propri luoghi di lavoro, applicando le misure di precauzione di seguito elencate – da integrare con altre eventuali equivalenti o più incisive secondo le peculiarità della propria organizzazione, previa consultazione delle rappresentanze sindacali aziendali e sentito il medico competente – per tutelare la salute delle persone presenti all'interno dei luoghi di lavoro e garantire la salubrità dell'ambiente di lavoro.

## **1. INFORMAZIONE**

Il datore di lavoro, attraverso le modalità più idonee ed efficaci, informa tutti i lavoratori e chiunque entri nel luogo di lavoro del rischio di contagio da Covid-19 e di una serie di misure precauzionali da adottare, fra le quali:

- la consapevolezza e l'accettazione del fatto di non poter fare ingresso o di poter permanere in azienda e di doverlo dichiarare tempestivamente laddove, anche successivamente all'ingresso, sussistano i sintomi del Covid-19 (in particolare i sintomi di influenza, di alterazione della temperatura);

- l'impegno a rispettare tutte le disposizioni delle Autorità sanitarie e del datore di lavoro nel fare accesso in azienda;

- l'impegno a informare tempestivamente e responsabilmente il datore di lavoro della presenza di qualsiasi sintomo influenzale durante l'espletamento della prestazione lavorativa, avendo cura di rimanere ad adeguata distanza dalle persone presenti.

Il datore di lavoro fornisce un'informazione adeguata sulla base delle mansioni e dei contesti lavorativi, con particolare riferimento al complesso delle misure adottate cui il personale deve attenersi in particolare sul corretto utilizzo dei Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) per contribuire a prevenire ogni possibile forma di diffusione del contagio.

## **2. MODALITA' DI INGRESSO NEI LUOGHI DI LAVORO**

Il personale, prima dell'accesso al luogo di lavoro potrà essere sottoposto al controllo della temperatura corporea<sup>1</sup>. Se tale temperatura risulterà superiore a 37,5°C, non sarà consentito l'accesso

---

<sup>1</sup> La rilevazione in tempo reale della temperatura corporea costituisce un trattamento di dati personali e, pertanto, deve avvenire nel rispetto della disciplina per la protezione dei dati personali. A tal fine si suggerisce di: 1) rilevare la temperatura e non registrare il dato acquisito. È possibile identificare l'interessato e registrare il superamento della soglia di temperatura solo qualora sia necessario a documentare le ragioni che hanno impedito l'accesso ai locali aziendali; 2) fornire l'informativa sul trattamento dei dati personali. Si ricorda che l'informativa può omettere le informazioni di cui l'interessato è già in possesso e può essere fornita anche oralmente. Quanto ai contenuti dell'informativa, con riferimento alla finalità del trattamento potrà essere indicata la prevenzione dal contagio dal virus SARS-CoV-2 (COVID-19) 3) definire le misure di sicurezza e organizzative adeguate a proteggere i dati. In particolare, sotto il profilo organizzativo, occorre individuare i soggetti preposti al trattamento e fornire loro le istruzioni necessarie. A tal fine, si ricorda che i dati possono essere trattati esclusivamente per finalità di prevenzione dal contagio da SARS-CoV-2 (COVID-19) e non

ai luoghi di lavoro. Le persone in tale condizione – nel rispetto delle indicazioni riportate in nota – saranno momentaneamente isolate e fornite di mascherina FFP2 ove non ne fossero già dotate, non dovranno recarsi al Pronto Soccorso e/o nelle infermerie di sede, ma dovranno contattare nel più breve tempo possibile il proprio medico curante e seguire le sue indicazioni.

La riammissione al lavoro dopo l'infezione da virus SARS-CoV-2/COVID-19 avverrà secondo le modalità previste dall'art. 4 del decreto legge 24 marzo 2022 n. 24 convertito in legge 19 maggio 2022 n. 52 e dalla circolare del Ministero della salute n. 19680 del 30 marzo 2022.

Qualora, l'autorità sanitaria competente disponga misure aggiuntive specifiche, il datore di lavoro fornirà la massima collaborazione, anche attraverso il medico competente, ove presente.

### **3. GESTIONE DEGLI APPALTI**

In caso di lavoratori dipendenti da aziende terze che operano nello stesso sito produttivo (es. manutentori, fornitori, addetti alle pulizie o Vigilanza, etc.) che risultassero positivi al tampone COVID-19, l'appaltatore dovrà informare immediatamente il committente, per il tramite del medico competente laddove presente.

L'azienda committente è tenuta a dare, all'impresa appaltatrice, completa informativa dei contenuti del Protocollo aziendale e deve vigilare affinché i lavoratori della stessa o delle aziende terze che operano a qualunque titolo nel perimetro aziendale, ne rispettino integralmente le disposizioni.

### **4. PULIZIA E SANIFICAZIONE IN AZIENDA, RICAMBIO DELL'ARIA**

Il datore di lavoro assicura la pulizia giornaliera e la sanificazione periodica dei locali, degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni e di svago, in coerenza con la circolare del Ministero della salute n. 17644 del 22 maggio 2020 e con il Rapporto ISS COVID-19, n. 12/2021-Raccomandazioni *ad interim* sulla sanificazione di strutture non sanitarie nell'attuale emergenza COVID-19: ambienti/superfici. Aggiornamento del Rapporto ISS COVID-19 n. 25/2020. Versione del 20 maggio 2021.

Nel caso di presenza di una persona con COVID-19 all'interno dei locali aziendali, si procede alla pulizia e sanificazione dei medesimi, secondo le disposizioni della circolare del Ministero della salute n. 5443 del 22 febbraio 2020 nonché alla loro ventilazione.

Occorre garantire la pulizia, a fine turno, e la sanificazione periodica di tastiere, schermi *touch* e *mouse* con adeguati detergenti, sia negli uffici che nei reparti produttivi, anche con riferimento alle attrezzature di lavoro di uso promiscuo.

In tutti gli ambienti di lavoro vengono adottate misure che consentono il costante ricambio dell'aria, anche attraverso sistemi di ventilazione meccanica controllata.

### **5. PRECAUZIONI IGIENICHE PERSONALI**

È obbligatorio che le persone presenti nel luogo di lavoro adottino tutte le precauzioni igieniche, in particolare per le mani.

Il datore di lavoro mette a disposizione idonei e sufficienti mezzi detergenti e disinfettanti per le mani, accessibili a tutti i lavoratori anche grazie a specifici dispenser collocati in punti facilmente accessibili.

È raccomandata la frequente pulizia delle mani, con acqua e sapone.

---

devono essere diffusi o comunicati a terzi al di fuori delle specifiche previsioni normative (es. in caso di richiesta da parte dell'Autorità sanitaria per la ricostruzione della filiera degli eventuali "contatti stretti di un lavoratore risultato positivo al COVID-19); 4) in caso di isolamento momentaneo dovuto al superamento della soglia di temperatura, assicurare modalità tali da garantire la riservatezza e la dignità del lavoratore.

## **6. DISPOSITIVI DI PROTEZIONE DELLE VIE RESPIRATORIE**

Fermi gli obblighi previsti dall'art. 10-*quater* del decreto legge 22 aprile 2021 n. 52 convertito con modificazioni dalla legge 17 giugno 2021 n. 87, come modificato dall'art. 11, comma 1, del decreto-legge 16 giugno 2022, n. 68, l'uso dei dispositivi di protezione delle vie respiratorie di tipo facciali filtranti FFP2, anche se attualmente obbligatorio solo in alcuni settori secondo la vigente disciplina legale, rimane un presidio importante per la tutela della salute dei lavoratori ai fini della prevenzione del contagio nei contesti di lavoro in ambienti chiusi e condivisi da più lavoratori o aperti al pubblico o dove comunque non sia possibile il distanziamento interpersonale di un metro per le specificità delle attività lavorative. A tal fine, il datore di lavoro assicura la disponibilità di FFP2 al fine di consentirne a tutti i lavoratori l'utilizzo.

Inoltre, il datore di lavoro, su specifica indicazione del medico competente o del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, sulla base delle specifiche mansioni e dei contesti lavorativi sopra richiamati, individua particolari gruppi di lavoratori ai quali fornire adeguati dispositivi di protezione individuali (FFP2), che dovranno essere indossati, avendo particolare attenzione ai soggetti fragili.

## **7. GESTIONE DEGLI SPAZI COMUNI (MENSA, SPOGLIATOI, AREE FUMATORI, DISTRIBUTORI DI BEVANDE E/O SNACK)**

L'accesso agli spazi comuni, comprese le mense aziendali, le aree fumatori e gli spogliatoi è contingentato, con la previsione di una ventilazione continua dei locali e di un tempo ridotto di sosta all'interno di tali spazi.

Occorre provvedere all'organizzazione degli spazi e alla sanificazione degli spogliatoi, per lasciare nella disponibilità dei lavoratori luoghi per il deposito degli indumenti da lavoro e garantire loro idonee condizioni igieniche sanitarie.

Occorre garantire la sanificazione periodica e la pulizia giornaliera, con appositi detergenti, dei locali delle mense, delle tastiere dei distributori di bevande e snack.

## **8. GESTIONE ENTRATA E USCITA DEI DIPENDENTI**

Si favoriscono orari di ingresso/uscita scaglionati in modo da evitare assembramenti nelle zone comuni (ingressi, spogliatoi, sale mensa).

Laddove possibile, occorre dedicare una porta di entrata e una porta di uscita da questi locali e garantire la presenza di detergenti segnalati da apposite indicazioni.

## **9. GESTIONE DI UNA PERSONA SINTOMATICA IN AZIENDA**

Fermo quanto previsto dall'art. 4 del decreto legge 24 marzo 2022 n. 24 convertito in legge 19 maggio 2022 n. 52, nel caso in cui una persona presente nel luogo di lavoro sviluppi febbre (temperatura corporea superiore a 37,5° C) e sintomi di infezione respiratoria o simil-influenzali quali la tosse, lo deve dichiarare immediatamente al datore di lavoro o all'ufficio del personale e si dovrà procedere al suo isolamento in base alle disposizioni dell'autorità sanitaria.

La persona sintomatica deve essere subito dotata – ove già non lo fosse – di mascherina FFP2.

## **10. SORVEGLIANZA SANITARIA/MEDICO COMPETENTE/RLS**

È necessario, pur nel rispetto delle misure igieniche raccomandate dal Ministero della salute e secondo quanto previsto dall'OMS, che la sorveglianza sanitaria sia volta al completo ripristino delle visite mediche previste, previa documentata valutazione del medico competente che tiene conto dell'andamento epidemiologico nel territorio di riferimento.

La sorveglianza sanitaria oltre ad intercettare possibili casi e sintomi sospetti del contagio, rappresenta un'occasione sia di informazione e formazione che il medico competente può fornire ai lavoratori in particolare relativamente alle misure di prevenzione e protezione, ivi compresa la disponibilità di specifica profilassi vaccinale anti SARS-CoV-2/Covid-19 e sul corretto utilizzo dei DPI nei casi previsti.

Il medico competente collabora con il datore di lavoro, il RSPP e le RLS/RLST nell'identificazione ed attuazione delle misure volte al contenimento del rischio di contagio da virus SARS-CoV-2/COVID-19.

Il medico competente, ove presente, attua la sorveglianza sanitaria eccezionale ai sensi dell'articolo 83 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, la cui disciplina è attualmente prorogata fino al 31 luglio 2022 ai sensi dell'art. 10 del decreto legge 24 marzo 2022 n. 24 convertito in legge 19 maggio 2022 n. 52, ai fini della tutela dei lavoratori fragili secondo le definizioni e modalità di cui alla circolare congiunta del Ministero della salute e del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 4 settembre 2020, nel rispetto della riservatezza. A tale citata circolare si rimanda relativamente alla modalità di attuazione della sorveglianza sanitaria eccezionale nei casi in cui non sia nominato il medico competente.

La riammissione al lavoro dopo infezione da virus SARS-CoV-2/COVID-19 avverrà in osservanza delle indicazioni del precedente punto 2. Per il reintegro progressivo dei lavoratori già risultati positivi al tampone con ricovero ospedaliero, il MC effettuerà la visita medica prevista dall'articolo 41, comma 2, lett. *e-ter* del d.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni (visita medica precedente alla ripresa del lavoro a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi), al fine di verificare l'idoneità alla mansione – anche per valutare profili specifici di rischiosità – indipendentemente dalla durata dell'assenza per malattia.

## **11. LAVORO AGILE**

Pur nel mutato contesto e preso atto del venir meno dell'emergenza pandemica, si ritiene che il lavoro agile rappresenti, anche nella situazione attuale, uno strumento utile per contrastare la diffusione del contagio da Covid-19, soprattutto con riferimento ai lavoratori fragili, maggiormente esposti ai rischi derivanti dalla malattia.

In questo senso, le Parti sociali, in coerenza con l'attuale quadro del rischio di contagio, manifestano l'auspicio che venga prorogata ulteriormente la possibilità di ricorrere allo strumento del lavoro agile emergenziale, disciplinato dall'art. 90, commi 3 e 4, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77.

## **12. LAVORATORI FRAGILI**

Il datore di lavoro stabilisce, sentito il medico competente, specifiche misure prevenzionali e organizzative per i lavoratori fragili.

Le Parti sociali auspicano che vengano prorogate ulteriormente le disposizioni in materia di tutele per i lavoratori fragili, da ultimo prorogate dall'art. 10, commi 1-*bis* e 1-*ter* del decreto-legge 24 marzo 2022, n. 24, convertito con modificazioni dalla Legge 19 maggio 2022, n. 52.

## **13. AGGIORNAMENTO DEL PROTOCOLLO**

Sono costituiti nelle aziende i Comitati per l'applicazione e la verifica delle regole contenute nel presente Protocollo di regolamentazione, con la partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali e del RLS.

Laddove, per la particolare tipologia di impresa e per il sistema delle relazioni sindacali, non si desse luogo alla costituzione di comitati aziendali, verrà istituito, un Comitato Territoriale composto dagli Organismi paritetici per la salute e la sicurezza, laddove costituiti, con il coinvolgimento degli RLST e dei rappresentanti delle Parti sociali.

In mancanza di quanto previsto dai punti precedenti e per le finalità del presente Protocollo, potranno essere costituiti, a livello territoriale o settoriale, appositi comitati ad iniziativa dei soggetti firmatari, anche con il coinvolgimento delle autorità sanitarie locali e degli altri soggetti istituzionali coinvolti nelle iniziative per il contrasto della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19.

\*

Le Parti si impegnano ad incontrarsi ove si registrino mutamenti dell'attuale quadro epidemiologico che richiedano una ridefinizione delle misure prevenzionali qui condivise e, comunque, entro il 31 ottobre 2022 per verificare l'aggiornamento delle medesime misure.

**INDENNITÀ UNA TANTUM DI 200 EURO: IMPORTANTI ISTRUZIONI APPLICATIVE INPS PER I DATORI DI LAVORO E:**

- 1) FAC-SIMILE - “DI SUPPORTO E NON VINCOLANTE” - DELLA DICHIARAZIONE DEL DIPENDENTE;**
- 2) COMUNICAZIONE DI APERTURA DEL SERVIZIO PER PRESENTARE LE DOMANDE DI PARTICOLARI CATEGORIE DI LAVORATORI**

Nel quadro delle misure urgenti adottate in materia di politiche energetiche nazionali, produttività delle imprese e attrazione degli investimenti, nonché in materia di politiche sociali e di crisi ucraina, il **decreto-legge 17/5/2022 n. 50** (sotto indicato anche “d.l.”) - in vigore dal 18 maggio u.s., giorno successivo la sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale n. 114 - prevede, agli articoli 31 <sup>[1]</sup> e 32 <sup>[2]</sup>, il riconoscimento di un’indennità *una tantum* a determinate categorie di soggetti, sotto individuate (CONFIMI ROMAGNA NEWS nn. 24 e 25 del 2022).

In particolare, **l’art. 31 del d.l.** stabilisce che, **per il tramite dei datori di lavoro, nella retribuzione erogata nel mese di luglio 2022, sia riconosciuta, in via automatica, una somma a titolo di indennità *una tantum* di importo pari a 200 euro ai lavoratori dipendenti** di cui all’art. 1, comma 121, della legge n. 234/2021 <sup>[3]</sup>, non titolari dei trattamenti di cui all’art. 32 del medesimo d.l.decreto-legge n. 50/2022 e **che, nel primo quadrimestre dell’anno 2022, hanno beneficiato dell’esonero di cui al predetto comma 121 per almeno una mensilità.**

L’art. 32, commi da 1 a 7, del d.l. stabilisce la corresponsione di una indennità *una tantum*, pari a 200 euro, in favore dei soggetti residenti in Italia, titolari di uno o più trattamenti pensionistici a carico di qualsiasi forma previdenziale obbligatoria, di pensione o assegno sociale, pensione o assegno per invalidi civili, ciechi e sordomuti, nonché di trattamenti di accompagnamento alla pensione, con decorrenza entro il 30 giugno 2022. Gli interessati devono essere in possesso di un reddito personale assoggettabile ad IRPEF, al netto dei contributi previdenziali e assistenziali, non superiore per l’anno 2021 a 35.000 euro.

Il comma 8 del citato art. 32 prevede l’erogazione, a domanda, nel mese di luglio 2022, di un’indennità *una tantum* di importo pari a 200 euro nei confronti dei **lavoratori domestici** che abbiano in essere uno o più rapporti di lavoro, alla data del 18 maggio 2022.

Il successivo comma 9 prevede che sia riconosciuta un’indennità *una tantum* di importo pari a 200 euro nei confronti di coloro che hanno percepito per il mese di giugno 2022 le prestazioni previste dagli artt. 1 e 15 del d.lgs. n. 22/2015, ossia, rispettivamente, la *Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l’Impiego (NASpI)* e l’*Indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (DIS-COLL)*.

Il comma 10 dell’art. 32 riconosce l’indennità *una tantum* pari a 200 euro a coloro che nel corso del 2022 percepiscono l’*indennità di disoccupazione agricola* di competenza del 2021 di cui all’art. 32 della legge n. 264/1949.

Il successivo comma 11 riconosce l’indennità *una tantum* di 200 euro, sempre a domanda, in favore dei soggetti non titolari di trattamenti di cui al comma 1 dell’art. 32, titolari di rapporti di

collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 409 del Codice di procedura civile, i cui contratti sono attivi alla data di entrata in vigore del d.l. n. 50/2022 (18 maggio 2022) e iscritti alla Gestione separata di cui all'art. 2, comma 26, della legge n. 335/1995, qualora da tali rapporti derivi un reddito non superiore a 35.000 euro per l'anno 2021.

Il comma 12 dell'art. 32 prevede, inoltre, che l'INPS eroghi automaticamente un'indennità *una tantum* di 200 euro ai lavoratori che nel 2021 siano stati beneficiari di una delle indennità previste dall'art. 10, commi da 1 a 9, del d.l. n. 41/2021 (ossia quelle per i lavoratori stagionali del turismo, degli stabilimenti termali e dello spettacolo), convertito, con modificazioni, dalla legge n. 69/2021 e dall'art. 42 del d.l. n. 73/2021 (recante *Proroga indennità lavoratori stagionali, turismo e spettacolo*), convertito, con modificazioni, dalla legge n. 106/2021.

Ai sensi del successivo comma 13 l'INPS eroga, a domanda, un'indennità *una tantum* pari a 200 euro, ai lavoratori stagionali, a tempo determinato e intermittenti di cui agli artt. da 13 a 18 del d.lgs. n. 81/2015 che, nel 2021, abbiano svolto la prestazione per almeno 50 giornate e purché abbiano reddito, derivante dai suddetti rapporti, non superiore a 35.000 euro per l'anno 2021.

Il successivo comma 14 ha previsto, inoltre, che l'indennità *una tantum* pari a 200 euro sia erogata dall'INPS, a domanda, anche ai lavoratori iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo (FPLS) che, nel 2021 abbiano almeno 50 contributi giornalieri versati e purché abbiano un reddito derivante dai suddetti rapporti non superiore a 35.000 euro per l'anno 2021.

Il comma 15 del medesimo art. 32 prevede pari trattamento, da erogare sempre a domanda, ai lavoratori autonomi, privi di partita IVA, non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie che, nel 2021 siano stati titolari di contratti autonomi occasionali riconducibili alle disposizioni di cui all'art. 2222 del Codice civile. Per tali contratti deve risultare, per il 2021, l'accredito di almeno un contributo mensile e i lavoratori devono essere già iscritti alla data di entrata in vigore del decreto, alla Gestione separata di cui all'art. 2, comma 26, della legge n. 335/1995.

Ai sensi del successivo comma 16 l'indennità *una tantum* è erogata a domanda dall'INPS, anche agli incaricati alle vendite a domicilio di cui all'art. 19 del d.lgs. n. 114/1998 con reddito nell'anno 2021, derivante dalle medesime attività, superiore a 5.000 euro e titolari di partita IVA attiva, iscritti alla data di entrata in vigore del d.l. n. 50/2022 (18 maggio 2022) alla Gestione separata di cui all'art. 2, comma 26, della legge n. 335/1995.

Il successivo comma 18 prevede, infine, la corresponsione d'ufficio nel mese di luglio 2022, unitamente alla rata mensile di competenza, di una indennità *una tantum* pari a 200 euro, ai nuclei beneficiari del Reddito di cittadinanza di cui al d.l. n. 4/2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 26/2019. L'indennità non è corrisposta nei nuclei in cui è presente almeno un beneficiario delle indennità di cui all'art. 31 e di cui ai commi da 1 a 16 dell'art. 32 del d.l. n. 50/2022.

Di conseguenza l'INPS, con:

- A. il messaggio 13/6/2022 n. 2397 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 24/2022), ha diramato le prime indicazioni in materia e rinviato a una successiva circolare per gli aspetti applicativi relativi sia all'indennità (di cui all'art. 31 del d.l.) riconosciuta ai lavoratori direttamente dai datori di lavoro che per quella dallo stesso erogata direttamente ai soggetti di cui all'art. 32;

- B. il messaggio 21/6/2022 n. 2505 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 25/2022), ha precisato: (i) quale effettivamente debba essere considerata come “*la retribuzione erogata nel mese di luglio 2022*”; (ii) che **gli aventi diritto all’indennità sono coloro il cui “rapporto di lavoro, in ogni caso, deve sussistere nel mese di luglio 2022”**
- C. la circolare 24/6/2022 n. 73 - **di cui giova segnalare la “PARTE I”, di interesse dei datori lavoro in quanto concernente i dipendenti in forza a luglio 2022** -, condivisa con il ministero del Lavoro e delle politiche sociali, ha fornito le istruzioni applicative sotto riportate in merito al riconoscimento di tali indennità;
- D. il messaggio 24/6/2022 n. 2559, ha pubblicato un fac-simile (riportato in calce alla circolare n. 73/2022) “*che costituisce solo uno strumento di supporto, personalizzabile dal datore di lavoro e **non vincolante***”, attraverso cui, ai fini dell’erogazione dell’indennità da parte del datore di lavoro, il dipendente deve dichiarare, ex art. 31, comma 1 del d.l., di: (i) non essere titolare di uno o più trattamenti pensionistici a carico di qualsiasi forma previdenziale obbligatoria, di pensione o assegno sociale, di pensione o assegno per invalidi civili, ciechi e sordomuti, nonché di trattamenti di accompagnamento alla pensione; (ii) non appartenere a un nucleo familiare beneficiario del Reddito di cittadinanza. A tale proposito precisiamo che, in mancanza/attesa di eventuali indicazioni da parte dall’Istituto sui suoi contenuti, **una nostra versione di tale fac-simile (completa e adeguata allo scopo, se paragonata a quella proposta dall’INPS il 24 giugno u.s.) è stata pubblicata su CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 24 del 17 giugno 2022;**
- E. l’accluso messaggio 27/6/2022 n. 2580, ha comunicato l’apertura del servizio di presentazione delle domande - e fornito le relative modalità per effettuarle - per il riconoscimento delle indennità una tantum previste dall’art. 32, commi 8, 11, 13, 14, 15 e 16, del d.l., ossia quelle per i lavoratori:
- titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa;
  - iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo;
  - autonomi occasionali;
  - domestici;
  - stagionali, a tempo determinato e intermittenti (compresi i lavoratori a tempo determinato del settore agricolo);
  - incaricati alle vendite a domicilio.

\*\*\*\*\*

**[INPS - CIRCOLARE 24/6/2022 N. 73](#)****[ISTRUZIONI APPLICATIVE SULLE INDENNITÀ UNA TANTUM DI CUI AGLI ARTICOLI 31 E 32 DEL DECRETO-LEGGE N. 50/2022](#)****PARTE I – Indennità una tantum per i lavoratori dipendenti**

1. Quadro normativo
2. Modalità di esposizione dei dati relativi al conguaglio dell’indennità una tantum
  - 2.1 Esposizione dei dati nella sezione <PosContributiva> del flusso UniEmens
  - 2.2 Esposizione dei dati nella sezione <PosPA> del flusso UniEmens
  - 2.3 Esposizione dei dati nella sezione <PosAgri> del flusso UniEmens

**PARTE II – Indennità una tantum per i pensionati, titolari di trattamenti di natura assistenziale o di accompagnamento alla pensione**

1. Trattamenti rientranti nell'ambito di applicazione della misura (articolo 32, comma 1, del decreto-legge n. 50/2022)
  - 1.1. Trattamenti pensionistici e di accompagnamento alla pensione
  - 1.2 Trattamenti di natura assistenziale
2. Requisiti
  - 2.1 Requisito della residenza in Italia
  - 2.2 Requisiti reddituali
3. Ulteriori disposizioni
4. Modalità di erogazione
  - 4.1 Per titolari di trattamento pensionistico o di accompagnamento alla pensione
    - 4.1.1 Casi di titolarità di più trattamenti pensionistici e di accompagnamento alla pensione. Criterio di individuazione dell'ente previdenziale competente al pagamento
      - 4.1.1.1 Titolarità di trattamenti INPS e di altri Enti previdenziali
      - 4.1.1.2 Titolarità di trattamenti non gestiti dall'INPS
    - 4.1.2 Comunicazione ai pensionati
    - 4.1.3 Verifica esito elaborazione
    - 4.1.4 Rinuncia all'indennità una tantum
  - 4.2 Per titolari di trattamento di natura assistenziale
5. Indennità una tantum non dovuta. Recupero indebito

**PARTE III – Indennità una tantum per altre categorie di soggetti (articolo 32, commi da 8 a 21)****Sezione I - Indennità una tantum erogate d'ufficio dall'INPS**

1. Indennità una tantum a favore dei titolari delle prestazioni di disoccupazione NASpl e DIS-COLL
2. Indennità una tantum a favore dei beneficiari dell'indennità di disoccupazione agricola di competenza del 2021
3. Indennità una tantum a favore dei soggetti già beneficiari dell'indennità di cui all'articolo 10, commi da 1 a 9, del decreto-legge n. 41/2021 e di cui all'articolo 42 del decreto-legge n. 73/2021

**Sezione II - Indennità una tantum erogate a domanda dall'INPS**

1. Indennità una tantum a favore dei collaboratori coordinati e continuativi
2. Indennità una tantum a favore dei lavoratori stagionali, a tempo determinato e intermittenti
3. Indennità una tantum a favore dei lavoratori iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo
4. Indennità una tantum a favore dei lavoratori autonomi occasionali
5. Indennità una tantum a favore dei lavoratori incaricati alle vendite a domicilio
6. Indennità una tantum a favore dei lavoratori domestici
7. Presentazione della domanda
8. Finanziamento
9. Strumenti di tutela
10. Nuclei beneficiari del Reddito di cittadinanza

**PARTE IV – Pagamenti e istruzioni contabili**

1. Calendario dei pagamenti
2. Istruzioni contabili

**PARTE I****INDENNITÀ UNA TANTUM PER LAVORATORI DIPENDENTI****1. Quadro normativo (stralcio)**

Come innanzi indicato, il d.l. n. 50/2022 ha previsto, all'art. 31 comma 1, quanto segue: "Ai lavoratori dipendenti di cui all'articolo 1, comma 121, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, non titolari dei trattamenti di cui all'articolo 32 e che nel primo quadrimestre dell'anno 2022 hanno beneficiato dell'esonero di cui al predetto comma 121 per almeno una mensilità, è riconosciuta per il tramite dei datori di lavoro nella retribuzione erogata nel mese di luglio 2022, una somma a titolo di indennità una tantum di importo pari a 200 euro. Tale indennità è riconosciuta in via automatica, previa dichiarazione del lavoratore di non essere titolare delle prestazioni di cui all'articolo 32, commi 1 e 18".

L'art. 31 sopra riportato prevede che:

- l'indennità sia "riconosciuta per il tramite dei datori di lavoro nella retribuzione erogata nel mese di luglio 2022";
- "nel mese di luglio 2022, il credito maturato per effetto dell'erogazione dell'indennità [...] è compensato attraverso la denuncia" UniEmens.

Pertanto, stante il riferimento generale ai lavoratori dipendenti e al riconoscimento dell'indennità una tantum da parte dei datori di lavoro, la predetta indennità deve essere erogata - sussistendo nel mese di luglio il rapporto di lavoro (a tempo determinato o indeterminato) e gli altri requisiti posti dal menzionato art. 31 -, "con la retribuzione di competenza del mese di luglio 2022 (anche se erogata ad agosto), con denuncia Uniemens entro il 31 agosto, ovvero, in ragione dell'articolazione dei singoli rapporti di lavoro (ad esempio, part-time ciclici) o della previsione dei CCNL, quella erogata nel mese di luglio 2022 (anche se di competenza del mese di giugno 2022), con denuncia Uniemens entro il 31 luglio, anche laddove la retribuzione risulti azzerata in virtù di eventi tutelati (ad esempio, in ragione della sospensione del rapporto di lavoro per ammortizzatori sociali in costanza di rapporto - CIGO/CIGS, FIS o Fondi di solidarietà, CISOA - o congedi)".

Tale indennità una tantum di 200 euro è riconosciuta:

- in automatico;
- in misura fissa;
- una sola volta per singola persona fisica;
- previa acquisizione - da parte del datore di lavoro - di una dichiarazione resa dal lavoratore con la quale lo stesso confermi, ricorrendone le circostanze, "di non essere titolare delle prestazioni di cui all'articolo 32, commi 1 e 18" (come sopra già evidenziato: un fac-simile di tale dichiarazione è stato pubblicato su CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 24/2022; un altro - sotto riportato e "che costituisce solo uno strumento di supporto, personalizzabile dal datore di lavoro e **non vincolante**" - è stato fornito dall'INPS con il messaggio 24/6/2022 n. 2559).

Per l'individuazione dei trattamenti di cui all'art. 32 e dei requisiti legittimanti il pagamento dell'indennità una tantum in favore dei titolari dei predetti trattamenti, si rinvia alle successive Parti II e III.

Si precisa che, ai sensi dell'art. 36, comma 1, del d.l. n. 73/2022, i dipendenti delle pubbliche Amministrazioni i cui servizi di pagamento delle retribuzioni del personale siano gestiti dal sistema informatico del Ministero dell'Economia e delle finanze di cui all'art. 11, comma 9, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111 (NoiPA), non sono tenuti a rendere la dichiarazione prevista dall'ultimo periodo dell'art. 31, comma 1, del decreto-legge n. 50/2022.

Di conseguenza, in tale ipotesi, il datore di lavoro riconoscerà l'indennità *una tantum* ai propri lavoratori dipendenti, aventi diritto all'esonero di cui al predetto comma 121 dell'art. 1 della legge n. 234/2021 (esonero di 0,8 punti percentuali sulla quota a carico del lavoratore), senza necessità di acquisire alcuna dichiarazione.

Possono accedere al beneficio di cui all'art. 1, comma 121, sopra richiamato, e quindi al riconoscimento dell'indennità *una tantum* di 200 euro, ricorrendone i presupposti previsti dalla legge, **tutti i lavoratori, anche somministrati** (cfr. l'art. 30 e seguenti del d.lgs n. 81/2015), dipendenti di datori di lavoro, pubblici e privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore.

La misura agevolata di cui alla legge n. 234/2021 (ossia la riduzione pari a 0,8 punti percentuali sulla quota dei contributi a carico del lavoratore per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti) ha trovato applicazione - mese per mese - per tutti i rapporti di lavoro dipendente, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico, purché venga rispettato il limite della retribuzione mensile, da intendersi come retribuzione imponibile ai fini previdenziali, di 2.692 euro, importo maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima.

Al riguardo si rinvia alla circolare INPS n. 43/2022 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 12/2022). Ci si riferisce, quindi, ai lavoratori destinatari dell'esonero di cui alla legge n. 234/2021, e cioè a coloro che abbiano avuto una retribuzione mensile imponibile ai fini previdenziali inferiore o uguale a 2.692 euro. La fruizione dell'esonero di 0,8 punti percentuali sulla quota a carico del lavoratore esclusivamente sui ratei di tredicesima non è utile ai fini del riconoscimento dell'indennità in trattazione.

Più in particolare, il d.l. n. 50/2022, pubblicato (come detto) in G.U. il 17 maggio 2022, ha indicato nel primo quadrimestre dell'anno 2022 il periodo di riferimento nel quale verificare il diritto all'esonero di cui alla legge n. 234/2021, al fine di beneficiare dell'indennità *una tantum* di 200 euro. Al riguardo, si precisa che, **a seguito di conforme parere del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, tale periodo di riferimento è esteso fino al giorno precedente la pubblicazione della circolare n. 73/2022**, ossia fino al 23 giugno 2022.

Si evidenzia, inoltre, che al comma 2 del medesimo art. 31 è stato così previsto: *“L'indennità una tantum di cui al comma 1 spetta ai lavoratori dipendenti una sola volta, anche nel caso in cui siano titolari di più rapporti di lavoro”*. Pertanto, il lavoratore titolare di più rapporti di lavoro dovrà presentare la dichiarazione di cui all'art. 31, comma 1, al solo datore di lavoro che provvederà al pagamento dell'indennità.

L'indennità spetta nella misura di 200 euro, anche nel caso di lavoratore con contratto a tempo parziale.

Nell'ipotesi in cui dovesse risultare, per il medesimo lavoratore dipendente, che più datori di lavoro abbiano compensato su UniEmens la predetta indennità di 200 euro, l'INPS comunicherà a ciascuno di essi la quota parte dell'indebita compensazione effettuata, per la restituzione all'Istituto e il recupero verso il dipendente, secondo le istruzioni che verranno fornite con successivo messaggio. Si precisa, al riguardo, che l'importo indebitamente riconosciuto al lavoratore, ai fini del recupero, sarà suddiviso in parti uguali tra i diversi datori di lavoro che avranno conguagliato la predetta indennità, per il medesimo lavoratore, e che, conseguentemente, saranno tenuti alla restituzione.

Si osserva, infine, che l'art. 32 del d.l. n. 50/2022, ai commi 13 e 14, prevede che l'INPS, a domanda, erogherà l'indennità *una tantum* "ai lavoratori stagionali, a tempo determinato e intermittenti di cui agli articoli da 13 a 18 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 che, nel 2021 abbiano svolto la prestazione per almeno 50 giornate" e ai "lavoratori iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo che, nel 2021 abbiano almeno 50 contributi giornalieri versati" e che abbiano avuto un "reddito derivante dai suddetti rapporti non superiore a 35.000 euro per l'anno 2021". A tal proposito, si rileva che quanto previsto dall'art. 32, **relativamente al pagamento diretto da parte di INPS, non riguarda la generalità dei lavoratori stagionali, a tempo determinato, intermittenti e iscritti al Fondo Pensione Lavoratori dello Spettacolo, bensì solo coloro i quali abbiano avuto determinati requisiti nel 2021. Pertanto, con la retribuzione di luglio 2022**, come sopra individuata, **i datori di lavoro dovranno, in automatico, pagare l'indennità anche ai lavoratori stagionali, a tempo determinato, intermittenti e iscritti al FPLS, laddove in forza nel mese di luglio del corrente anno, indipendentemente dalla verifica e dalla sussistenza dei requisiti di cui ai predetti commi 13 e 14 dell'art. 32.** Il pagamento da parte di INPS, infatti, sarà residuale, a domanda, secondo i requisiti già indicati e specificati dalla norma, laddove tali lavoratori non abbiano già percepito l'indennità nel mese di luglio 2022, ove spettante.

L'erogazione dell'indennità *una tantum* da parte dei datori di lavoro, nei differenti casi sopra precisati, come anticipato, genererà un credito che il datore di lavoro potrà compensare in sede di denuncia contributiva mensile, ai sensi dell'art. 44, comma 9, del d.l. n. 269/2003, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 326/2003. A tal riguardo, di seguito si riportano, integrandole, le istruzioni per la compensazione del relativo credito sul flusso UniEmens già comunicate con il messaggio n. 2397/2022 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 24/2022).

## **2. Modalità di esposizione dei dati relativi al conguaglio dell'indennità una tantum**

### **2.1 Esposizione dei dati nella sezione <PosContributiva> del flusso UniEmens**

I datori di lavoro, al fine di recuperare l'indennità anticipata ai lavoratori, nelle denunce di competenza del mese di giugno 2022 o luglio 2022, valorizzeranno all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <InfoAggcausaliContrib>, i seguenti elementi:

- nell'elemento <CodiceCausale> dovrà essere inserito il nuovo valore "L031", avente il significato di "Recupero indennità una tantum articolo 31 comma 1 decreto-legge 17 maggio 2022, n. 50.";
- nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> dovrà essere inserito il valore "N";
- nell'elemento <AnnoMeseRif> dovrà essere indicato l'anno/mese "06- 07/2022";
- nell'elemento <ImportoAnnoMeseRif> dovrà essere indicato l'importo da recuperare.

### **2.2 Esposizione dei dati nella sezione <PosPA> del flusso UniEmens**

I datori di lavoro con lavoratori iscritti alla Gestione Pubblica, per il recupero dell'indennità a essi erogata, dovranno compilare nella denuncia del mese di luglio 2022 l'elemento <RecuperoSgravi> nel modo seguente:

- nell'elemento <AnnoRif> dovrà essere inserito l'anno 2022;
- nell'elemento <MeseRif> dovrà essere inserito il mese 06 o 07;
- nell'elemento <CodiceRecupero> dovrà essere inserito il valore "35" avente il significato di "Recupero indennità una tantum articolo 31 comma 1 decreto-legge 17 maggio 2022, n. 50";
- nell'elemento <Importo> dovrà essere indicato l'importo da recuperare.

### **2.3 Esposizione dei dati nella sezione <PosAgri> del flusso UniEmens**

I datori di lavoro agricoli, al fine di recuperare l'indennità pagata ai lavoratori a tempo indeterminato in forza nel mese di luglio 2022 nelle denunce Posagri del mese di riferimento delle competenze, di giugno o luglio 2022, valorizzeranno in <DenunciaAgrilIndividuale> l'elemento <TipoRetribuzione> con il <CodiceRetribuzione> "9", avente il significato di "Recupero indennità una tantum articolo 31 comma 1 decreto-legge 17 maggio 2022, n. 50". Per gli elementi <TipoRetribuzione> che espongono il predetto <CodiceRetribuzione> "9" dovrà essere valorizzato unicamente l'elemento <Retribuzione> con l'importo dell'indennità una tantum da recuperare.

Il <CodiceRetribuzione> "9" potrà essere valorizzato:

- nei flussi di competenza del mese di giugno 2022 inviati entro il 31 agosto 2022, ultimo giorno utile per l'acquisizione dei flussi del secondo trimestre per la seconda emissione dell'anno 2022;
- nei flussi di competenza del mese di luglio 2022 inviati entro il 30 novembre 2022, ultimo giorno utile per l'acquisizione dei flussi del terzo trimestre per la terza emissione dell'anno 2022.

## **PARTE II**

### **INDENNITÀ UNA TANTUM PER I PENSIONATI, TITOLARI DI TRATTAMENTI DI NATURA ASSISTENZIALE O DI ACCOMPAGNAMENTO ALLA PENSIONE**

#### **1. Trattamenti rientranti nell'ambito di applicazione della misura (articolo 32, comma 1, del decreto-legge n. 50/2022)**

Come anticipato, il comma 1 dell'art. 32 del d.l. n. 50/2022 prevede che l'indennità *una tantum* di 200 euro è riconosciuta d'ufficio con la mensilità di luglio 2022 in favore dei soggetti "residenti in Italia, titolari di uno o più trattamenti pensionistici a carico di qualsiasi forma previdenziale obbligatoria, di pensione o assegno sociale, di pensione o assegno per invalidi civili, ciechi e sordomuti, nonché di trattamenti di accompagnamento alla pensione, con decorrenza entro il 30 giugno 2022 e reddito personale assoggettabile ad IRPEF, al netto dei contributi previdenziali e assistenziali, non superiore per l'anno 2021 a 35.000 euro".

#### **1.1 Trattamenti pensionistici e di accompagnamento alla pensione**

Con riferimento ai trattamenti pensionistici, l'indennità una tantum è corrisposta d'ufficio ai soggetti che risultino titolari di pensioni, anche liquidate in regime internazionale, sia dirette che

ai superstiti, a carico, anche pro quota, dell'Assicurazione generale obbligatoria (Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti e Gestioni speciali dei lavoratori autonomi) e delle forme sostitutive ed esclusive della stessa, della Gestione separata, del Fondo di previdenza del clero secolare e dei ministri di culto delle confessioni religiose diverse dalla cattolica, del Fondo di previdenza per gli impiegati dipendenti dai concessionari del servizio di riscossione dei tributi e delle entrate dello Stato e degli enti pubblici, nonché a carico di altri Enti che gestiscono forme di previdenza obbligatoria.

I titolari di assegno ordinario di invalidità in scadenza al 30 giugno 2022 saranno ricompresi tra i destinatari del beneficio, qualora il trattamento sia confermato senza soluzione di continuità. Parimenti, i titolari di assegno ordinario di invalidità, per i quali alla data del 30 giugno 2022 sia in corso il periodo per esercitare l'opzione per la NASpl o per la DIS-COLL, saranno ricompresi tra i destinatari del beneficio, qualora sia esercitata l'opzione in favore del trattamento pensionistico. In tal caso il pagamento sarà eseguito in tempi successivi. I titolari di assegno ordinario di invalidità la cui prestazione sia stata sospesa in quanto hanno optato per le indennità NASpl o DIS-COLL di cui sono titolari per il mese di giugno 2022, saranno destinatari dell'indennità *una tantum* di 200 euro secondo le modalità di cui alla Parte III, Sezione I, paragrafo 1 della presente circolare.

Nel caso di soggetti contitolari di pensione ai superstiti, la prestazione deve essere corrisposta a ciascun contitolare in misura intera, con verifica reddituale personale.

L'indennità *una tantum* non è invece erogata ai soggetti che risultino titolari esclusivamente di pensioni estere o di organismi internazionali, di pensioni e rendite facoltative (ad esempio, le pensioni del Fondo di Previdenza degli Sportivi – SPORTASS o i trattamenti a carico del Fondo casalinghe e casalinghi), di vitalizi erogati nei confronti di coloro che hanno svolto incarichi presso assemblee di natura elettiva cessati dall'incarico, nonché titolari di rendite (ad esempio, INAIL, IPSEMA).

Il citato art. 32, al comma 1, stabilisce che hanno diritto all'indennità *una tantum* pari a 200 euro anche i titolari di “*trattamenti di accompagnamento alla pensione*”, tra i quali devono intendersi ricompresi:

- l'APE sociale di cui alla legge n. 232/2016, e successive modificazioni;
- l'APE volontario di cui agli articoli 1, comma 166 e seguenti, della legge n. 232/2016, e successive modificazioni;
- l'indennizzo commercianti di cui al d.lgs. n. 207/1996 e successive modificazioni;
- gli assegni straordinari a carico dei Fondi di solidarietà di cui all'art. 26, comma 9, lett. b), del d.lgs. n. 148/2015;
- le prestazioni di accompagnamento a pensione di cui all'art. 4, commi da 1 a 7-ter, della legge n. 92/2012;
- l'indennità mensile del contratto di espansione di cui all'art. 41, comma 5-bis, del d.lgs. n. 148/2015.

L'indennità *una tantum* sarà corrisposta ai titolari dei suddetti trattamenti con decorrenza entro il 30 giugno 2022, ancorché liquidate successivamente.

## 1.2 Trattamenti di natura assistenziale

Con riferimento ai trattamenti di natura assistenziale, l'indennità viene corrisposta d'ufficio ai soggetti che risultino titolari, alla data dell'1 luglio 2022, di:

- pensione di inabilità, di cui all'art. 12 della legge n. 118/1971, di conversione del d.l. n. 5/1971;
- assegno mensile di cui all'art. 13 della legge n. 118/1971;
- pensione, non reversibile, per i ciechi (assoluti o parziali), di cui alla legge n. 66/1962;
- pensione, non reversibile, per sordi, di cui all'art. 1 della legge n. 381/1970;
- assegno sociale di cui all'art. 3, comma 6, della legge n. 335/1995;
- pensione sociale di cui all'art. 26 della legge 30 aprile 1969, n. 153.

## 2. Requisiti

### 2.1 Requisito della residenza in Italia

L'indennità viene corrisposta esclusivamente ai soggetti che risultino residenti in Italia alla data dell'1 luglio 2022.

### 2.2 Requisiti reddituali

Il menzionato comma 1 dell'art. 32 prevede quale condizione per il riconoscimento dell'indennità l'aver un *“reddito personale assoggettabile ad IRPEF, al netto dei contributi previdenziali e assistenziali, non superiore per l'anno 2021 a 35.000 euro”*.

Ai sensi del comma 2 dell'art. 32 sono esclusi dal computo del reddito personale i trattamenti di fine rapporto comunque denominati, il reddito della casa di abitazione e le competenze arretrate sottoposte a tassazione separata.

Il limite di reddito personale per l'anno 2021 è pari a € 35.000 e non è prevista alcuna clausola di salvaguardia.

Per l'individuazione del reddito del 2021 da utilizzare per l'erogazione in via provvisoria dell'indennità in esame, sono stati presi in considerazione i seguenti redditi ove disponibili:

1. redditi da Certificazioni Uniche 2022 emesse dall'INPS;
2. redditi da flussi UniEmens;
3. redditi derivanti da rapporti di collaborazione soggetti all'iscrizione in Gestione separata;
4. redditi dichiarati dai pensionati per l'anno 2021 noti all'INPS ai fini delle verifiche del diritto e della misura delle prestazioni collegate al reddito in godimento;
5. assegni straordinari del credito, credito cooperativo e Poste italiane soggetti a tassazione separata (aventi categoria: 027, 028, 127, 128), è stato considerato l'importo lordo da assoggettare a tassazione separata derivante dai trattamenti stessi.

Dalla platea individuata sulla base dei redditi di cui ai punti da 1) a 5) sono esclusi i titolari di pensioni ai superstiti assoggettate alla trattenuta di cui all'art. 1, comma 41, della legge n. 335/1995, qualora il reddito totale per la riduzione dell'anno 2021 sia maggiore di € 35.000.

Ai sensi del comma 4 dell'art. 32 del d.l. n. 50/2022, *“l'indennità una tantum è corrisposta sulla base dei dati disponibili all'Ente erogatore al momento del pagamento ed è sottoposta a successiva verifica del reddito. La verifica del reddito di cui ai commi 1 e 2 dell'articolo 32 sarà successivamente*

*effettuata in via definitiva anche attraverso le informazioni fornite in forma disaggregata per ogni singola tipologia di redditi dall'Amministrazione finanziaria e da ogni altra amministrazione pubblica che detiene informazioni utili".*

### **3. Ulteriori disposizioni**

Il comma 3 del citato art. 32 prevede che l'indennità *una tantum* per pensionati non costituisce reddito ai fini fiscali, né ai fini della corresponsione di prestazioni previdenziali e assistenziali; non è cedibile, né sequestrabile, né pignorabile.

Pertanto, l'indennità in esame non assume rilevanza ai predetti fini.

Il successivo comma 6 prevede che: *"L'indennità una tantum di cui al comma 1 è corrisposta, a ciascun soggetto avente diritto, una sola volta, anche nel caso in cui tale soggetto svolga attività lavorativa"*.

Il comma 20 del medesimo art. stabilisce, altresì, che: *"Le prestazioni di cui al presente articolo e all'articolo 31 non sono tra loro compatibili e possono essere corrisposte a ciascun soggetto, avente diritto, una sola volta"*. Ne consegue che, anche qualora il soggetto abbia più trattamenti che danno titolo al beneficio ai sensi del comma 1 dell'art. 32 oppure abbia diritto all'indennità *una tantum* sia ai sensi dell'art. 31 che ai sensi di uno più commi dell'art. 32 del decreto-legge n. 50/2022, potrà beneficiare dell'indennità una sola volta. In particolare, nelle ipotesi di soggetto avente diritto alla prestazione sia come titolare di trattamento pensionistico o di accompagnamento a pensione, sia come titolare di prestazione assistenziale ovvero come lavoratore attivo, il beneficio sarà corrisposto d'ufficio in qualità di soggetto titolare del trattamento pensionistico o assistenziale.

### **4. Modalità di erogazione**

Il comma 1 dell'art. 32 del d.l. n. 50/2022 prevede che l'indennità *una tantum* di 200 euro sia riconosciuta d'ufficio con la mensilità di luglio 2022.

L'INPS provvede automaticamente all'erogazione del beneficio senza necessità che i soggetti destinatari della norma debbano presentare alcuna istanza.

#### **4.1 Per titolari di trattamento pensionistico o di accompagnamento alla pensione**

L'importo a titolo di indennità *una tantum* verrà accreditato unitamente alla rata della mensilità di luglio 2022 e sarà riportata la specifica descrizione "Pagamento dell'indennità *una tantum* art. 32 decreto-legge n. 50/2022".

Al fine di consentire alle competenti Strutture territoriali dell'INPS di riscontrare il pagamento dell'indennità a favore dei titolari di trattamento pensionistico, di accompagnamento a pensione, l'Istituto metterà a disposizione un applicativo che, mediante l'inserimento del codice fiscale dell'interessato, verificherà l'erogazione o i motivi dell'esclusione.

#### **4.1.1 Casi di titolarità di più trattamenti pensionistici e di accompagnamento alla pensione a carico di enti diversi. Criterio di individuazione dell'Ente previdenziale competente al pagamento**

##### **4.1.1.1 Titolarità di trattamenti INPS e di altri Enti previdenziali**

In presenza di soggetti titolari di prestazioni erogate dall'INPS e dagli Enti di cui al d.lgs. n. 509/1994, e successive modificazioni, (c.d. Casse Previdenziali Privatizzate) e di cui al d.lgs. n. 103/1996 (Enti Previdenziali per i Professionisti iscritti ad Albi o Elenchi privi di un ente previdenziale di categoria), il pagamento sarà effettuato sulla pensione erogata dell'INPS.

##### **4.1.1.2 Titolarità di trattamenti non gestiti dall'INPS**

L'art. 32, comma 1, del d.l. n. 50/2022 prevede, inoltre, che *“qualora i soggetti di cui al presente comma risultino titolari esclusivamente di trattamenti non gestiti dall'INPS, il casellario centrale dei pensionati, individua l'Ente previdenziale incaricato dell'erogazione dell'indennità una tantum che provvede negli stessi termini e alle medesime condizioni ed è successivamente rimborsato dall'INPS a seguito di apposita rendicontazione”*. L'Istituto, avvalendosi dei dati presenti nel Casellario centrale dei pensionati, individuerà i potenziali beneficiari titolari di trattamenti pensionistici erogati da Enti diversi dall'INPS e ne darà comunicazione agli Enti tenuti al pagamento. In presenza di più trattamenti pensionistici erogati da Enti diversi dall'INPS, l'Ente tenuto al pagamento sarà quello a carico del quale risulta il trattamento pensionistico con imponibile maggiore, previa verifica del requisito reddituale. Per espressa previsione dell'art. 32, comma 5, infatti, l'accertamento dei requisiti reddituali compete all'Ente erogatore.

L'INPS predisporrà una procedura dedicata che consentirà di rendicontare le somme erogate dagli Enti diversi dall'Istituto.

##### **4.1.2 Comunicazione ai pensionati**

I titolari di trattamenti pensionistici e di accompagnamento a pensione, beneficiari dell'indennità *una tantum* verranno informati dell'erogazione mediante:

- a) nota sul cedolino;
- b) invio di SMS e/o e-mail qualora negli archivi dell'Istituto siano presenti i relativi contatti;
- c) notifica nella sezione “MY INPS” del pensionato;
- d) notifica mediante App “IO”.

##### **4.1.3 Verifica esito elaborazione**

Nella sezione personale “MY INPS” sarà messa a disposizione del cittadino un'apposita funzione “Verifiche Bonus Decreto Aiuti 2022” che consentirà di visualizzare l'esito dell'elaborazione centralizzata, specificando in caso di mancata corresponsione sulla mensilità di luglio 2022 le relative motivazioni. Il pensionato che ritenga che il motivo della mancata erogazione dipenda da dati da aggiornare o integrare (ad esempio, residenza in Italia non comunicata o aggiornamento dati reddituali) può presentare domanda di ricostituzione, indicando le situazioni variate, al fine di ottenere con la prima rata utile, se spettante, l'indennità *una tantum* di cui al comma 1 dell'art. 32 del decreto-legge n. 50/2020. La medesima funzione “Verifiche Bonus Decreto Aiuti 2022” è consultabile da parte delle Strutture territoriali.

#### **4.1.4 Rinuncia all'indennità una tantum**

Ove il soggetto, invece, riceva l'indennità come titolare di trattamento previdenziale e assistenziale ma sia consapevole che i redditi dell'anno 2021 una volta verificati, comporteranno la revoca del beneficio per superamento dei limiti di legge, può rinunciare all'indennità *una tantum* mediante specifica richiesta da inoltrare in via telematica con gli appositi canali messi a disposizione dell'INPS per l'erogazione delle prestazioni.

#### **4.2 Per titolari di trattamenti di natura assistenziale**

Anche per i titolari di trattamenti di natura assistenziale, rientranti nell'ambito di applicazione del comma 1 dell'art. 32 del d.l. n. 50 del 2022, l'importo a titolo di indennità *una tantum* verrà accreditato unitamente alla rata della mensilità di luglio 2022 e verrà riportata la specifica descrizione "Pagamento dell'indennità *una tantum* articolo 32 decreto-legge n. 50 del 2022".

### **5. Indennità una tantum non dovuta. Recupero indebito**

Il comma 5 dell'art. 32 prevede che: *"L'Ente erogatore procede alla verifica della situazione reddituale e, in caso di somme corrisposte in eccedenza, provvede alla notifica dell'indebito entro l'anno successivo a quello di acquisizione delle informazioni reddituali"*.

A tal riguardo, nel far riserva di più dettagliate istruzioni, si precisa che l'INPS provvede all'erogazione di dette indennità *una tantum* in via provvisoria e che il consolidamento del diritto al riconoscimento delle stesse si attua solo all'esito dell'acquisizione delle informazioni reddituali e delle conseguenti attività di elaborazione finalizzate alle relative verifiche.

Si aggiunge in proposito che l'eventuale erogazione di somme in eccedenza può riguardare non soltanto il caso in cui, dopo la prevista verifica, il soggetto risulti avere percepito nel 2021 un reddito superiore a 35.000 euro, ma anche l'ipotesi in cui il trattamento pensionistico che ha dato titolo al riconoscimento dell'indennità *una tantum* sia revocato o, comunque, tutte le circostanze in cui si accerti successivamente la non sussistenza del diritto a prescindere dal requisito reddituale.

In tali circostanze il recupero verrà effettuato secondo i criteri e le modalità di cui alla determinazione presidenziale n. 123/2017 e alla circolare n. 47/2018.

### **PARTE III**

#### **INDENNITÀ UNA TANTUM PER ALTRE CATEGORIE DI SOGGETTI (ARTICOLO 32, COMMI DA 8 A 21)**

L'art. 32, commi da 9 a 16, del d.l. n. 50/2022 prevede l'erogazione d'ufficio da parte dell'INPS di un'indennità una tantum di importo pari a 200 euro a favore dei soggetti titolari, nel mese di giugno 2022, delle prestazioni di disoccupazione NASpI e DIS-COLL, a favore dei lavoratori che hanno percepito l'indennità di disoccupazione agricola di competenza dell'anno 2021, nonché a favore dei lavoratori che hanno beneficiato delle indennità COVID-19 di cui al decreto-legge n. 41/2021 e al decreto-legge n. 73/2021.

La medesima disposizione prevede, altresì, il riconoscimento - previa domanda all'INPS da parte dell'interessato - dell'indennità *una tantum* di importo di 200 euro a favore delle categorie di lavoratori di cui ai successivi paragrafi da 1 a 5 della Sezione II "Indennità *una tantum* erogate a domanda dall'INPS" della presente Parte III, a condizione che soddisfino determinati requisiti legislativamente previsti.

Con riferimento alle indennità di cui ai successivi paragrafi della presente Parte III, si precisa che le stesse, ai sensi del medesimo art. 32, comma 17, del d.l. n. 50/2022 saranno erogate dall'INPS successivamente all'invio, da parte dei datori di lavoro, delle denunce di cui all'art. 31, comma 4, del medesimo decreto-legge (denunce UniEmens) relative alle retribuzioni di luglio 2022, secondo le indicazioni di cui alla Parte I della presente circolare.

## **SEZIONE I** **INDENNITÀ UNA TANTUM EROGATE D'UFFICIO DALL'INPS**

### **1. Indennità *una tantum* a favore dei titolari delle prestazioni di disoccupazione NASpI e DIS-COLL**

L'art. 32, comma 9, del d.l. n. 50/2022 prevede il riconoscimento di una indennità *una tantum* dell'importo di 200 euro a favore dei soggetti che nel mese di giugno 2022 sono titolari delle indennità di disoccupazione NASpI e DIS-COLL, di cui agli articoli 1 e 15 del d.lgs. n. 22/2015.

L'unica condizione di accesso all'indennità *una tantum* è, pertanto, la titolarità nel mese di giugno 2022 di una delle richiamate prestazioni di disoccupazione (NASpI e DIS-COLL).

Si precisa che l'indennità *una tantum* in argomento non è invece riconosciuta ai percettori della NASpI che hanno fruito della stessa in forma anticipata secondo le disposizioni di cui all'art. 8 del d.lgs. n. 22/2015 e il cui periodo teorico ricomprenda il mese di giugno 2022.

Per la fruizione del beneficio non deve essere presentata alcuna domanda ma lo stesso è erogato d'ufficio dall'INPS con le medesime modalità di pagamento della prestazione di disoccupazione.

Detta indennità *una tantum* non concorre alla formazione del reddito ai sensi del D.P.R. 22/12/1986, n. 917 (TUIR), e per la stessa non è riconosciuto l'accredito di contribuzione figurativa.

Si precisa che, ai sensi del medesimo art. 32, comma 20, le indennità oggetto della circolare INPS n. 73/2022 possono essere corrisposte una sola volta a ciascun soggetto avente diritto; l'indennità di cui al presente paragrafo, pertanto, non è riconosciuta ai lavoratori che hanno già beneficiato, ad altro titolo, di una indennità *una tantum* di 200 euro di cui agli articoli 31 e 32 del medesimo decreto-legge.

## **2. Indennità *una tantum* a favore dei beneficiari dell'indennità di disoccupazione agricola di competenza del 2021**

Il comma 10 dell'art. 32 del d.l. n. 50/2022 prevede il riconoscimento da parte dell'INPS di un'indennità *una tantum* pari a 200 euro in favore di coloro che nel corso del 2022 percepiscono l'indennità di disoccupazione agricola - di cui all'art. 32 della legge n. 264/1949, di competenza del 2021.

Per la fruizione del beneficio non deve essere presentata alcuna domanda ma lo stesso è erogato d'ufficio dall'INPS con le medesime modalità di pagamento della prestazione di disoccupazione.

L'indennità *una tantum* in favore dei percettori di indennità di disoccupazione agricola in competenza 2021 non concorre alla formazione del reddito ai sensi del DPR n. 917 del 1986, per la stessa non è riconosciuto l'accredito di contribuzione figurativa e non è compatibile con le altre indennità *una tantum* di 200 euro di cui agli articoli 31 e 32 del d.l. n. 50/2022.

## **3. Indennità *una tantum* a favore dei soggetti già beneficiari dell'indennità di cui all'articolo 10, commi da 1 a 9, del decreto-legge n. 41/2021 e di cui all'articolo 42 del decreto-legge n. 73/2021**

Il richiamato art. 32, al comma 12, prevede il riconoscimento di un'indennità *una tantum* dell'importo di 200 euro a favore dei lavoratori che hanno beneficiato di una delle indennità previste dall'art. 10, commi da 1 a 9, del d.l. n. 41/2021 e di cui all'art. 42 del d.l. n. 73/2021.

In ragione di quanto sopra, l'indennità *una tantum* dell'importo di 200 euro è pertanto riconosciuta ai lavoratori appartenenti alle categorie di seguito riportate, qualora siano stati beneficiari delle indennità di cui ai menzionati decreti-legge:

- lavoratori dipendenti stagionali e lavoratori in somministrazione dei settori del turismo e degli stabilimenti termali;
- lavoratori dipendenti stagionali e lavoratori in somministrazione appartenenti a settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti termali;
- lavoratori intermittenti;
- lavoratori autonomi occasionali;
- lavoratori incaricati alle vendite a domicilio;
- lavoratori dipendenti a tempo determinato dei settori del turismo e degli stabilimenti termali;
- lavoratori dello spettacolo.

Per la fruizione del beneficio in argomento non deve essere presentata alcuna domanda ma lo stesso è erogato d'ufficio dall'INPS con le medesime modalità di pagamento delle suddette indennità COVID-19 già riconosciute.

Detta indennità *una tantum* non concorre alla formazione del reddito ai sensi del D.P.R. n. 917/1986 e per la stessa non è riconosciuto l'accredito di contribuzione figurativa.

Anche l'indennità di cui al presente paragrafo non è riconosciuta ai lavoratori che hanno già beneficiato, ad altro titolo, di una delle indennità *una tantum* di 200 euro di cui agli articoli 31 e 32 del medesimo decreto-legge n. 50/2022.

## **SEZIONE II** **INDENNITÀ UNA TANTUM EROGATE A DOMANDA DALL'INPS**

### **1. Indennità *una tantum* a favore dei collaboratori coordinati e continuativi**

L'art. 32 comma 11, del d.l. n. 50/2022 prevede il riconoscimento di un'indennità *una tantum* dell'importo di 200 euro a favore dei titolari di **rapporti di collaborazione coordinata e continuativa** di cui all'art. 409 del Codice di procedura civile.

Ai fini dell'accesso all'indennità *una tantum* in esame, il richiamato comma 11 dell'art. 32 prevede che **il contratto di collaborazione coordinata e continuativa sia attivo alla data del 18 maggio 2022**, di entrata in vigore del d.l. n. 50/2022 e che il lavoratore sia iscritto alla Gestione separata di cui all'art. 2, comma 26, della legge n. 335/1995.

Inoltre, la citata disposizione prevede, quali requisiti di accesso all'indennità *una tantum*, che i potenziali beneficiari non siano titolari - alla data del 18 maggio - dei trattamenti pensionistici di cui all'art. 32, comma 1, del medesimo decreto.

In particolare, i lavoratori interessati non devono essere titolari di uno dei trattamenti individuati nella Parte II sopra riportata.

La disposizione di cui al comma 11 dell'art. 32 prevede, altresì, che i potenziali beneficiari dell'indennità *una tantum* non siano iscritti - alla data del 18 maggio 2022, di entrata in vigore del d.l. n. 50/2022 - ad altre forme previdenziali obbligatorie.

Infine, l'art. 32, comma 11, prevede che l'indennità *una tantum* è riconosciuta ai soggetti che possono fare valere, per l'anno 2021, un reddito derivante dai suddetti rapporti di collaborazione non superiore a 35.000 euro.

**L'indennità *una tantum* è erogata a domanda dall'INPS** - da presentarsi secondo le modalità di cui al paragrafo 7 della presente Sezione II - e non concorre alla formazione del reddito ai sensi del TUIR. Per il periodo di fruizione dell'indennità in questione non è riconosciuto l'accredito di contribuzione figurativa.

L'indennità in parola non è riconosciuta ai lavoratori che hanno già beneficiato, ad altro titolo, di una delle indennità *una tantum* di 200 euro di cui agli articoli 31 e 32 del d.l. n. 50/2022.

### **2. Indennità *una tantum* a favore dei lavoratori stagionali, a tempo determinato e intermittenti**

L'art. 32, comma 13, del d.l. n. 50/2022, prevede il riconoscimento di un'indennità *una tantum* dell'importo di 200 euro a favore dei lavoratori dipendenti stagionali, a tempo determinato e

intermittenti di cui agli articoli da 13 a 18 del d.lgs. n. 81/2015. Nella platea sono ricompresi anche i lavoratori a tempo determinato del settore agricolo.

Ai fini dell'accesso all'indennità *una tantum*, i richiamati lavoratori devono avere svolto, nell'anno 2021, almeno 50 giornate di lavoro effettivo nell'ambito di uno o più rapporti di lavoro di tipo stagionale e/o a tempo determinato e/o di tipo intermittente di cui agli articoli da 13 a 18 del d.lgs. n. 81/2015. Pertanto, il requisito si intende soddisfatto qualora il lavoratore abbia cumulato almeno 50 giornate di lavoro in uno o più delle tipologie di rapporti di lavoro di cui sopra.

Anche per le richiamate categorie di lavoratori, la norma prevede che l'indennità è riconosciuta ai soggetti che possono fare valere, per l'anno 2021, un reddito derivante dai suddetti rapporti di lavoro non superiore a 35.000 euro.

L'indennità *una tantum* è erogata a domanda dall'INPS - da presentarsi secondo le modalità di cui al paragrafo 7 della presente Sezione II - e non concorre alla formazione del reddito ai sensi del TUIR.

Per il periodo di fruizione dell'indennità in questione non è riconosciuto l'accredito di contribuzione figurativa.

L'indennità in parola non è riconosciuta ai lavoratori che hanno già beneficiato, ad altro titolo, di una delle indennità *una tantum* di 200 euro di cui agli articoli 31 e 32 del d.l. n. 50/2022.

### **3. Indennità *una tantum* a favore dei lavoratori iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo**

Il medesimo art. 32 del d.l. n. 50/2022, al successivo comma 14, prevede il riconoscimento di un'indennità *una tantum* di 200 euro a favore dei lavoratori, sia autonomi che dipendenti, iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo.

Ai fini dell'accesso all'indennità la disposizione sopra richiamata prevede che detti lavoratori, nell'anno 2021, abbiano almeno 50 contributi giornalieri versati nel predetto Fondo e che possano fare valere, per il medesimo anno 2021, un reddito derivante da rapporti di lavoro nello spettacolo non superiore a 35.000 euro.

L'indennità *una tantum* è erogata a domanda dall'INPS - da presentarsi secondo le modalità di cui al paragrafo 7 della presente Sezione II - e non concorre alla formazione del reddito ai sensi del TUIR.

Per il periodo di fruizione dell'indennità in questione non è riconosciuto l'accredito di contribuzione figurativa.

L'indennità di cui al presente paragrafo non è riconosciuta ai lavoratori che hanno già beneficiato, ad altro titolo, di una delle indennità *una tantum* di 200 euro di cui agli articoli 31 e 32 del d.l. n. 50/2022.

#### **4. Indennità *una tantum* a favore dei lavoratori autonomi occasionali**

L'art. 32 del d.l. n. 50/2022, al comma 15, prevede l'erogazione di una indennità *una tantum* dell'importo di 200 euro a favore dei lavoratori autonomi che - nel periodo di osservazione 1 gennaio 2021-31 dicembre 2021 - siano stati privi di partita IVA, non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie e che, nel medesimo arco temporale, siano stati titolari di contratti autonomi occasionali di cui all'art. 2222 del Codice civile.

Ai fini del riconoscimento dell'indennità *una tantum* in questione, la norma richiamata prevede che per i predetti contratti di lavoro autonomo occasionale deve risultare, per l'anno 2021, l'accredito di almeno un contributo mensile e che i lavoratori interessati - alla data del 18 maggio 2022 - siano già iscritti alla Gestione separata di cui all'art. 2, comma 26, della legge n. 335/1995.

L'indennità *una tantum* è erogata a domanda dall'INPS - da presentarsi secondo le modalità di cui al paragrafo 7 della presente Sezione II - e non concorre alla formazione del reddito ai sensi del TUIR. Per il periodo di fruizione dell'indennità in questione non è riconosciuto l'accredito di contribuzione figurativa.

L'indennità di cui al presente paragrafo non è riconosciuta ai lavoratori che hanno già beneficiato, ad altro titolo, di una delle indennità *una tantum* di 200 euro di cui agli articoli 31 e 32 del d.l. n. 50/2022.

#### **5. Indennità *una tantum* a favore dei lavoratori incaricati alle vendite a domicilio**

L'art. 32 del d.l. n. 50/2022, al comma 16, prevede il riconoscimento di una indennità *una tantum* dell'importo di 200 euro a favore degli incaricati alle vendite a domicilio di cui all'art. 19 del d.lgs. n. 114/1998.

Ai fini dell'accesso all'indennità in parola, la richiamata disposizione prevede che possono accedere alla stessa i lavoratori che possono fare valere, nell'anno 2021, un reddito derivante dalle attività in questione superiore a 5.000 euro e che siano iscritti, alla data del 18 maggio 2022, alla Gestione separata di cui all'art. 2, comma 26, della legge n. 335/1995.

L'indennità *una tantum* è erogata a domanda dall'INPS - da presentarsi secondo le modalità di cui al paragrafo 7 della presente Sezione II - e non concorre alla formazione del reddito ai sensi del TUIR. Per il periodo di fruizione dell'indennità in questione non è riconosciuto l'accredito di contribuzione figurativa.

L'indennità di cui al presente paragrafo non è riconosciuta ai lavoratori che hanno già beneficiato, ad altro titolo, di una delle indennità *una tantum* di 200 euro di cui agli articoli 31 e 32 del d.l. n. 50/2022.

#### **6. Indennità *una tantum* a favore dei lavoratori domestici**

Il comma 8 del citato art. 32 prevede l'erogazione nel mese di luglio 2022, a domanda, di un'indennità *una tantum* di importo pari a 200 euro nei confronti dei lavoratori domestici che

abbiano in essere uno o più rapporti di lavoro alla data del 18 maggio 2022 e per i quali risulti attiva l'iscrizione del rapporto di lavoro nella Gestione dei Lavoratori domestici dell'INPS. I lavoratori domestici, inoltre, all'atto della domanda, non devono essere titolari:

- di attività da lavoro dipendente non riconducibile alla gestione del lavoro domestico;
- di uno o più trattamenti pensionistici di cui al comma 1 dell'art. 32.

L'indennità è erogata dall'INPS a seguito di domanda da parte dei soggetti assicurati presso la Gestione dei Lavoratori domestici dell'INPS, appartenenti alle categorie individuate dal vigente CCNL che prevede le funzioni prevalenti dei collaboratori familiari e degli assistenti alla persona non autosufficiente.

I contratti di lavoro da considerare devono essere tutti quelli già in essere o la cui instaurazione non sia stata respinta dall'INPS, alla data di entrata in vigore del d.l. n. 50/2022 (18 maggio 2022), per mancanza dei requisiti previsti dalla normativa sui rapporti di lavoro domestici.

Ai fini dell'accoglimento della domanda, il richiedente deve avere, per l'anno 2021, un reddito personale assoggettabile ad IRPEF, al netto dei contributi previdenziali e assistenziali, non superiore a 35.000 euro.

Concorrono al tetto dei 35 mila euro i redditi di qualsiasi natura (compresi quelli esenti da imposta o soggetti a ritenuta alla fonte o a imposta sostitutiva).

Sono esclusi dal calcolo il reddito della casa di abitazione e le sue pertinenze, i trattamenti di fine rapporto e le competenze arretrate sottoposte a tassazione separata, l'assegno al nucleo familiare, gli assegni familiari e l'assegno unico universale.

Ai fini del pagamento, il richiedente dovrà indicare le modalità di accredito scelte nella domanda per il pagamento della indennità, selezionando tra codice IBAN per bonifico bancario/postale, accredito su libretto postale o bonifico domiciliato o anche il pagamento in contanti presso lo sportello delle Poste. L'IBAN comunicato dovrà essere associato ad un conto intestato al richiedente l'indennità.

Si segnala che prima dell'eventuale emissione dell'importo dovuto, verrà verificata la corrispondenza fra soggetto beneficiario dell'indennità ed il titolare del conto associato all'IBAN comunicato.

## **7. Presentazione della domanda**

Come già precisato ai paragrafi 1, 2 e 3 della Sezione I della presente Parte III, l'indennità *una tantum* dell'importo di 200 euro verrà erogata d'ufficio dall'Istituto ai soggetti titolari, nel mese di giugno 2022, delle prestazioni di disoccupazione NASpl e DIS-COLL, a favore dei lavoratori che hanno percepito l'indennità di disoccupazione agricola in competenza anno 2021, nonché a favore dei lavoratori che hanno beneficiato delle indennità COVID-19 di cui al d.l. n. 41/2021 e al d.l. n. 73/2021.

I suddetti lavoratori, pertanto, non devono presentare domanda per il riconoscimento dell'indennità *una tantum* ma la stessa verrà erogata dall'INPS secondo le modalità già indicate

dagli stessi e con cui è stato effettuato il pagamento delle indennità fruite di NASpl, DIS-COLL, disoccupazione agricola e indennità COVID-19.

Per quanto concerne, invece, i lavoratori potenziali destinatari delle indennità di cui all'art. 32, commi 8, 11, 13, 14, 15 e 16 del d.l. n. 50/2022, al fine di ricevere l'indennità *una tantum* prevista per la categoria di appartenenza, dovranno presentare domanda all'INPS esclusivamente in via telematica, utilizzando i consueti canali messi a disposizione per i cittadini e per gli Istituti di patronato sul portale web dell'INPS.

La domanda per l'accesso ad una delle indennità di cui ai paragrafi da uno a cinque della presente Sezione II può essere presentata dai lavoratori interessati a partire dal 20 giugno 2022 fino al 31 ottobre 2022; la domanda per l'accesso all'indennità *una tantum* per i lavoratori domestici di cui al paragrafo 6 della presente Sezione II può essere presentata dai lavoratori interessati a partire dal 20 giugno 2022 fino al 30 settembre 2022.

La domanda è disponibile accedendo alla sezione "Punto d'accesso alle prestazioni non pensionistiche" raggiungibile a partire dalla *home page* del sito web dell'Istituto [www.inps.it](http://www.inps.it), seguendo il percorso "Prestazioni e servizi" > "Servizi" > "Punto d'accesso alle prestazioni non pensionistiche"; una volta autenticati sarà necessario selezionare la categoria di appartenenza per la quale si intende presentare domanda fra quelle dettagliate nella presente Sezione.

Una volta presentata la domanda, accedendo con le medesime modalità, sarà possibile accedere alle ricevute e ai documenti prodotti dal sistema, monitorare lo stato di lavorazione della domanda e aggiornare le informazioni relative alle modalità di pagamento ove necessario.

Le credenziali di accesso ai servizi per la presentazione delle domande delle indennità sopra descritte sono le seguenti:

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

In alternativa al portale web, le indennità di cui alla presente Sezione possono essere richieste tramite il servizio di Contact Center Multicanale, telefonando al numero verde 803 164 da rete fissa (gratuitamente) oppure al numero 06 164164 da rete mobile (a pagamento, in base alla tariffa applicata dai diversi gestori).

Per coloro che non sono in possesso di nessuna delle anzidette credenziali, è possibile presentare domanda attraverso gli Istituti di Patronato, utilizzando i servizi offerti dagli stessi.

Si rappresenta che l'indennità in questione non può essere ceduta, sequestrata o pignorata e al pari di simili indennità precedentemente autorizzate, non concorre alla formazione del reddito ed è cumulabile con altre misure di sostegno al reddito e con i trattamenti pensionistici.

## 8. Finanziamento

L'art. 32, comma 21, del d.l. n. 50/2022 prevede che agli oneri derivanti dai commi da 8 a 18 del medesimo art. 32 - valutati in 804 milioni di euro per l'anno 2022 - si provvede ai sensi dell'art. 58 dello stesso decreto-legge.

## 9. Strumenti di tutela

Avverso i provvedimenti adottati dall'INPS in materia di indennità *una tantum* di cui all'art. 32 del d.l. n. 50/2022 l'interessato può proporre azione giudiziaria.

## 10. Nuclei beneficiari del Reddito di cittadinanza

Il comma 18 del menzionato art. 32 ha previsto che ai nuclei beneficiari del Reddito di cittadinanza (Rdc) di cui al d.l. n. 4/2019, è corrisposta d'ufficio nel mese di luglio 2022, unitamente alla rata mensile di competenza, un'indennità *una tantum* pari a 200 euro. L'indennità non è corrisposta nei nuclei in cui è presente almeno un beneficiario delle indennità di cui all'art. 31 e di cui ai commi da 1 a 16 del citato art. 32.

Pertanto, l'INPS procederà al riconoscimento dell'indennità *una tantum* a favore di tutti i nuclei familiari che abbiamo maturato il diritto alla percezione del Reddito di cittadinanza nella mensilità di luglio 2022, contestualmente alla liquidazione di tale mensilità, senza necessità che sia presentata apposita domanda.

L'indennità verrà erogata attraverso la Carta Rdc, nelle modalità descritte dall'art. 5, comma 6, del d.l. n. 4/2019.

## PARTE IV

### PAGAMENTI E ISTRUZIONI CONTABILI

#### 1. Calendario dei pagamenti

Il calendario dei pagamenti dell'indennità in parola è il seguente:

- ai sensi dell'art. 32, commi da 1 a 7, del d.l. n. 50/2022 in argomento, per i titolari di uno o più **trattamenti pensionistici** a carico di qualsiasi forma previdenziale obbligatoria, di **pensione o assegno sociale**, di **pensione o assegno per invalidi civili, ciechi e sordomuti**, nonché di **trattamenti di accompagnamento alla pensione**, il pagamento avverrà unitamente alla rata di pensione di luglio 2022; come già evidenziato, si ribadisce che, qualora i soggetti di cui al presente punto risultino titolari esclusivamente di trattamenti non gestiti dall'INPS, l'erogazione sarà disposta a cura dell'Ente previdenziale che ha in pagamento la pensione;
- ai sensi dell'art. 32, comma 8, del d.l. n. 50/2022, per i **lavoratori domestici** il pagamento dell'indennità avverrà nel mese di luglio 2022 successivamente all'elaborazione delle domande pervenute;
- ai sensi dell'art. 32, comma 17, del d.l. n. 50/2022, per i titolari nel mese di giugno 2022 delle **prestazioni NASpl e DIS-COLL**, per la platea dei beneficiari di disoccupazione agricola 2021 e

dei già beneficiari delle **indennità COVID-19 2021**, il pagamento avverrà nel mese di ottobre 2022, successivamente all'invio delle denunce Uniemens dei datori di lavoro contenenti la compensazione di cui al comma 4 dell'art. 31 del medesimo decreto-legge, prevista per il mese di settembre 2022;

- ai sensi dell'art. 32, comma 17, del d.l. n. 50/2022, per le **categorie dei lavoratori per le quali è prevista la presentazione della domanda**, di cui ai commi da 11 a 16 dell'art. 32 del medesimo decreto-legge, il pagamento avverrà successivamente ai pagamenti di cui ai punti precedenti, nel mese di ottobre 2022;
- ai sensi dell'art. 32, comma 18, del d.l. n. 50/2022, **per i titolari nel mese di giugno 2022 di RdC**, il pagamento dell'indennità, attraverso l'accredito della somma sulle carte dei nuclei percettori, avverrà a luglio 2022, successivamente all'individuazione della platea di beneficiari dell'erogazione dell'indennità, da parte di ciascuna gestione, e pertanto non pagabili come titolari di RdC nel caso di sovrapposizioni.

## 2. Istruzioni contabili

Omissis

\*\*\*

### [MESSAGGIO INPS 27/6/2022 n. 2580](#)

Oggetto: Indennità una tantum pari a 200 euro di cui all'articolo 32, commi 8, 11, 13, 14, 15 e 16 del decreto-legge 17 maggio 2022, n. 50. Circolare n. 73 del 24 giugno 2022. Apertura del servizio di presentazione delle domande

Come anticipato nella circolare n. 73/2022, si comunica che è disponibile il servizio di presentazione delle domande per la richiesta dell'indennità una tantum pari a 200 euro prevista dall'articolo 32, commi 8, 11, 13, 14, 15 e 16, del decreto-legge 17 maggio 2022, n. 50.

È possibile presentare la domanda accedendo alla sezione "Punto d'accesso alle prestazioni non pensionistiche" raggiungibile dalla *home page* del sito web dell'Istituto [www.inps.it](http://www.inps.it), seguendo il percorso "Prestazioni e servizi" > "Servizi" > "Punto d'accesso alle prestazioni non pensionistiche"; una volta autenticati sarà necessario selezionare la categoria di appartenenza per la quale si intende presentare domanda fra:

- Indennità una tantum per i **lavoratori titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa**;
- Indennità una tantum per i **lavoratori iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo**;
- Indennità una tantum per i **lavoratori autonomi occasionali**;
- Indennità una tantum per i **lavoratori domestici**;
- Indennità una tantum per i **lavoratori stagionali, a tempo determinato e intermittenti** (compresi i lavoratori a tempo determinato del settore agricolo);
- Indennità una tantum per i **lavoratori incaricati alle vendite a domicilio**.

I lavoratori domestici, che risultino titolari di uno o più rapporti di lavoro al 18 maggio 2022 (art. 32, comma 8) e con reddito annuo non superiore a 35.000 euro per il 2021, possono presentare

la domanda per l'accesso all'indennità una tantum fino al 30 settembre 2022, mentre l'erogazione è prevista dal mese di luglio 2022.

Per le altre categorie di lavoratori sopra richiamate il termine di presentazione è stabilito al 31 ottobre 2022; si rammenta, inoltre, che per queste tipologie di lavoratori, la domanda deve essere effettuata solo in presenza dei requisiti previsti dalla disciplina sopra richiamata e qualora non siano già destinatari dell'indennità una tantum ad altro titolo. I pagamenti saranno effettuati secondo la calendarizzazione prevista nella circolare n. 73/2022.

Una volta presentata la domanda, accedendo alla medesima procedura, sarà possibile consultare le ricevute e i documenti prodotti dal sistema, monitorare lo stato di lavorazione della domanda e aggiornare le informazioni relative alle modalità di pagamento, ove necessario.

Le credenziali di accesso al servizio per la presentazione delle domande delle indennità sopra descritte sono le seguenti:

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

In alternativa al portale *web*, è possibile inoltrare le domande tramite il servizio di Contact Center Multicanale, telefonando al numero verde 803 164 da rete fissa (gratuitamente) oppure al numero 06 164164 da rete mobile (a pagamento, in base alla tariffa applicata dai diversi gestori).

Per l'accesso ai servizi dell'INPS tramite il Contact Center Multicanale è necessario munirsi del PIN telefonico temporaneo che potrà essere generato accedendo all'apposita sezione dell'area riservata "MyInps".

Inoltre, è possibile presentare domanda attraverso gli Istituti di Patronato, utilizzando i servizi offerti dagli stessi.

**DICHIARAZIONE DI NON ESSERE TITOLARE DELLE PRESTAZIONI DI CUI ALL'ARTICOLO 32, COMMI 1 E 18, DEL DECRETO-LEGGE 17 MAGGIO 2022, N. 50 (FAC-SIMILE ALLEGATO AL MESSAGGIO INPS 24/6/2022 N. 2559)**

**Indennità una tantum per i lavoratori dipendenti** (Articolo 31, comma 1, del decreto-legge 17 maggio 2022, n. 50)

**Dichiarazione di non essere titolare delle prestazioni di cui all'articolo 32, commi 1 e 18, del decreto-legge 17 maggio 2022, n. 50**

Io sottoscritto/a

Cognome ..... Nome .....

Nato/a il..... a ..... prov.....

CF .....

in qualità di lavoratore/lavoratrice dipendente, in forza al mese di luglio 2022, presso

\_\_\_\_\_, codice fiscale (p.IVA)\_\_\_\_\_

con riferimento a quanto previsto dall'articolo 31 del D.L. n. 50/2022

**DICHIARO**

- di non essere titolare di uno o più trattamenti pensionistici a carico di qualsiasi forma previdenziale obbligatoria, di pensione o assegno sociale, di pensione o assegno per invalidi civili, ciechi e sordomuti, nonché di trattamenti di accompagnamento alla pensione, con decorrenza entro il 30 giugno 2022;
- di non essere componente di nucleo familiare beneficiario di Reddito di cittadinanza (Rdc) di cui al decreto-legge n. 4/2019;
- che la presente dichiarazione è resa al solo datore di lavoro che provvederà al pagamento dell'indennità;
- che le dichiarazioni rese e i documenti allegati rispondono a verità;
- di essere consapevole che l'indennità una tantum di 200 euro spetta ai lavoratori dipendenti destinatari dell'esonero di cui alla legge n. 234/2021 (esonero di 0,8 punti percentuali sulla quota a carico del lavoratore);
- di essere consapevole che, in caso di dichiarazioni non rispondenti a verità, oltre a incorrere nelle sanzioni stabilite dalla legge, l'indennità non spettante sarà recuperata.

Allego copia del documento di identità.

Data .....

Firma.....

**[1] Art. 31 del d.l. n. 50/2022 Indennità una tantum per i lavoratori dipendenti**

1. Ai lavoratori dipendenti di cui all'articolo 1, comma 121, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, non titolari dei trattamenti di cui all'articolo 32 e che nel primo quadrimestre dell'anno 2022 hanno beneficiato dell'esonero di cui al predetto comma 121 per almeno una mensilità, è riconosciuta per il tramite dei datori di lavoro nella retribuzione erogata nel mese di luglio 2022, una somma a titolo di indennità una tantum di importo pari a 200 euro. Tale indennità è riconosciuta in via automatica, previa dichiarazione del lavoratore di non essere titolare delle prestazioni di cui all'articolo 32, commi 1 e 18.

2. L'indennità una tantum di cui al comma 1 spetta ai lavoratori dipendenti una sola volta, anche nel caso in cui siano titolari di più rapporti di lavoro.

3. L'indennità di cui al comma 1 non è cedibile, né sequestrabile, né pignorabile e non costituisce reddito né ai fini fiscali né ai fini della corresponsione di prestazioni previdenziali ed assistenziali.

4. Nel mese di luglio 2022, il credito maturato per effetto dell'erogazione dell'indennità di cui al comma 1 è compensato attraverso la denuncia di cui all'articolo 44, comma 9, del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2003, n. 326, secondo le indicazioni che saranno fornite dall'Istituto nazionale della previdenza sociale.

5. Agli oneri derivanti dai commi da 1 a 4 valutati in 2.756 milioni di euro per l'anno 2022, si provvede ai sensi dell'articolo 58.

**[2] Art. 32 del d.l. n. 50/2022 Indennità una tantum per pensionati e altre categorie di soggetti**

1. In favore dei soggetti residenti in Italia, titolari di uno o più trattamenti pensionistici a carico di qualsiasi forma previdenziale obbligatoria, di pensione o assegno sociale, di pensione o assegno per invalidi civili, ciechi e sordomuti, nonché di trattamenti di accompagnamento alla pensione, con decorrenza entro il 30 giugno 2022 e reddito personale assoggettabile ad IRPEF, al netto dei contributi previdenziali e assistenziali, non superiore per l'anno 2021 a 35.000 euro, l'Istituto nazionale di previdenza sociale (INPS) corrisponde d'ufficio con la mensilità di luglio 2022 un'indennità una tantum pari a 200 euro. Qualora i soggetti di cui al presente comma risultino titolari esclusivamente di trattamenti non gestiti dall'INPS, il casellario centrale dei pensionati, istituito con decreto del Presidente della Repubblica 31 dicembre 1971, n. 1388, individua l'Ente previdenziale incaricato dell'erogazione dell'indennità una tantum che provvede negli stessi termini e alle medesime condizioni ed è successivamente rimborsato dall'INPS a seguito di apposita rendicontazione.

2. Agli effetti delle disposizioni del comma 1 dal computo del reddito personale assoggettabile ad IRPEF, al netto dei contributi previdenziali ed assistenziali, sono esclusi: i trattamenti di fine rapporto comunque denominati, il reddito della casa di abitazione e le competenze arretrate sottoposte a tassazione separata.

3. L'indennità una tantum di cui al comma 1 non costituisce reddito ai fini fiscali né ai fini della corresponsione di prestazioni previdenziali ed assistenziali, non è cedibile, né sequestrabile, né pignorabile.

4. L'indennità una tantum di cui al comma 1 è corrisposta sulla base dei dati disponibili all'Ente erogatore al momento del pagamento ed è soggetta alla successiva verifica del reddito di cui ai commi 1 e 2, anche attraverso le informazioni fornite in forma disaggregata per ogni singola tipologia di redditi dall'Amministrazione finanziaria e ogni altra amministrazione pubblica che detiene informazioni utili.

5. L'Ente erogatore procede alla verifica della situazione reddituale e, in caso di somme corrisposte in eccedenza, provvede alla notifica dell'indebito entro l'anno successivo a quello di acquisizione delle informazioni reddituali.

6. L'indennità una tantum di cui al comma 1 è corrisposta, a ciascun soggetto avente diritto, una sola volta, anche nel caso in cui tale soggetto svolga attività lavorativa.

7. Agli oneri derivanti dai commi da 1 a 6 valutati in 2.740 milioni di euro per l'anno 2022, si provvede ai sensi dell'articolo 58.

8. L'INPS, a domanda, eroga ai lavoratori domestici che abbiano in essere uno o più rapporti di lavoro, alla data di entrata in vigore del presente decreto, nel mese di luglio 2022 un'indennità una tantum pari a 200 euro. Le domande possono essere presentate presso gli Istituti di Patronato, di cui alla legge 30 marzo 2001, n. 152, e sono valutate come al numero 8 della tabella D, allegata al regolamento di cui al decreto del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali 10 ottobre 2008, n. 193, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana n. 288, del 10 dicembre 2008.

9. Per coloro che hanno percepito per il mese di giugno 2022 le prestazioni previste dagli articoli 1 e 15 del decreto legislativo 4 marzo 2015 n. 22, è riconosciuta dall'Inps una indennità una tantum pari a 200 euro.

10. Per coloro che nel corso del 2022 percepiscono l'indennità di disoccupazione agricola di competenza del 2021 di cui all'articolo 32 della legge 29 aprile 1949, n. 264, è riconosciuta dall'INPS una indennità una tantum pari a 200 euro.

11. L'Inps, a domanda, eroga una indennità una tantum pari a 200 euro ai titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile i cui contratti sono attivi alla data di entrata in vigore del presente decreto e iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335. I soggetti non devono essere titolari dei trattamenti di cui al comma 1 del presente articolo e non essere iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie. L'indennità è corrisposta ai soggetti che hanno reddito derivante dai suddetti rapporti non superiore a 35.000 euro per l'anno 2021.

12. Ai lavoratori che nel 2021 siano stati beneficiari di una delle indennità previste dall'articolo 10 commi da 1 a 9 del decreto-legge 22 marzo 2021 n. 41, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 maggio 2021 n. 69 e dall'articolo 42 del decreto-legge 25 maggio 2021 n. 73, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 luglio 2021, n. 106, l'INPS eroga automaticamente un'indennità una tantum pari a 200 euro.

13. L'INPS, a domanda, eroga ai lavoratori stagionali, a tempo determinato e intermittenti di cui agli articoli da 13 a 18 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 che, nel 2021 abbiano svolto la prestazione per almeno 50 giornate, un'indennità una tantum pari a 200 euro. L'indennità è corrisposta ai soggetti che hanno reddito derivante dai suddetti rapporti non superiore a 35.000 euro per l'anno 2021.

14. L'INPS, a domanda, eroga ai lavoratori iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo che, nel 2021 abbiano almeno 50 contributi giornalieri versati, un'indennità una tantum pari a 200 euro. L'indennità è corrisposta ai soggetti che hanno reddito derivante dai suddetti rapporti non superiore a 35.000 euro per l'anno 2021.

15. L'INPS, a domanda, eroga ai lavoratori autonomi, privi di partita IVA, non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie che, nel 2021 siano stati titolari di contratti autonomi occasionali riconducibili alle disposizioni di cui all'articolo 2222 del codice civile, un'indennità una tantum pari a 200 euro. Per tali contratti deve risultare per il 2021 l'accredito di almeno un contributo mensile, e i lavoratori devono essere già iscritti alla data di entrata in vigore del presente decreto alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335.

16. L'INPS, a domanda, eroga agli incaricati alle vendite a domicilio di cui all'articolo 19 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 114 con reddito nell'anno 2021 derivante dalle medesime attività superiore a 5.000 euro e titolari di partita IVA attiva, iscritti alla data di entrata in vigore del presente decreto alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, un'indennità una tantum pari a 200 euro.

17. Le indennità di 200 euro di cui ai commi da 9 a 16 saranno erogate successivamente all'invio delle denunce dei datori di lavoro di cui all'articolo 31, comma 4.

18. Ai nuclei beneficiari del reddito di cittadinanza di cui decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, è corrisposta d'ufficio nel mese di luglio 2022, unitamente alla rata mensile di competenza, un'indennità una tantum pari a 200 euro. L'indennità non è corrisposta nei nuclei in cui è presente almeno un beneficiario delle indennità di cui all'articolo 31, e di cui ai commi da 1 a 16 del presente articolo.

19. L'indennità di cui ai commi da 8 a 18 non concorre alla formazione del reddito ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.

20. Le prestazioni di cui al presente articolo e all'articolo 31 non sono tra loro compatibili e possono essere corrisposte a ciascun soggetto avente diritto una sola volta.

21. Agli oneri derivanti dai commi da 8 a 18 valutati in 804 milioni di euro per l'anno 2022, si provvede ai sensi dell'articolo 58.

**[3] Art. 1, comma 121, della legge n. 234/2021**

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

**RIFORMA (DECORRENTE DA GENNAIO 2022) DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI IN COSTANZA  
DI RAPPORTO DI LAVORO  
ISTRUZIONI INPS SULL'AMBITO DI APPLICAZIONE E SUI PROFILI DI NATURA CONTRIBUTIVA**

La legge - di Bilancio 2022 - 30/12/2021 n. 234, all'art. 1, commi da 191 a 220 <sup>[1]</sup>, ha profondamente modificato la normativa in materia di ammortizzatori sociali contenuta nel d.lgs. 14/9/2015 n. 148 (CONFIMI ROMAGNA NEWS nn. 2, 5, 6, 12 e 13 del 2022; CONFIMI RAVENNA NEWS n. 19/2015).

In particolare, è stata superata l'alternatività tra le tutele previste dal Titolo I (trattamenti di integrazione salariale) e quelle del Titolo II (Fondi di solidarietà) del d.lgs. n. 148/2015, prevedendo un sistema di protezione sociale che si basa sulle prestazioni di integrazione salariale quali la cassa integrazione ordinaria (CIGO) e straordinaria (CIGS), il Fondo di integrazione salariale (FIS) e quelle previste dai Fondi di solidarietà bilaterali.

Inoltre, la riforma introdotta dalla legge di Bilancio 2022 ha esteso, a decorrere dall'1 gennaio 2022, le relative tutele anche ai lavoratori con contratto di apprendistato di qualsiasi tipologia e, quindi, non soltanto professionalizzante, e ai lavoratori a domicilio.

La riforma è altresì intervenuta sul versante delle causali di intervento della CIGS. Nell'ambito delle causali già previste dall'art. 21 del d.lgs. n. 148/2015, il comma 199 dell'art. 1 della legge di Bilancio 2022 ha, infatti, modificato e integrato la causale di riorganizzazione aziendale e ha aumentato la riduzione media oraria e complessiva relativamente al contratto di solidarietà.

Inoltre, l'art. 1, comma 215, lettere a) e b), della medesima legge n. 234/2021 ha modificato l'art. 41 del d.lgs. n. 148/2015, rubricato "Contratto di espansione" <sup>[2]</sup>, prevedendo la proroga del regime sperimentale ivi previsto anche per gli anni 2022 e 2023 e, a decorrere dall'1 gennaio 2022, ossia, per i contratti di espansione sottoscritti dalla data di entrata in vigore della norma, ha ridotto il limite minimo di unità lavorative per accedere alle misure di esodo di cui al comma 5-bis dello stesso articolo ad almeno 50 dipendenti, anche calcolate complessivamente nelle ipotesi di aggregazione stabile di imprese con un'unica finalità produttiva o di servizi.

Si segnala infine che, in forza di quanto disposto dall'art. 46 del d.lgs. n. 148/2015, la previsione di cui all'art. 3 del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 12/8/1947 n. 869 <sup>[3]</sup>, è tuttora vigente.

Di conseguenza l'INPS, con la circolare 30/6/2022 n. 76 sotto riportata, ha:

- **fornito istruzioni operative per il versamento della contribuzione corrente dovuta in ragione della predetta riforma e per la regolarizzazione dei periodi precedenti alla pubblicazione di tale suo provvedimento amministrativo;**
- anticipato che, con successive circolari, diramerà puntuali indicazioni in merito sia alla "novella normativa riguardante il contratto di espansione" che alle nuove riduzioni contributive previste dagli artt. 5, comma 1-ter <sup>[4]</sup>, e 29, comma 8-bis <sup>[5]</sup>, del d.lgs. n. 148/2015, decorrenti dall'1 gennaio 2025.

\*\*\*

**INPS – Circolare 30/6/2022 n. 76****«1. Contratto di apprendistato e lavoratori a domicilio: aspetti contributivi**

Come anticipato in premessa, la legge di Bilancio 2022 amplia la platea dei destinatari delle integrazioni salariali (articolo 1, commi 191 e 192).

Per i periodi di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, infatti, possono essere beneficiari delle integrazioni salariali di cui al titolo I e al titolo II del D.lgs n. 148/2015 i lavoratori subordinati, sia a tempo pieno che a tempo parziale, compresi i lavoratori con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria e il certificato di specializzazione tecnica e superiore, quelli con contratto di apprendistato professionalizzante e gli apprendisti con contratto di alta formazione e ricerca (rispettivamente, articolo 43, 44 e 45 del D.lgs 15 giugno 2015, n. 81) e i lavoratori a domicilio (articolo 2128 codice civile e articolo 1 della legge 18 dicembre 1973, n. 877, così come modificato dall'articolo 2 della legge 16 dicembre 1980, n. 858).

Inoltre, per quel che riguarda gli apprendisti professionalizzanti, l'articolo 2 del D.lgs n. 148/2015, come novellato dalle disposizioni sopra richiamate, per i periodi di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, non limita più l'accesso alle integrazioni salariali straordinarie alla sola causale di intervento per crisi aziendale, né è più prevista l'ulteriore limitazione per cui se il datore di lavoro era destinatario dei trattamenti ordinari e straordinari di integrazione salariale, la copertura per gli apprendisti professionalizzanti riguardava soltanto la cassa integrazione ordinaria.

Il novellato articolo 2 del D.lgs n. 148/2015, infatti, dispone che: *“Sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale i lavoratori assunti con contratto di apprendistato per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022”*.

Per gli obblighi contributivi relativi agli apprendisti a tempo indeterminato dipendenti dalle cooperative e loro consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici prevalentemente propri o conferiti dai loro soci, si rinvia alla circolare n. 2/2022 e al messaggio n. 2225/2022.

Per quanto attiene ai lavoratori a domicilio, l'articolo 1 della legge n. 877/1973, dispone che: *“È lavoratore a domicilio chiunque, con vincolo di subordinazione, esegue nel proprio domicilio o in locale di cui abbia disponibilità, anche con l'aiuto accessorio di membri della sua famiglia conviventi e a carico, ma con esclusione di manodopera salariata e di apprendisti, lavoro retribuito per conto di uno o più imprenditori, utilizzando materie prime o accessorie e attrezzature proprie o dello stesso imprenditore, anche se fornite per il tramite di terzi”*. Il comma 1 dell'articolo 9 della medesima legge prevede che: *“Ai lavoratori a domicilio si applicano le norme vigenti per i lavoratori subordinati in materia di assicurazioni sociali e di assegni familiari, fatta eccezione di quelle in materia di integrazione salariale”*.

A seguito delle modifiche introdotte all'articolo 2 del D.lgs n. 148/2015 dalla legge di Bilancio 2022, l'esclusione dall'accesso alle integrazioni salariali prevista dal comma 1 dell'articolo 9 della legge n. 877/1973 deve intendersi implicitamente abrogata.

Rimane, tuttavia, in vigore l'articolo 2, secondo comma, della legge n. 877/1973, il quale dispone che: *“È fatto divieto alle aziende interessate da programmi di ristrutturazione, riorganizzazione e*

*di conversione che abbiano comportato licenziamenti o sospensioni dal lavoro, di affidare lavoro a domicilio per la durata di un anno rispettivamente dall'ultimo provvedimento di licenziamento e dalla cessazione delle sospensioni”.*

In considerazione di quanto sopra, a decorrere dal 1° gennaio 2022, tutti i datori di lavoro, in ragione dell'inquadramento assegnato dall'Istituto alla matricola aziendale, sono tenuti al versamento della contribuzione di finanziamento dei trattamenti di integrazione salariale di cui al Titolo I e/o al Titolo II del D.lgs n.148/2015, di cui sono destinatari i lavoratori assunti con contratto di apprendistato, di qualsiasi tipologia, e i lavoratori a domicilio.

In ordine alla misura della contribuzione ordinaria e addizionale, si rinvia a quanto precisato nei successivi paragrafi.

L'obbligo contributivo in argomento sussiste, a decorrere dalla predetta data del 1° gennaio 2022, sia in relazione ai lavoratori assunti a decorrere da tale data sia per quelli, precedentemente assunti, ancora in forza al 1° gennaio 2022.

È, invece, confermata l'esclusione dal campo di applicazione delle integrazioni salariali del Titolo I del D.lgs n. 148/2015, dei dirigenti. Diversamente, con specifico riferimento ai Fondi di solidarietà di cui al Titolo II del medesimo decreto legislativo, il personale dirigente può essere destinatario delle prestazioni dei predetti Fondi di solidarietà e dei connessi obblighi contributivi soltanto se espressamente previsto dai decreti interministeriali istitutivi degli stessi (cfr. l'art. 26, comma 7, del D.lgs n. 148/2015).

### **1.1.Apprendista mantenuto in servizio al termine del periodo di apprendistato**

I benefici contributivi previsti in favore del datore di lavoro per i rapporti di apprendistato sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato (articolo 47, comma 7, del D.lgs n. 81/2015). Resta, pertanto, ferma anche l'aliquota contributiva a carico del lavoratore.

L'Istituto ha dato applicazione alla suddetta disposizione prevedendo che il datore di lavoro è tenuto al pagamento della contribuzione afferente alle integrazioni salariali sulla base dell'assetto e della misura prevista nel corso del periodo di apprendistato, a prescindere dalla qualifica conseguita dall'apprendista.

Tenuto conto delle modifiche apportate all'articolo 2 del D.lgs n. 148/2015, a decorrere dai periodi di paga da gennaio 2022, cambia la misura della contribuzione dovuta per i lavoratori apprendisti di primo e terzo livello – assunti precedentemente al 1° gennaio 2022 e mantenuti in servizio in vigenza delle modifiche introdotte dalla legge di Bilancio 2022 - in quanto il datore di lavoro è tenuto al versamento anche della contribuzione di finanziamento dei trattamenti di integrazione salariale secondo le indicazioni contenute nella presente circolare.

Al ricorrere dei suddetti presupposti, la misura della contribuzione varia - a decorrere dal 1° gennaio 2022 - anche per gli apprendisti professionalizzanti e non, mantenuti in servizio. Infatti, se detti lavoratori sono alle dipendenze di un datore di lavoro destinatario dei trattamenti ordinari di integrazione salariale (CIGO) o in forza a un datore di lavoro rientrante nel campo di applicazione del Fondo di integrazione salariale (FIS), il datore di lavoro è tenuto, al raggiungimento del requisito dimensionale ove previsto, al versamento della contribuzione CIGS.

Ai fini della determinazione della contribuzione dovuta nella misura sopra descritta, la procedura di calcolo è adeguata a decorrere dal periodo di paga giugno 2022 e, conseguentemente, i datori di lavoro non dovranno procedere ad alcun adempimento regolarizzativo per i periodi precedenti alla suddetta decorrenza.

Per gli apprendisti assunti a decorrere dal mese di gennaio 2022 e mantenuti in servizio, invece, la contribuzione - per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato - rimane determinata nella misura prevista nel corso del periodo di apprendistato.

## **2. Individuazione della platea dei datori di lavoro destinatari delle integrazioni salariali**

Ai fini della determinazione della dimensione aziendale, l'articolo 1, comma 193, della legge n. 234/2021, aggiunge, dopo l'articolo 2 del D.lgs n. 148/2015, l'articolo 2-bis, il quale prevede che, a tutti gli effetti derivanti dal citato decreto legislativo, sono da comprendersi nel calcolo della forza aziendale tutti i lavoratori, inclusi i dirigenti, i lavoratori a domicilio e gli apprendisti di tutte le tipologie, che prestano la propria opera con vincolo di subordinazione sia all'interno che all'esterno dell'azienda.

Al riguardo si rileva che le regole declinate dalla norma in argomento comportano l'applicazione degli stessi criteri di determinazione della media semestrale già utilizzati dall'Istituto (cfr. le circolari n. 176/2016 e n. 9/2017).

Le circolari da ultimo richiamate prevedono anche che per i datori di lavoro che operano con più posizioni contributive, di per sé sprovviste per attività o dimensione di trattamenti di integrazione salariale, il calcolo della media occupazionale si effettua computando i lavoratori denunciati su più matricole.

Ciò considerato, e tenuto conto che l'impianto della riforma si fonda su un principio di protezione sociale universale, volto ad assicurare una più adeguata protezione a tutti i lavoratori - che ha comportato, come anticipato in premessa, il venire meno dell'alternatività tra le tutele disciplinate dal Titolo I e dal Titolo II del D.lgs n. 148/2015 - qualora il medesimo datore di lavoro (identificato tramite il codice fiscale) operi con più posizioni contributive che, in ragione del diverso inquadramento, comportino l'accesso a tutele salariali differenziate tra cassa integrazione ordinaria e FIS, ai fini della determinazione del requisito dimensionale di cui all'articolo 20, comma 3-bis, del D.lgs n. 148/2015, che consente l'applicazione delle tutele di intervento straordinario di integrazione salariale, il computo della media occupazionale si deve effettuare considerando tutti i lavoratori dipendenti denunciati sulle singole matricole riconducibili al medesimo datore di lavoro.

Tuttavia, le suddette modalità di computo del requisito dimensionale si applicano considerando i soli lavoratori di un medesimo datore di lavoro esposti sulle sole matricole rientranti nell'ambito di applicazione delle integrazioni salariali (CIGO – FIS).

Pertanto, ai fini del suddetto computo, non dovranno essere considerati i lavoratori delle matricole appartenenti a settori che comportano l'accesso ai Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26, 27 e 40 del D.lgs n. 148/2015.

Dovranno, invece, essere conteggiati i lavoratori che risultano dipendenti da datori di lavoro che operano nei settori coperti dai citati Fondi, ma che occupano un numero di lavoratori inferiore a

quello stabilito dai decreti istitutivi alla data di entrata in vigore della legge di Bilancio 2022. Detti datori di lavoro, infatti, nel periodo transitorio di cui all'articolo 26, comma 7-bis, del D.lgs n. 148/2015, rientrano nel campo di applicazione del FIS.

Le suddette modalità di calcolo determinano anche i conseguenti obblighi contributivi di finanziamento delle integrazioni salariali straordinarie, sia con riferimento all'aliquota ordinaria sia in relazione a quanto disposto all'articolo 1, comma 220, della legge n. 234/2021.

### **2.1. Contratto di rete e codatorialità**

Ai sensi dell'articolo 3, commi 4-ter e 4-sexies, del decreto-legge 10 febbraio 2009, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 aprile 2009, n. 33, e dell'articolo 30, comma 4-ter, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, i lavoratori possono essere assunti in codatorialità nell'ambito di un contratto di rete.

Gli aspetti connessi agli obblighi comunicativi e contributivi che sussistono in capo al datore di lavoro al ricorrere della suddetta fattispecie sono stati disciplinati con decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali 29 ottobre 2021, n. 205, registrato dalla Corte dei conti in data 22 dicembre 2021, ed entrato in vigore in data 23 febbraio 2022.

In particolare, con il suddetto decreto, per quanto qui di rilevanza, è stato previsto che le imprese aderenti a un contratto di rete effettuano le comunicazioni di inizio, trasformazione, proroga e cessazione dei rapporti di lavoro in regime di codatorialità per il tramite di un soggetto individuato, nell'ambito del contratto di rete, quale incaricato alle comunicazioni di legge.

In caso di nuova assunzione di personale da utilizzare in codatorialità, nella suddetta comunicazione va indicata l'impresa alla quale imputare, sotto il profilo dell'inquadramento previdenziale e assicurativo, il lavoratore assunto.

Ciò considerato, ai fini del computo dei suddetti lavoratori per la determinazione della forza aziendale e, quindi, per la compilazione dell'elemento <ForzaAziendale>, ne consegue quanto segue:

- i lavoratori già in forza presso le imprese che aderiscono alla rete e che sono utilizzati in regime di codatorialità, sono imputati e conteggiati esclusivamente in capo all'impresa di provenienza, a prescindere dall'effettivo utilizzo e in applicazione delle regole già in uso proprie della fattispecie del contratto di lavoro (contratto a tempo pieno, *part-time*, a tempo determinato, ecc.);

- in caso di nuova assunzione di lavoratori da utilizzare in codatorialità, gli stessi sono imputati e conteggiati in capo all'impresa individuata ai fini dell'inquadramento previdenziale e assicurativo nella relativa comunicazione del soggetto incaricato dalla rete, a prescindere dall'effettivo utilizzo e in applicazione delle regole proprie della fattispecie del contratto di lavoro stipulato in codatorialità (contratto a tempo pieno, *part-time*, a tempo determinato, ecc.);

- i lavoratori in distacco ai sensi dell'articolo 30, comma 4-ter, del D.lgs n. 276/2003 nell'ambito di un contratto di rete sono computati, secondo la regola generale, in capo al datore di lavoro distaccante.

### **3. Le integrazioni salariali ordinarie (CIGO)**

La novella normativa non ha modificato in modo sensibile la disciplina delle integrazioni salariali ordinarie, i cui relativi obblighi contributivi rimangono regolamentati dall'articolo 10 e dall'articolo 13 del D.lgs n. 148/2015.

Pertanto, la contribuzione ordinaria, secondo quanto previsto dal citato articolo 13, rimane fissata nella misura di:

a) 1,70% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per i dipendenti delle imprese industriali che occupano fino a 50 dipendenti;

b) 2,00% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per i dipendenti delle imprese industriali che occupano oltre 50 dipendenti;

c) 4,70% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli operai delle imprese dell'industria e artigianato edile;

d) 3,30% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli operai delle imprese dell'industria e artigianato lapidei;

e) 1,70% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli impiegati e quadri delle imprese dell'industria e artigianato edile e lapidei che occupano fino a 50 dipendenti;

f) 2,00% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli impiegati e quadri delle imprese dell'industria e artigianato edile e lapidei che occupano oltre 50 dipendenti.

Le aliquote contributive, come sopra indicate, si applicano anche ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato, di qualsiasi tipologia, e ai lavoratori a domicilio.

Si precisa, inoltre, che per i giornalisti professionisti, i pubblicisti, i praticanti, dipendenti da datori di lavoro che rientrano nell'ambito di applicazione dell'articolo 10 del D.lgs n. 148/2015 e ai quali non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 25-bis del D.lgs n. 148/2015, a decorrere dal 1° gennaio 2022, il datore di lavoro è tenuto al versamento della contribuzione di finanziamento della cassa integrazione ordinaria.

Le procedure operative dell'Istituto sono state conseguentemente aggiornate al fine di consentire il versamento della contribuzione secondo le indicazioni di cui alla presente circolare.

Per quanto attiene, invece, alla misura del contributo addizionale (art. 5 del D.lgs n. 148/2015 come novellato dalla legge di Bilancio 2022), si rinvia al paragrafo 7.1.

Si rammenta, infine, che restano escluse dall'ambito di applicazione delle integrazioni salariali del Titolo I del D.lgs n. 148/2015, le imprese di cui all'articolo 3 del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato n. 869/1947, vigente in ragione di quanto previsto all'articolo 46, comma 1, lettera b), nonché in forza di quanto disposto dall'articolo 10, comma 1, lettera l), del D.lgs n. 148/2015, *“le imprese industriali degli enti pubblici, anche se municipalizzate, e dello Stato”*, ossia le aziende industriali a capitale interamente pubblico.

#### **4. Le integrazioni salariali straordinarie (CIGS)**

La legge di Bilancio 2022, introducendo il comma 3-bis all'articolo 20 del D.lgs n. 148/2015, ha esteso il campo di applicazione della disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale, prevedendo che: *“Per i trattamenti di integrazione salariale relativi a periodi*

*di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, la disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale e i relativi obblighi contributivi trovano applicazione in relazione ai datori di lavoro non coperti dai fondi di cui agli articoli 26, 27 e 40 e che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di quindici dipendenti, per le causali di cui all'articolo 21, comma 1”.*

Pertanto, oltre ai datori di lavoro del settore industriale che nel semestre di riferimento abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti, rientrano nel campo di applicazione delle integrazioni salariali straordinarie anche i datori di lavoro che abbiano il suddetto requisito dimensionale e che – non aderendo ai Fondi di solidarietà bilaterali costituiti ai sensi dei citati articoli 26, 27 e 40 del D.lgs n. 148/2015 – siano destinatari delle tutele del Fondo di integrazione salariale (FIS).

Rimangono destinatarie delle integrazioni salariali per le causali di cui all'articolo 21, comma 1, del D.lgs n. 148/2015, a prescindere dal numero dei dipendenti, le imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e società da queste derivate, nonché le imprese del sistema aeroportuale, e i partiti e movimenti politici e loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali, a condizione che risultino iscritti nel registro di cui all'articolo 4, comma 2, del decreto-legge 28 dicembre 2013, n. 149, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 febbraio 2014, n. 13 (articolo 20, comma 3-ter, del D.lgs n. 148/2015).

Gli obblighi contributivi in materia di intervento straordinario di integrazione salariale (CIGS) non trovano, invece, applicazione in relazione ai datori di lavoro coperti dai Fondi di solidarietà di cui agli articoli 26, 27 e 40 del D.lgs n. 148/2015, nonché, come anticipato, nei confronti delle aziende industriali a capitale interamente pubblico, delle aziende dello spettacolo inquadrato con C.S.C. 1.12.10 (contraddistinte dal C.A. “1D”), con C.S.C. 1.18.08, 1.18.09, 1.18.10, 7.07.09 e delle altre imprese citate dall'articolo 3 del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato n. 869/1947.

Si evidenzia infine che, a decorrere dal 1° gennaio 2022, rientrano nel campo di applicazione delle integrazioni salariali straordinarie anche i datori di lavoro titolari di farmacie (C.S.C. 7.02.05, anche se a capitale interamente pubblico) che abbiano occupato mediamente oltre quindici dipendenti nel semestre di riferimento e che – non essendo destinatari dei trattamenti ordinari di integrazione salariale di cui all'articolo 10 del D.lgs n. 148/2015, né delle tutele garantite dai Fondi di solidarietà di cui agli articoli 26, 27 e 40 del medesimo decreto legislativo – sono soggetti alla disciplina del Fondo di integrazione salariale (cfr. la circolare n. 16/2022 e i messaggi n. 772/2022 e n. 1147/2022) cui è possibile richiedere l'Assegno di integrazione salariale esclusivamente con riferimento a causali ordinarie.

Da ultimo, per quanto attiene agli obblighi contributivi afferenti alla CIGS dei giornalisti, anche in relazione a quanto previsto dal comma 108 dell'articolo 1 della legge n. 234/2021, si rinvia ad apposita circolare di prossima pubblicazione.

#### **4.1. La misura della contribuzione ordinaria**

I datori di lavoro che rientrano nel campo di applicazione delle integrazioni salariali straordinarie sono tenuti al versamento della relativa contribuzione di finanziamento nella misura pari allo 0,90% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, di cui lo 0,60% a carico dell'impresa o del partito politico e lo 0,30% a carico del lavoratore.

La legge di Bilancio 2022 ha, infatti, confermato l'aliquota contributiva già prevista dall'articolo 23 del D.lgs n. 148/2015.

Come già precisato per quanto attiene alla contribuzione ordinaria CIGO, le aliquote contributive CIGS, come sopra indicate, si applicano anche ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato, di qualsiasi tipologia, e ai lavoratori a domicilio, salvo quanto previsto al successivo paragrafo.

#### **4.2. L'aliquota contributiva ordinaria per l'anno 2022**

L'articolo 1, comma 220, della legge di Bilancio 2022 dispone che l'aliquota contributiva ordinaria di finanziamento della CIGS, come individuata nel precedente paragrafo, per il solo anno 2022 è ridotta dello 0,63% per le imprese di cui all'articolo 1, comma 219, lettera c), della medesima legge (datori di lavoro che abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti).

Pertanto, per l'anno 2022 la misura della contribuzione di finanziamento delle integrazioni salariali straordinarie è pari allo 0,27% (di cui lo 0,18% a carico del datore di lavoro e lo 0,09% a carico del lavoratore) dell'imponibile contributivo.

Come precisato con la circolare n. 18/2022, la riduzione dell'aliquota contributiva ordinaria di finanziamento della CIGS si applica anche ai datori di lavoro di cui all'articolo 20, comma 3-ter, lettere a) e b), del D.lgs n. 148/2015 (comma introdotto dall'articolo 1, comma 198, della legge di Bilancio 2022) e ai datori di lavoro di cui all'articolo 1, comma 219, lettera d), della legge n. 234/2021, che abbiano "occupato più di quindici dipendenti" nel semestre di riferimento.

Ne consegue che per i datori di lavoro con un numero di dipendenti inferiore a 15, i quali siano comunque destinatari delle integrazioni salariali straordinarie (articolo 20, comma 3-ter, del D.lgs n. 148/2015, ossia imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e società da queste derivate, nonché imprese del sistema aeroportuale, e i partiti e movimenti politici e loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali), l'aliquota è pari allo 0,90% (di cui lo 0,60% a carico del datore di lavoro e lo 0,30 a carico del lavoratore) dell'imponibile contributivo.

Resta fermo che l'applicazione della riduzione contributiva, laddove prevista, è condizionata dalla media occupazionale del datore di lavoro nel corso dell'anno. Pertanto, qualora il datore di lavoro - nel semestre di riferimento - abbia una media occupazionale inferiore al limite dimensionale previsto dalla suddetta novella normativa, la riduzione contributiva in argomento non può essere riconosciuta per i mesi di paga nei quali si siano registrati i predetti limiti dimensionali (in ragione del combinato disposto dei commi 219 e 220 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2022).

L'aliquota contributiva ordinaria nelle misure sopra indicate si applica, per l'anno 2022, a tutti i lavoratori in forza, compresi anche i lavoratori a domicilio e i lavoratori assunti con contratto di apprendistato di qualsiasi tipologia.

#### **5. Fondi di solidarietà bilaterali**

In forza del previgente impianto normativo, di cui al D.lgs n. 148/2015, l'istituzione dei Fondi di solidarietà, fino al 31 dicembre 2021, era obbligatoria per tutti i settori che non rientravano nell'ambito di applicazione della cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria di cui rispettivamente agli articoli 10 e 20 del medesimo decreto legislativo, in relazione ai datori di lavoro che occupavano mediamente più di 5 dipendenti.

Per effetto delle modifiche introdotte dalla legge n. 234/2021, l'istituzione dei Fondi di solidarietà è prevista, a decorrere dal 1° gennaio 2022, per tutti i datori di lavoro esclusi dall'ambito di

applicazione della sola cassa integrazione guadagni ordinaria e che occupano almeno un dipendente (cfr. articolo 26, commi 1-bis e 7-bis, del D.lgs n. 148/2015).

Si ricorda al riguardo che, sempre a decorrere dalla medesima data, la disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale e i relativi obblighi contributivi, non trovano applicazione in relazione ai datori di lavoro coperti dai Fondi di solidarietà di cui agli articoli 26, 27 e 40 del citato decreto legislativo (cfr. art. 20, comma 3-bis, del D.lgs n. 148/2015).

Pertanto, in coerenza con le disposizioni normative di cui sopra, i datori di lavoro destinatari delle tutele dei Fondi di solidarietà, che occupano almeno un dipendente, sono tenuti al versamento del contributo ordinario al relativo Fondo di solidarietà. Ai medesimi non si applica la disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale, né il relativo obbligo contributivo.

Viene quindi innovato, sotto il profilo del requisito dimensionale, l'ambito di applicazione della disciplina dei Fondi di solidarietà di cui all'articolo 26 del D.lgs n. 148/2015, rispetto al precedente sistema, nel quale l'obbligatorietà era prescritta per i datori di lavoro con dimensione aziendale mediamente superiore alle 5 unità nel semestre di riferimento.

Analogamente – per effetto delle modifiche apportate agli articoli 27 e 40 del D.lgs n. 148/2015 dalla legge n. 234/2021 – a decorrere dal 1° gennaio 2022 sono stati assoggettati alla disciplina dei Fondi di solidarietà bilaterali alternativi e dei Fondi territoriali intersettoriali delle Province autonome di Trento e di Bolzano-Alto Adige, anche i datori di lavoro che occupano almeno un dipendente.

Pertanto, i sopra menzionati Fondi di solidarietà di cui agli articoli 26, 27 e 40 del D.lgs n. 148/2015, già costituiti alla data del 1° gennaio 2022 – nel caso in cui prevedano una soglia dimensionale di accesso al Fondo diversa da quella prescritta dalla legge (cfr. l'elencazione di seguito riportata) – dovranno adeguarsi, entro il 31 dicembre 2022, alla previsione di legge che ha disposto l'estensione dell'obbligo contributivo di finanziamento ai Fondi di solidarietà a tutti i datori di lavoro che occupano almeno un dipendente.

In caso di mancato adeguamento, i datori di lavoro del relativo settore, a fare data dal 1° gennaio 2023, rientreranno nell'ambito di applicazione del Fondo di integrazione salariale, cui verranno trasferiti i contributi già versati o comunque dovuti dai medesimi datori di lavoro.

Nello specifico, i Fondi di solidarietà, già costituiti alla data del 1° gennaio 2022, i cui relativi decreti interministeriali prevedono il configurarsi dell'obbligo contributivo al raggiungimento di un determinato requisito dimensionale maggiore di uno, e che, pertanto, come sopra richiamato, dovranno adeguarsi entro il 31 dicembre 2022, sono i seguenti:

- Fondo bilaterale di solidarietà per il sostegno al reddito del personale delle aziende di trasporto pubblico: il contributo è mensilmente dovuto dai datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti nel semestre di riferimento (cfr. la circolare n. 27/2016);
- Fondo di solidarietà bilaterale del settore marittimo – SOLIMARE: il contributo è mensilmente dovuto dai datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti nel semestre di riferimento (cfr. la circolare n. 28/2016);

- Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige: il contributo è mensilmente dovuto dai datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti nel semestre di riferimento. Tuttavia, i datori di lavoro con classe dimensionale da 1 sino a 5 dipendenti possono, volontariamente, aderire al fondo (cfr. la circolare n. 125/2017);
- Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali: il contributo è mensilmente dovuto dai datori di lavoro che occupano mediamente più di tre dipendenti nel semestre di riferimento (cfr. le circolari n. 77/2021 e n. 16/2022);
- Fondo bilaterale di solidarietà per il sostegno del reddito del personale del settore dei servizi ambientali: il contributo è mensilmente dovuto dai datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti nel semestre di riferimento (cfr. la circolare n. 86/2021).

Si rammenta, infine, che nel periodo che precede il menzionato adeguamento dei singoli decreti interministeriali istitutivi dei Fondi di solidarietà, i relativi datori di lavoro che occupano un numero di dipendenti inferiore a quello stabilito dai rispettivi decreti, rientrano, dal 1° gennaio 2022, nella disciplina del FIS e sono tenuti, in via transitoria, al versamento del contributo ordinario al medesimo Fondo; al contempo gli stessi sono destinatari delle prestazioni erogate dal Fondo di integrazione salariale (cfr. la circolare del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali n. 1/2022).

Con specifico riferimento al Fondo di solidarietà della provincia di Bolzano-Alto Adige, si sottolinea che l'articolo 2, comma 2, del decreto interministeriale 20 dicembre 2016, n. 98187, prevede la facoltà, per i datori di lavoro con classe dimensionale da 1 sino a 5 dipendenti, di aderire volontariamente al citato Fondo. Pertanto, coloro che hanno esercitato la predetta facoltà di adesione (connotati dal C.A. "2C"), pur occupando un numero di addetti inferiore a quello stabilito dal decreto istitutivo, continueranno a essere assoggettati alla disciplina del citato Fondo territoriale e non verranno attratti, transitoriamente, dal FIS nelle more dell'adeguamento del decreto.

Analogamente, sul piano generale, i datori di lavoro che operano con più posizioni contributive sul territorio nazionale e realizzano il requisito occupazionale – prescritto dai sopra elencati Fondi di solidarietà – computando i lavoratori denunciati su più matricole (connotate dai codici di autorizzazione "2C" e "6G"), continueranno a essere assoggettati alla disciplina dei Fondi di appartenenza, anche nei periodi precedenti il menzionato adeguamento dei singoli decreti interministeriali.

Si ribadisce, infine, come anticipato al paragrafo 1 della presente circolare, che, a fare data dal 1° gennaio 2022, le aliquote di contribuzione ordinaria di finanziamento dei predetti Fondi – calcolate sulle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali e nella misura determinata dai decreti interministeriali istitutivi degli stessi - si applicano a tutti i lavoratori dipendenti, compresi gli apprendisti, con qualsiasi tipo di contratto, e i lavoratori a domicilio.

### **5.1. Fondo di solidarietà bilaterale alternativo per l'artigianato (FSBA)**

Sono destinatari delle tutele erogate dal Fondo di solidarietà bilaterale alternativo per l'artigianato (FSBA), istituito ai sensi dell'articolo 27 del D.lgs n. 148/2015, le imprese artigiane di cui alla legge 8 agosto 1985, n. 443 (cfr. la circolare n. 53/2019).

A decorrere dal 1° gennaio 2022, in applicazione del combinato disposto del citato articolo 27 e del comma 3-bis dell'articolo 20 del decreto legislativo n. 148/2015, sono altresì destinatarie, a prescindere dal requisito dimensionale, delle tutele del FSBA anche le cosiddette imprese artigiane dell'indotto che fruivano, fino al 31 dicembre 2021, di trattamenti di CIGS, identificate con i seguenti C.S.C.:

- 4.18.03 con C.A. 5K;
- 4.XX.XX con C.A. 3X;
- 4.13.06 – 4.13.07 – 4.13.08 con C.A. 3P e 3X.

Si rammenta al riguardo, come sopra evidenziato, che a fare data dal 1° gennaio 2022 la disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale e i relativi obblighi contributivi non trovano applicazione in relazione ai datori di lavoro rientranti nei Fondi di solidarietà di cui al citato articolo 27 (cfr. l'art. 20 del D.lgs n. 148/2015, come modificato dalla legge n. 234/2021).

### **6. Fondo di Integrazione Salariale (FIS)**

Ai sensi dell'articolo 29, comma 2, del D.lgs n. 148/2015, il Fondo di integrazione salariale ricomprendeva nel proprio campo di applicazione tutti i datori di lavoro – con più di 5 dipendenti – che non erano soggetti alla disciplina della cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria di cui rispettivamente agli articoli 10 e 20 del medesimo decreto legislativo, e che non avevano costituito Fondi di solidarietà bilaterali di cui all'articolo 26 o Fondi di solidarietà bilaterali alternativi di cui all'articolo 27 del predetto decreto legislativo (cfr. la circolare n. 176/2016 e il D.l. 3 febbraio 2016, n. 94343).

La legge n. 234/2021 ha novellato il citato articolo 29 del D.lgs n. 148/2015, introducendo il comma 2-bis, in base al quale, a decorrere dal 1° gennaio 2022, sono soggetti alla disciplina del FIS i datori di lavoro che occupano almeno un dipendente e che non sono destinatari dei trattamenti ordinari di integrazione salariale (CIGO) di cui all'articolo 10 del D.lgs. n. 148/2015, né delle tutele garantite dai Fondi di solidarietà di cui agli articoli 26, 27 e 40 del medesimo decreto legislativo.

Pertanto, la legge di Bilancio 2022 ha innovato la disciplina del FIS, rispetto al previgente sistema, nel quale l'ambito di applicazione era riferito ai datori di lavoro con più di 5 dipendenti che fossero altresì sprovvisti anche delle tutele fornite dalla cassa integrazione guadagni straordinaria ai sensi dell'articolo 20 del D.lgs n. 148/2015.

Conseguentemente, a decorrere dal 1° gennaio 2022, il FIS è volto a tutelare il reddito dei lavoratori dipendenti dai datori di lavoro, che occupano almeno un dipendente, non destinatari della cassa integrazione ordinaria e non coperti dai sopra citati Fondi di solidarietà bilaterali, bilaterali alternativi e territoriali intersettoriali delle Province autonome di Trento e Bolzano-Alto Adige.

Al riguardo, si sottolinea che, in relazione ai soggetti in trattazione, continua a trovare applicazione la disciplina del FIS e il conseguente obbligo contributivo, a prescindere dal requisito dimensionale di più di 15 dipendenti nel semestre di riferimento, il cui raggiungimento fa sorgere, contestualmente, l'obbligo di versamento del contributo di finanziamento della CIGS (cfr. il paragrafo 4 della presente circolare).

Infatti, come già ricordato in premessa, a seguito del riordino della disciplina in esame, è stata superata la logica di alternatività tra i trattamenti di integrazione salariale straordinaria e quelli regolati dal Fondo di integrazione salariale, che caratterizzava la previgente disciplina.

Si aggiunge, al riguardo, che in applicazione del dettato di cui all'articolo 29, comma 2-bis, del D.lgs n. 148/2015, che ha comportato, nello specifico, un ampliamento della platea dei beneficiari delle tutele offerte dal FIS, dal 1° gennaio 2022 sono assoggettati alla disciplina del FIS medesimo, e sono tenuti ad assolvere i relativi obblighi di natura contributiva, a prescindere dal requisito dimensionale, anche le imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e società da queste derivate, nonché le imprese del sistema aeroportuale, e i partiti e movimenti politici destinatari delle integrazioni salariali straordinarie. Si ricorda che, per i citati datori di lavoro, il FIS potrà riconoscere l'Assegno di integrazione salariale esclusivamente per causali ordinarie.

Si rammenta inoltre, per completezza, come esplicitato nel precedente paragrafo 5, che dal 1° gennaio 2022, rientrano nella disciplina del FIS e sono tenuti al versamento del relativo contributo di finanziamento, i datori di lavoro che operano nei settori coperti dai Fondi di solidarietà di cui agli articoli 26, 27 e 40 del D.lgs n. 148/2015, già costituiti al 31 dicembre 2021 e che occupano un numero di dipendenti inferiore a quello stabilito dai singoli decreti istitutivi. Dalla data di adeguamento di tali decreti istitutivi oppure dalla data in cui si realizza il raggiungimento dei requisiti minimi dimensionali dagli stessi previsti, i datori di lavoro in argomento rientrano nell'ambito di applicazione del rispettivo Fondo di solidarietà bilaterale e non sono più soggetti alla disciplina del FIS, ferma restando la gestione a stralcio delle prestazioni già deliberate. (cfr. la circolare del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali n. 1/2022).

Si evidenzia, infine, che il FIS, anche nel nuovo impianto normativo, mantiene la propria funzione "residuale", continuando a rappresentare l'unico modello di Fondo di solidarietà obbligatorio per legge che prescinde da un accordo costitutivo delle parti sociali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Al riguardo, si rammenta che le aziende di cui all'articolo 3 del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato n. 869/1947, in quanto escluse dal campo di applicazione della CIGO e della CIGS, sono tenute al versamento della contribuzione di finanziamento del FIS ove i lavoratori dipendenti dai datori di lavoro in argomento non siano destinatari delle tutele previste da uno specifico Fondo di solidarietà bilaterale di cui agli articoli 26, 27 e 40 del D.lgs n. 148/2015.

#### **6.1. La misura della contribuzione ordinaria**

Nel previgente sistema, ai sensi dell'articolo 29, comma 8, del D.lgs n. 148/2015, il Fondo di integrazione salariale era finanziato da un contributo ordinario pari allo 0,65% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, per i datori di lavoro che, nel semestre precedente, occupavano mediamente più di 15 dipendenti; mentre, per i datori di lavoro che, nel semestre precedente, occupavano mediamente da più di 5 a 15 dipendenti, la predetta aliquota ordinaria di finanziamento era fissata nella misura dello 0,45% (cfr. la circolare n. 176/2016).

Successivamente, la legge n. 234/2021 ha riformulato le disposizioni del richiamato comma 8, modificando la misura delle aliquote del contributo di finanziamento del FIS, prevedendo che, a decorrere dal 1° gennaio 2022, il FIS sia finanziato da un contributo ordinario pari allo 0,50%, per i datori di lavoro che, nel semestre di riferimento, occupano mediamente fino a 5 dipendenti, e da un contributo pari allo 0,80% per i datori di lavoro che, nel semestre di riferimento, occupano mediamente più di 5 dipendenti.

Le suddette aliquote, calcolate sulle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali dei lavoratori dipendenti, compresi gli apprendisti con qualsiasi tipo di contratto e i lavoratori a domicilio, ad esclusione dei dirigenti espressamente estromessi dal decreto istitutivo del Fondo, sono ripartite tra datori di lavoro e lavoratori nella misura, rispettivamente, di due terzi e di un terzo.

Si sottolinea che il versamento delle predette aliquote, quale contribuzione ordinaria di finanziamento del Fondo medesimo, è dovuto mensilmente, nelle nuove articolazioni previste, da tutti i datori di lavoro rientranti nell'ambito del FIS, a prescindere dal requisito dimensionale. Infatti, il riformulato articolo 29 del D.lgs n. 148/2015, assoggetta alla disciplina del FIS *“i datori di lavoro che occupano almeno un dipendente”*.

Ai fini della corretta applicazione dell'aliquota contributiva prevista per i singoli periodi di paga, la soglia dimensionale continuerà a essere verificata mensilmente con riferimento alla media occupazionale nel semestre di riferimento. Pertanto, il requisito occupazionale, parametrato su un arco temporale di sei mesi, può comportare una fluttuazione della misura della aliquota contributiva, nel caso di variazione del numero dei dipendenti occupati.

Per gli adempimenti operativi ai quali sono tenuti i datori di lavoro rientranti nell'ambito di applicazione del FIS, che operano con più posizioni contributive sul territorio nazionale e realizzano il requisito occupazionale di più 5 dipendenti, computando i lavoratori denunciati su più matricole, ai fini dell'attribuzione del C.A. **“9N”** (aliquota ordinaria dello 0,80%), si rinvia alle indicazioni di cui al successivo paragrafo 11.

## **6.2. L'aliquota contributiva ordinaria per l'anno 2022**

L'articolo 1, comma 219, della legge n. 234/2021 ha disposto, per l'anno 2022, la riduzione della misura delle aliquote del contributo di finanziamento del Fondo di integrazione salariale.

Nel dettaglio, per effetto della riduzione prevista, la misura della contribuzione di finanziamento del FIS, limitatamente all'anno 2022 (periodi di paga da gennaio 2022 a dicembre 2022), è articolata come segue:

- per i datori di lavoro che, nel semestre di riferimento, occupano mediamente fino a 5 dipendenti è pari allo 0,15% dell'imponibile contributivo (aliquota ordinaria dello 0,50%, cui si sottrae la riduzione dello 0,35%);
- per i datori di lavoro che, nel semestre di riferimento, occupano mediamente da più di 5 a 15 dipendenti è pari allo 0,55% dell'imponibile contributivo (aliquota ordinaria dello 0,80%, cui si sottrae la riduzione dello 0,25%);

- per i datori di lavoro che, nel semestre di riferimento, occupano mediamente più di 15 dipendenti è pari allo 0,69% dell'imponibile contributivo (aliquota ordinaria dello 0,80%, cui si sottrae la riduzione dello 0,11%);

- per le imprese esercenti attività commerciali, comprese quelle della logistica e le agenzie di viaggio e turismo, inclusi gli operatori turistici che, nel semestre di riferimento, occupano mediamente più di cinquanta dipendenti è pari allo 0,24% dell'imponibile contributivo (aliquota ordinaria dello 0,80%, cui si sottrae la riduzione dello 0,56%).

Detta riduzione delle aliquote ordinarie di finanziamento del FIS è prevista, per il solo anno 2022, con le relative modulazioni, per tutti i datori di lavoro rientranti nell'ambito di applicazione del FIS.

In tale platea sono compresi i datori di lavoro che operano nei settori coperti dai Fondi di solidarietà di cui agli articoli 26, 27 e 40 del D.lgs n. 148/2015, con una dimensione aziendale inferiore alla soglia prevista dai singoli decreti istitutivi, per i quali la misura della contribuzione di finanziamento del FIS, per effetto della riduzione prevista, sarà pari allo 0,15% (Datori di lavoro fino a 5 dipendenti).

La riduzione delle aliquote in argomento è ripartita tra datori di lavoro e lavoratori nella misura, rispettivamente, di due terzi e di un terzo.

Si evidenzia, in relazione ai profili operativi, che i datori di lavoro (rientranti nell'ambito di applicazione del FIS) che operano con più posizioni contributive sul territorio nazionale e realizzano il requisito occupazionale, di più di 5 fino a 15 dipendenti, computando i lavoratori denunciati su più matricole, dovranno darne comunicazione alle Strutture territoriali INPS di competenza, per consentire l'attribuzione, alle predette posizioni, del C.A. "oG", che assume il nuovo significato di "Azienda con più di 5 dipendenti fino a 15 che opera su più posizioni tenuta al contributo FIS".

Inoltre, sempre ai fini della corretta applicazione dell'aliquota contributiva, i datori di lavoro che operano con più posizioni contributive sul territorio nazionale e realizzano il requisito occupazionale di più di 15 dipendenti, computando i lavoratori denunciati su più matricole, dovranno darne comunicazione alle Strutture territoriali di competenza, per consentire l'attribuzione alle posizioni in argomento, con numero di dipendenti inferiore a tale limite, del C.A. "oW", che assume il nuovo significato di "Azienda con più di 15 dipendenti che opera su più posizioni tenuta al contributo FIS".

Analogamente, infine, le imprese commerciali, le agenzie di viaggio e turismo, gli operatori turistici sopra menzionati, che operano con più posizioni contributive sul territorio nazionale e realizzano il requisito occupazionale di più di 50 dipendenti, computando i lavoratori denunciati su più matricole, dovranno chiedere alle Strutture territoriali di competenza l'attribuzione, alle suddette posizioni, del codice di autorizzazione "gE", che assume il nuovo significato di "Impresa commerciale (inclusa logistica), agenzia di viaggio e turismo, operatore turistico con più di 50 dipendenti che opera su più posizioni tenuta al contributo FIS".

Si sottolinea che l'utilizzo dei codici di autorizzazione "oG", "oW" e "gE", per i menzionati datori di lavoro, si rende necessario in quanto, come sopra esplicitato, le aliquote contributive sono differenziate, limitatamente all'anno 2022, in base alla fattispecie di riferimento. Nei suddetti casi viene, infatti, inibito, da parte della procedura, il controllo del limite occupazionale.

Conseguentemente, ogni variazione della media occupazionale, tale da determinare una variazione del codice di autorizzazione, dovrà essere comunicata alla Struttura competente a cura del datore di lavoro.

## **7. Il contributo addizionale**

### **7.1. Il contributo addizionale per le integrazioni salariali ordinarie e straordinarie**

La contribuzione addizionale, che il datore di lavoro è tenuto a versare a partire dal periodo di paga successivo al provvedimento di concessione dell'integrazione salariale (sia per la CIGO che per la CIGS) nella misura di cui all'articolo 5 del D.lgs n. 148/2015 (pari al 9% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, fino a 52 settimane fruite; al 12%, da 53 a 104 settimane fruite e pari al 15% oltre le 104 settimane fruite, nel quinquennio mobile) non è stata modificata dalla riforma degli ammortizzatori introdotta dalla legge di bilancio 2022.

Per completezza, si ricorda che, ai sensi dell'articolo 24, comma 6, del D.lgs n. 148/2015, il contributo addizionale può essere suscettibile di un incremento, a titolo di sanzione, in caso di mancato rispetto delle modalità di rotazione tra i lavoratori interessati nell'applicazione della sospensione o riduzione dell'orario di lavoro di cui al comma 3 del medesimo articolo. Tale incremento è pari all'1% del contributo addizionale dovuto e si applica ai lavoratori in relazione ai quali non è stato rispettato il criterio di rotazione e limitatamente al periodo temporale per il quale è stata accertata la violazione. Al riguardo, il decreto 10 marzo 2016, n. 94956, emanato dal Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze, dispone che l'ITL (ex DTL) competente trasmetta gli esiti dell'accertamento alla Struttura territoriale competente dell'INPS, la quale provvederà ad applicare la sanzione comminata.

Come già chiarito con la circolare n. 24/2015 del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, il contributo addizionale non è dovuto nei seguenti casi:

- a) per gli interventi di integrazione salariale ordinaria, quando gli stessi siano concessi per eventi oggettivamente non evitabili (articolo 13, comma 3, del D.lgs n. 148/2015);
- b) dalle imprese sottoposte a procedura concorsuale, come già previsto dall'articolo 8, comma 8-bis, della legge 20 maggio 1988, n. 160;
- c) dalle imprese che ricorrono ai trattamenti di cui all'articolo 7, comma 10-ter, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236;
- d) dalle imprese sottoposte a procedura concorsuale con continuazione dell'attività aziendale che, sussistendone i presupposti, accedano al trattamento di CIGS per le causali previste dal D.lgs n. 148/2015.

Si ricorda, inoltre, che le disposizioni di cui al citato articolo 5 del D.lgs n. 148/2015 trovano applicazione per tutte le tipologie di cassa integrazione - ivi comprese le prestazioni in deroga agli ordinari limiti di fruizione di cui agli articoli 4, 12 e 22 del medesimo decreto legislativo.

Per effetto dell'articolo 1, comma 195, lettera b), della legge di Bilancio 2022, che ha inserito il comma 1-ter all'articolo 5 citato, viene introdotta, a decorrere dal 1° gennaio 2025, una riduzione

sulla contribuzione addizionale al ricorrere degli specifici presupposti previsti dal medesimo comma.

## **7.2. Il contributo addizionale connesso alle prestazioni erogate dal FIS**

Si rammenta che, in caso di ricorso alle prestazioni del Fondo di integrazione salariale, è dovuto dal datore di lavoro un contributo addizionale nella misura del 4% della retribuzione persa ai sensi dell'articolo 29, comma 8, del D.lgs n. 148/2015 (cfr. la circolare n. 176/2016 e la circolare n. 170/2017).

## **8. Cassa integrazione salariale operai agricoli (CISOA)**

La legge di bilancio 2022 è intervenuta anche sulla disciplina della cassa integrazione salariale per gli operai agricoli (CISOA).

In particolare, l'articolo 1, comma 217, della legge n. 234/2021, ha aggiunto all'articolo 8 della legge 8 agosto 1972, n. 457, il quarto comma secondo cui, a decorrere dal 1° gennaio 2022, i trattamenti di cassa integrazione salariale per gli operai agricoli (CISOA) sono estesi ai lavoratori dipendenti imbarcati su navi adibite alla pesca marittima e in acque interne e lagunari, ivi compresi i soci lavoratori delle cooperative della piccola pesca di cui alla legge 13 marzo 1958, n. 250, nonché agli armatori e ai proprietari armatori, imbarcati sulla nave dai medesimi gestita.

Tale disposizione precisa che i trattamenti di CISOA richiesti devono riguardare periodi di sospensione dell'attività lavorativa diversi da quelli di sospensione derivanti da misure di arresto temporaneo obbligatorio e non obbligatorio, in relazione alle quali sono previste altre specifiche misure di sostegno.

Il successivo comma 218 dell'articolo 1 in commento inserisce nella legge n. 457/1972 l'articolo 8-bis con cui, analogamente a quanto disposto dall'articolo 7, comma 3, del D.lgs n. 148/2015, si introduce un termine decadenziale anche per il conguaglio o la richiesta di rimborso degli importi dei trattamenti di integrazione salariale corrisposti dai datori di lavoro ai lavoratori agricoli a tempo indeterminato.

Tutto ciò premesso, nei seguenti paragrafi 8.1 e 8.2, in ragione della necessità di completare il quadro normativo delle novità introdotte dalla legge di bilancio 2022, si illustra la disciplina dettata con specifico riferimento ai lavoratori della pesca. Si segnala, tuttavia, che in attesa dell'adozione del decreto interministeriale di disciplina dei criteri di accesso e di riconoscimento della CISOA, per i datori di lavoro del settore pesca di cui all'articolo 1, comma 217 della legge di bilancio per il 2022 permangono gli obblighi contributivi vigenti fino al 31 dicembre 2021 e le relative istruzioni operative fornite dall'Istituto.

A seguito dell'adozione del citato decreto, con successiva circolare saranno fornite le indicazioni per l'attuazione della disciplina di cui all'articolo 1, comma 217, legge di Bilancio 2022, che comunque viene di seguito compiutamente illustrata.

### **8.1. Lavoratori della pesca**

Con specifico riferimento alla platea dei lavoratori della pesca elencati dall'articolo 1, comma 217, legge di Bilancio 2022, tenuto conto del parere espresso in materia dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, si precisa quanto segue.

*Lavoratori dipendenti imbarcati su navi adibite alla pesca marittima*

I lavoratori dipendenti imbarcati su navi adibite alla pesca marittima per i quali possono essere richiesti i trattamenti di CISOA sono esclusivamente i marittimi disciplinati dall'articolo 115 e seguenti del Codice della Navigazione, imbarcati in qualità di membri dell'equipaggio delle predette navi della pesca.

Sono esclusi dai trattamenti in parola i lavoratori dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato delle imprese della pesca che, pur non facendo parte dell'equipaggio, siano imbarcati per lo svolgimento di attività che non attengono al governo stesso delle navi da pesca (ad esempio, tecnici che eseguono a bordo interventi di manutenzione delle attrezzature o si occupano delle fasi di manipolazione e conservazione del pescato, ecc.).

*Soci delle cooperative della piccola pesca di cui alla legge n. 250/1958*

Per quanto riguarda i soci delle cooperative della piccola pesca di cui alla legge n. 250/1958, sono destinatari dei trattamenti di CISOA di cui alla legge n. 457/1972 i soci che abbiano stipulato con le cooperative medesime contratti di lavoro subordinato ai sensi dell'articolo 1 della legge 3 aprile 2001, n. 142.

Sono invece esclusi dalle predette integrazioni salariali i soci che abbiano stipulato con le cooperative contratti di lavoro autonomo o parasubordinato.

Sono altresì esclusi dalle integrazioni salariali in argomento i soci imprenditori di cooperative della pesca (cooperative di servizi) iscritte all'Albo nazionale degli enti cooperativi che, per effetto di quanto disposto dall'articolo 10-bis del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, sono assicurati al regime previdenziale di cui alla legge n. 250/1958 – atteso che gli stessi non sono soci lavoratori e, conseguentemente, non stipulano con le cooperative alcun contratto di lavoro ai sensi della legge n. 142/2001 (cfr. la circolare n. 100/2021).

*Armatori e proprietari armatori imbarcati sulla nave dai medesimi gestita*

Si precisa, infine, che gli armatori e i proprietari armatori imbarcati sulla nave dai medesimi gestita sono i soggetti contemplati dall'articolo 12 della legge 26 luglio 1984, n. 413, per i quali trova applicazione, limitatamente ai periodi di imbarco, il regime previdenziale dei lavoratori marittimi, recato dalla medesima legge n. 413/1984.

**8.2 Misura della contribuzione**

Per il finanziamento dei trattamenti di cassa integrazione in argomento, le imprese della pesca interessate sono tenute a versare il relativo contributo di finanziamento, pari all'1,50%, come determinato dall'articolo 11, primo comma, del decreto-legge 29 luglio 1981, n. 402, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 settembre 1981, n. 537.

Per l'assolvimento degli obblighi informativi e contributivi riferiti alla platea dei lavoratori destinatari dei trattamenti CISOA, le imprese della pesca operano sulle matricole contributive caratterizzate come segue:

C.S.C.	C.A.
1.20.01 Industria della pesca oltre gli stretti (od oceanica) e mediterranea (o d'altura) - Posizione riferita ai lavoratori marittimi imbarcati soggetti alla legge n. 413/84, ivi compresi gli armatori ed i proprietari armatori.	
1.20.01 Industria della pesca, ravvicinata o locale con navi minori, Posizione riferita ai lavoratori marittimi imbarcati, soggetti alla legge n. 413/84, ivi compresi gli armatori ed i proprietari armatori.	3W e 3Z
1.19.01 Soci cooperative piccola pesca ex lege n. 250/58	

Le predette imprese sono tenute a versare su tali matricole, unitamente agli altri contributi obbligatori dovuti, anche il contributo di finanziamento della CISOA, pari all'1,50% della retribuzione imponibile.

Stante il nuovo assetto contributivo determinato dall'articolo 1, comma 217, della legge di Bilancio 2022, le predette imprese della pesca dal 1° gennaio 2022 non sono più tenute al versamento del contributo ordinario al Fondo di integrazione salariale per i lavoratori destinatari dei trattamenti CISOA.

Sulle matricole contributive sopra indicate viene, pertanto, eliminato, laddove presente, il C.A. "0J".

Tuttavia, le predette imprese della pesca, già rientranti nel campo di applicazione del Fondo di integrazione salariale, sono tenute a continuare a versare il contributo ordinario al FIS per i propri lavoratori dipendenti che non svolgono la propria opera quali imbarcati sulle navi da pesca, in quanto tali lavoratori sono esclusi dalle integrazioni salariali di cui all'articolo 1, comma 217, della legge n. 234/2021.

C.S.C.	C.A.
1.21.01 Industria della pesca oltre gli stretti (od oceanica) e mediterranea (o d'altura) - Posizione riferita ai lavoratori non soggetti alla legge n. 413/84	0J

1.21.01 Industria della pesca, ravvicinata o locale con navi minori - Posizione riferita ai lavoratori non soggetti alla legge n. 413/84	3W e 3Z oJ
---	---------------

Per la misura del contributo ordinario al FIS, si rinvia ai precedenti paragrafi 6.1 e 6.2.

Infine, si rammenta che le imprese della pesca restano escluse dall'ambito di applicazione delle integrazioni salariali straordinarie, in base al disposto di cui all'articolo 3 del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato n. 869/1947, vigente in ragione di quanto previsto all'articolo 46, comma 1, lettera b), del D.lgs n. 148/2015.

### **9. Il rimborso delle quote di TFR ai sensi dell'articolo 21, comma 5, del D.lgs n. 148/2015**

Il comma 5 dell'articolo 21 del D.lgs n. 148/2015, che disciplina la concessione del trattamento di integrazione salariale straordinario a seguito della stipula di contratto di solidarietà, è stato in parte modificato dall'articolo 1, comma 199, lettera d), della legge di Bilancio 2022.

Il comma 5 è rimasto, tuttavia, invariato nella parte in cui dispone che: *“Le quote di accantonamento del trattamento di fine rapporto relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione dell'orario di lavoro sono a carico della gestione di afferenza, ad eccezione di quelle relative a lavoratori licenziati per motivo oggettivo o nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo, entro novanta giorni dal termine del periodo di fruizione del trattamento di integrazione salariale, ovvero entro novanta giorni dal termine del periodo di fruizione di un ulteriore trattamento straordinario di integrazione salariale concesso entro centoventi giorni dal termine del trattamento precedente”*.

Con riferimento a tali quote di TFR - maturate dai lavoratori come sopra individuati e con eccezione delle quote relative a lavoratori destinatari, nell'arco temporale previsto dalla norma, di provvedimenti di licenziamento per motivo oggettivo o collettivo - i datori di lavoro interessati potranno procedere al rimborso oppure al recupero delle predette quote, operando sulla denuncia UniEmens e i relativi oneri sono posti a carico della gestione prevista dall'articolo 19 del D.lgs n. 148/2015.

La norma in esame non prevede, quindi, un termine a decorrere dal quale il datore di lavoro possa esercitare il suo diritto di ripetizione, né un termine di decadenza.

Tuttavia, il diritto di credito del datore di lavoro è sottoposto a una condizione sospensiva, consolidandosi solo se i lavoratori interessati non sono destinatari di un provvedimento di licenziamento per motivo oggettivo o collettivo *“entro novanta giorni dal termine del periodo di fruizione del trattamento di integrazione salariale, ovvero entro novanta giorni dal termine del periodo di fruizione di un ulteriore trattamento straordinario di integrazione salariale concesso entro centoventi giorni dal termine del trattamento precedente”*.

Ciò considerato, il datore di lavoro potrà procedere al recupero delle quote di TFR maturate sulla retribuzione persa solo dopo il decorso del termine sospensivo previsto dalla disposizione in esame.

Il suddetto termine di sospensione si applica anche con riferimento alla decorrenza del termine di prescrizione decennale al quale soggiace il diritto di credito del datore di lavoro.

Il datore di lavoro potrà, invece, esercitare il proprio diritto di credito al recupero delle quote di TFR maturate sulla retribuzione persa a decorrere dalla data di interruzione del rapporto di lavoro nelle ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro (per causa diversa dal motivo oggettivo o nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo) intervenuta durante il periodo di fruizione dell'integrazione salariale o prima della scadenza del periodo di sospensione. Da tale data decorrerà altresì il termine di prescrizione.

Per quanto attiene alle istruzioni operative, si rinvia alle indicazioni fornite con la circolare n. 9/2017 (cfr. il paragrafo 6.2, nel quale viene specificato che il codice di conguaglio da esporre nel flusso Uniemens è "Lo45", avente il significato di "Quote TFR ex articolo 21, comma 5, D.lgs. n. 148/2015").

Si rammenta, inoltre, che per i datori di lavoro tenuti al versamento al Fondo di Tesoreria di cui all'articolo 1, commi 755 e seguenti, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, l'obbligo contributivo sussiste anche durante il periodo di integrazione salariale relativamente alle quote di TFR maturate sulla retribuzione persa a seguito della riduzione o della sospensione dell'attività lavorativa.

Pertanto, i suddetti datori di lavoro, qualora ammessi alla fruizione di periodi di CIGS con la causale contratto di solidarietà, provvederanno:

- decorso il termine sospensivo previsto dal comma 5 dell'articolo 21 del D.lgs n. 148/2015, al recupero delle quote di TFR maturate sulla retribuzione persa secondo le indicazioni della citata circolare n. 9/2017;
- alla cessazione del rapporto di lavoro o, comunque, quando il lavoratore avrà maturato il diritto alla liquidazione (o all'anticipazione) del TFR, al conguaglio delle suddette quote di TFR versate al Fondo di Tesoreria (unitamente alle altre di spettanza del lavoratore interessato) secondo le indicazioni operative di cui alla circolare n. 70/2007 oppure, sussistendone i presupposti, ad inoltrare domanda di pagamento diretto.

#### **10. Aspetti contributivi connessi all'articolo 25-ter del D.lgs n. 148/2015**

L'articolo 1, comma 202, della legge di Bilancio 2022 ha ridefinito il c.d. meccanismo della condizionalità e ha inserito nel D.lgs n. 148/2015 l'articolo 25-ter, che, a seguito delle ulteriori modifiche apportate dall'articolo 23, lettera h), del decreto-legge 27 gennaio 2022, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2022, n. 25, prevede che i lavoratori destinatari di integrazioni salariali straordinarie per le causali di cui all'articolo 21 e per quelle di cui al Titolo II del medesimo decreto legislativo partecipino a iniziative di carattere formativo o di riqualificazione, pur in costanza di rapporto di lavoro con l'impresa.

Al riguardo, si evidenzia che qualora il datore di lavoro corrisponda ai lavoratori beneficiari dell'integrazione salariale, durante il periodo in cui sono impegnati nel suddetto percorso di formazione, un corrispettivo, dette somme sono assoggettate a ordinario prelievo contributivo, ai fini sia pensionistici che di finanziamento delle assicurazioni previdenziali minori, in quanto costituiscono imponibile contributivo a tutti gli effetti di legge.

Inoltre, i suddetti importi - sebbene corrisposti in costanza di integrazione salariale - non incidono sulla determinazione della retribuzione persa che, ai sensi dell'articolo 3 del D.lgs n. 148/2015, è

calcolata sulla base della “retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate”.

Al riguardo, si rammenta (cfr. le circolari n. 9/2017 e n. 170/2017) che la base di calcolo del contributo addizionale di cui agli articoli 5, **29, comma 8, e 33, comma 2, del D.lgs n. 148/2015**, è determinata dalla retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate (c.d. retribuzione persa, che è, al contempo, anche la base di calcolo per l’integrazione salariale e per la contribuzione figurativa e correlata).

Alla luce di quanto sopra, si ribadisce che nelle ipotesi in argomento, il contributo addizionale è calcolato sulla retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, a nulla rilevando le ulteriori somme corrisposte al lavoratore per la partecipazione alla formazione durante le ore dei suddetti interventi di integrazione salariale.

Pertanto, per il corretto calcolo della base imponibile da assumere a riferimento per la determinazione della misura del contributo addizionale, i datori di lavoro interessati possono utilizzare gli algoritmi di calcolo - esposti in allegato alla citata circolare n. 9/2017 - della retribuzione persa per le diverse fattispecie di rapporti di lavoro.

## **11. Istruzioni operative. Compilazione dei flussi UniEmens e adempimenti contributivi.**

### **11.1 Periodi correnti**

A decorrere dal periodo di competenza “GIUGNO 2022” la procedura di calcolo è adeguata al fine di consentire il corretto carico contributivo previsto dalla legge di Bilancio 2022.

Per quanto attiene all’esposizione dei dati retributivi e contributivi, relativi ai lavoratori nel flusso UniEmens, si confermano le modalità in uso.

Si fa presente che, ai fini del corretto adempimento degli obblighi contributivi, qualora ricorrano le condizioni descritte al paragrafo 2 della presente circolare, i datori di lavoro che operano con più posizioni contributive sul territorio nazionale e realizzano il requisito occupazionale computando i lavoratori denunciati su più matricole, dovranno darne comunicazione alle Strutture territoriali Inps di competenza per consentire l’attribuzione del C.A. “3Y”, che dal periodo di competenza giugno 2022 assume il nuovo significato di “Azienda che opera su più posizioni tenuta al versamento del contributo CIGS”. Detta comunicazione dovrà essere effettuata entro il mese successivo a quello nel quale si perfeziona il predetto requisito.

Dal periodo di competenza giugno 2022 e fino al 31 dicembre 2022, i codici di autorizzazione “oG”, “oW” e “9E” assumono il seguente nuovo significato:

C.A.	Descrizione
<b>oG</b>	Azienda con più di 5 dipendenti fino a 15 che opera su più posizioni tenuta al contributo FIS
<b>oW</b>	Azienda con più di 15 dipendenti che opera su più posizioni tenuta al contributo FIS

<b>9E</b>	Impresa commerciale (inclusa logistica), agenzia di viaggio e turismo, operatore turistico con più di 50 dipendenti che opera su più posizioni tenuta al contributo FIS
-----------	---

Ai fini del corretto adempimento degli obblighi contributivi i datori di lavoro che operano con più posizioni contributive sul territorio nazionale e realizzano i suddetti requisiti occupazionali, computando i lavoratori denunciati su più matricole, dovranno darne comunicazione alle Strutture territoriali INPS di competenza per consentire l'attribuzione dei codici di autorizzazione sopra indicati.

Si precisa che i codici di autorizzazione "oG", "oW", "9E" devono essere assegnati solo sulle posizioni contributive contrassegnate dal C.A. "oJ".

Dalla medesima decorrenza di giugno 2022, alle posizioni contributive dei datori di lavoro che entrano nel campo di applicazione del Fondo di integrazione salariale, a seguito della riforma di cui alla legge di Bilancio 2022, in sede di prima applicazione, è stato attribuito centralmente il C.A. "oJ".

In particolare, le aziende interessate sono contraddistinte dai C.S.C./C.A. evidenziati nella tabella sotto riportata.

C.S.C.	C.A.	
7.07.10		Partiti politici
1.15.04 1.15.05 1.15.06 7.07.05	con "4P"	Aziende trasporto aereo
7.02.05	Senza ca 7V	Farmacie
Tutti i C.S.C.*	Con C.A. (6L, 8V, 6P, oS, 1Z) in assenza di C.A. 6G o 2C.	Fondi solidarietà

\* Per l'anno 2022 in via transitoria, il C.A. "oJ" è assegnato anche ai datori di lavoro appartenenti a settori nei quali i decreti istitutivi dei relativi Fondi di solidarietà prevedono una soglia dimensionale di accesso al fondo diversa da quella prevista dalla legge (cfr. il precedente paragrafo 5).

Si comunica, inoltre, che il C.A. "3J", avente il significato di "Impresa che occupa più di 50 dipendenti, compresi quelli denunciati su altra posizione, soggetta alla disciplina in materia di trattamento straordinario di integrazione salariale", alla data del 1° giugno 2022 cessa la sua validità ed è eliminato centralmente dalle posizioni contributive.

Sempre dalla stessa data alle posizioni su cui si è provveduto ad eliminare il C.A. "3J" è attribuito centralmente il C.A. "3Y".

Invece ai C.S.C. 4.18.03 con C.A. 5K; 4.XX.XX con C.A. 3X; 4.13.06 – 4.13.07 – 4.13.08 con C.A. 3P e 3X, è attribuito a decorrere dal 1° giugno 2022 il C.A. “7B”, avente il significato di “Fondo di solidarietà bilaterale dell'Artigianato”.

In considerazione di quanto esposto ai paragrafi 6.1 e 6.2 della presente circolare, dal periodo di competenza gennaio 2023, centralmente saranno eliminati dalle posizioni contributive attive i codici di autorizzazione “oG”, “oW” e “9E” e sarà attribuito il C.A. “9N”, che dal periodo di competenza gennaio 2023 assume il nuovo significato di “Azienda che opera su più posizioni con forza aziendale più 5 dipendenti tenuta al contributo FIS”.

Le imprese costituite successivamente al mese di gennaio 2023, che opereranno con più posizioni contributive sul territorio nazionale e realizzeranno il requisito occupazionale computando i lavoratori denunciati su più matricole, dovranno darne comunicazione alle Strutture territoriali INPS di competenza per consentire l’attribuzione del C.A. “9N”.

Il C.A. “9N” può essere assegnato solo sulle posizioni contributive contrassegnate dal C.A. “oJ”.

A integrazione dei C.S.C. dei partiti politici, delle farmacie e delle aziende di navigazione aerea, nella tabella sottostante si riporta l’elenco dei C.S.C. contraddistinti dal C.A. “oJ” e rientranti nell’ambito di applicazione del FIS.

Settore	C.S.C. C.A.
Industria	1.XX.XX con 4A con 1D con 1E con 1F
	1.15.05 con 2E 1.15.06 con 2E
	1.18.08
	1.18.09
	1.21.01
Enti	2.XX.XX con oV (o comunque non pubblica amministrazione)
Credito, Assicurazioni, Tributi	6.01.XX escluso se 3D o 3F 6.02.XX escluso se 2V 6.03.01 con 1L (se non rientranti nel Regolamento del Fondo di solidarietà Tributi)

Terziario	7.01.XX - 7.02.XX – 7.03.01 7.04.01- 7.05.01 – 7.05.02 –7.05.03 - 7.05.04 - 7.06.01 – 7.06.02 - 7.07.01 – 7.07.02 – 7.07.04 - 7.07.05 - 7.07.06 – 7.07.07
	7.07.03 escluso se 9U
	7.07.08 escluso se 9A
	7.07.XX con 4A
	7.07.09

Si ricorda, che rientrano nel campo di applicazione del FIS anche le aziende industriali a capitale interamente pubblico, in quanto escluse dalla disciplina della CIGO e della CIGS, ove non rientranti nel campo di applicazione di Fondi di solidarietà istituiti ai sensi degli articoli 26, 27 e 40 del D.lgs n. 148/2015.

Si rammenta, inoltre, che rientrano nel campo di applicazione del FIS i giornalisti professionisti, i pubblicitari, i praticanti, ove dipendenti di datori di lavoro destinatari della disciplina di cui all'articolo 29 del D.lgs n. 148/2015, in quanto esclusi dalle tutele previste dall'articolo 10 e dall'articolo 25-bis del medesimo decreto legislativo. Parallelamente, ove detti giornalisti siano dipendenti da datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione dei Fondi di solidarietà di cui ai citati articoli 26, 27 e 40, in relazione agli stessi sussiste l'obbligo di versamento della contribuzione di finanziamento ai suddetti Fondi di solidarietà.

## 11.2 Periodi pregressi da gennaio 2022 a maggio 2022

### CIGO

Per il versamento del contributo CIGO, dovuto per le mensilità da gennaio 2022 a maggio 2022, per la qualifica di lavoratore a domicilio, apprendista di primo e terzo livello (non professionalizzante) e giornalista, i datori di lavoro interessati, valorizzeranno – all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <InfoAggcausaliContrib>, i seguenti elementi:

- nell'elemento <CodiceCausale> dovrà essere inserito il valore già in uso, “**Mo26**”, avente il significato di “Versamento contributo ordinario CIGO anno 2022”;
- nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> dovrà essere inserito l'importo della retribuzione imponibile corrisposta nel mese di riferimento;
- nell'elemento<AnnoMeseRif> dovrà essere indicato l'AnnoMese di riferimento della contribuzione dovuta;
- nell'elemento <ImportoAnnoMeseRif> dovrà essere indicato l'importo del contributo dovuto in base all'inquadramento aziendale o al limite dimensionale.

Si sottolinea che la valorizzazione dell'elemento <AnnoMeseRif> con riferimento ai mesi pregressi (dal mese di Gennaio 2022 fino al mese di maggio 2022), può essere effettuata esclusivamente nei flussi UniEmens di competenza di giugno, luglio e agosto 2022.

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

Si evidenzia, infine, che per gli apprendisti di qualsiasi tipologia, dipendenti da imprese dell'industria e artigianato edile o da imprese dell'industria e artigianato lapidei, la contribuzione CIGO è dovuta nella misura indicata all'articolo 13, comma 1, lett. c) e d), del D.lgs n. 148/2015 (cfr. il messaggio n. 24/2016, par. 3, relativo agli apprendisti professionalizzanti).

## **CIGS**

Ai fini del recupero o del versamento del contributo CIGS, relativo alle mensilità da gennaio 2022 a maggio 2022, i datori di lavoro, per tutte le qualifiche interessate (operai, impiegati, lavoratori a domicilio, giornalisti, apprendisti e apprendisti trasformati), valorizzeranno all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <InfoAggcausaliContrib>, i seguenti elementi:

- nell'elemento <CodiceCausale> dovrà essere inserito il valore

- “**Lo27**”, di nuova istituzione, avente il significato di “Recupero riduzione contributiva CIGS anno 2022”;
- “**Lo28**”, di nuova istituzione, avente il significato di “Recupero contributo CIGS anno 2022”;
- “**Mo27**”, di nuova istituzione, avente il significato di “Versamento contributivo CIGS ridotto anno 2022”;
- “**Mo32**”, già in uso, avente il significato di “Versamento contributo CIGS anno 2022”.

- nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> dovrà essere inserito l'importo della retribuzione imponibile corrisposta nel mese di riferimento;

- nell'elemento <AnnoMeseRif> dovrà essere indicato l'AnnoMese di riferimento della contribuzione dovuta;

- nell'elemento <ImportoAnnoMeseRif> dovrà essere indicato:

per il codice “Lo27” l'importo della quota contributiva da recuperare pari allo 0,63% dell'imponibile contributivo;

per il codice “Lo28” l'importo pari allo 0,90% dell'imponibile contributivo;

per il codice “Mo27” il contributo da versare pari allo 0,27% dell'imponibile contributivo;

per il codice “Mo32” il contributo da versare pari allo 0,90% dell'imponibile contributivo.

Si sottolinea che la valorizzazione dell'elemento <AnnoMeseRif> con riferimento ai mesi pregressi (dal mese di Gennaio 2022 fino al mese di maggio 2022), può essere effettuata esclusivamente nei flussi UniEmens di competenza di giugno, luglio e agosto 2022.

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

## **FIS**

Ai fini del recupero o del versamento del contributo FIS, relativo alle mensilità da gennaio 2022 a maggio 2022, i datori di lavoro valorizzeranno – all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <InfoAggcausaliContrib>, i seguenti elementi:

- nell'elemento <CodiceCausale> dovrà essere inserito il valore

- “**L029**”, di nuova istituzione, avente il significato di “Recupero quota contributiva FIS anno 2022 aliquota 0,45%”;
- “**L030**”, di nuova istituzione, avente il significato di “Recupero quota contributiva FIS anno 2022 aliquota 0,65%”;
- “**M029**”, di nuova istituzione, avente il significato di “Versamento contributo ridotto FIS anno 2022 aliquota 0,15%”;
- “**M030**”, di nuova istituzione, avente il significato di “Versamento contributo ridotto FIS anno 2022 aliquota 0,10%”;
- “**M031**”, di nuova istituzione, avente il significato di “Versamento contributo ridotto FIS anno 2022 aliquota 0,04%”;
- “**M037**”, di nuova istituzione, avente il significato di “Versamento contributo ridotto FIS anno 2022 aliquota 0,69%”;
- “**M033**”, di nuova istituzione, avente il significato di “Versamento contributo ridotto FIS anno 2022 aliquota 0,24%”;
- “**M034**”, di nuova istituzione, avente il significato di “Versamento contributo ridotto FIS anno 2022 aliquota 0,55%”

- nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> dovrà essere inserito l'importo della retribuzione imponibile corrisposta nel mese di riferimento;

- nell'elemento<AnnoMeseRif> dovrà essere indicato l'AnnoMese di riferimento della contribuzione;

- nell'elemento <ImportoAnnoMeseRif>, per le qualifiche diverse dal lavoratore a domicilio e apprendistato di primo e terzo livello, dovrà essere indicato l'importo del contributo ridotto **da versare** pari a:

0,15% dell'imponibile contributivo (0,50% aliquota ordinaria – 0,35% riduzione nei casi di Forza aziendale fino a 5 dipendenti); Codice M029

0,10% dell'imponibile contributivo (0,55% aliquota ridotta 2022 se Forza aziendale maggiore di 5 e minore o uguale a 15 dipendenti - 0,45% aliquota ordinaria anno 2021); Codice M030

0,04% dell'imponibile contributivo (0,69% aliquota ridotta anno 2022 se Forza aziendale maggiore di 15 dipendenti - 0,65 aliquota ordinaria anno 2021); Codice M031

0,69% dell'imponibile contributivo (0,80% aliquota ordinaria anno 2022 - 0,11% riduzione anno 2022 se Forza aziendale maggiore di 15 dipendenti); Codice M037

0,24% dell'imponibile contributivo (0,80% aliquota ordinaria anno 2022 - 0,56% riduzione anno 2022 se Forza aziendale maggiore di 50 dipendenti e azienda inquadrata come impresa commerciale -inclusa logistica- agenzia di viaggio e turismo, operatore turistico); Codice M033

**Per la qualifica di lavoratore a domicilio (Qualifica uguale “6”) e apprendista di primo e terzo livello (Tipo Lavoratore uguale a “PA, PC, Mo, M1”) l'importo del contributo ridotto è pari a:**

0,15% dell'imponibile contributivo (0,50% aliquota ordinaria anno 2022 – 0,35% riduzione anno 2022 se Forza aziendale minore o uguale a 5 dipendenti); Codice M029

0,55% dell'imponibile contributivo (0,80% aliquota ordinaria anno 2022 – 0,25% riduzione anno 2022 se Forza aziendale maggiore di 5 e minore o uguale a 15 dipendenti); Codice M034

0,69% dell'imponibile contributivo (0,80% aliquota ordinaria anno 2022 - 0,11% riduzione anno 2022 se Forza aziendale maggiore di 15 dipendenti); Codice M037

0,24% dell'imponibile contributivo (0,80% aliquota ordinaria anno 2022 - 0,56% riduzione anno 2022 se Forza aziendale maggiore di 50 dipendenti e azienda inquadrata come Impresa commerciale -inclusa logistica- agenzia di viaggio e turismo, operatore turistico); Codice M033

o da recuperare, per le qualifiche diverse dal lavoratore a domicilio e apprendistato di primo e terzo livello, pari a:

0,45% dell'imponibile contributivo, se Forza aziendale da 5 dipendenti fino a 15 per i datori di lavoro contrassegnati dai C.S.C. 1.20.01; 1.20.01 con C.A. "3W e 3Z ", 1.19.01; Codice L029

0,65% dell'imponibile contributivo, se Forza aziendale maggiore di 15 dipendenti per i datori di lavoro contrassegnati dai C.S.C. 1.20.01; 1.20.01 con C.A. "3W e 3Z ", 1.19.01; Codice L030

Si sottolinea che la valorizzazione dell'elemento <AnnoMeseRif> con riferimento ai mesi pregressi (dal mese di Gennaio 2022 fino al mese di maggio 2022), può essere effettuata esclusivamente nei flussi UniEmens di competenza di giugno, luglio e agosto 2022.

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

### **Fondi di solidarietà**

Ai fini del versamento del contributo di finanziamento dei Fondi di solidarietà, relativo alle mensilità da gennaio 2022 a maggio 2022 afferente ai lavoratori in forza – ivi compresi i lavoratori a domicilio (Qualifica1 uguale "6") e apprendisti di primo e terzo livello (Tipo Lavoratore uguale a "PA", "PC", "M0", "M1") – i datori di lavoro valorizzeranno – all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <InfoAggcausaliContrib>, i seguenti elementi:

- nell'elemento <CodiceCausale> dovrà essere inserito il valore "**M036**", di nuova istituzione, avente il significato di "Versamento contributo di finanziamento Fondo di solidarietà anno 2022";

- nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> dovrà essere inserito l'importo della retribuzione imponibile corrisposta nel mese di riferimento;

- nell'elemento<AnnoMeseRif> dovrà essere indicato l'AnnoMese di riferimento della contribuzione;

- nell'elemento <ImportoAnnoMeseRif> dovrà essere indicato l'importo del contributo relativo al fondo di appartenenza.

Si sottolinea che la valorizzazione dell'elemento <AnnoMeseRif> con riferimento ai mesi pregressi (dal mese di Gennaio 2022 fino al mese di maggio 2022), può essere effettuata esclusivamente nei flussi UniEmens di competenza di giugno, luglio e agosto 2022.

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

I datori di lavoro contraddistinti dai codici di autorizzazione “0S”, “1Z”, “6P”, “7B” “7V” per il recupero del contributo CIGS, versato e non dovuto, utilizzeranno il codice sopra esposto “L028”.

## 12. Istruzioni contabili

*omissis*»

---

### [<sup>1</sup>] Art. 1, commi 191-200 della legge n. 234/2021

191. All'articolo 1 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1 è aggiunto, infine, il seguente periodo: «Per periodi di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022 sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale anche i lavoratori a domicilio»;

b) al comma 2, dopo il primo periodo è inserito il seguente: «Per il riconoscimento dei trattamenti di integrazione salariale richiesti a decorrere dal 1° gennaio 2022, l'anzianità minima di effettivo lavoro che i lavoratori devono possedere alla data di presentazione della domanda è pari a trenta giorni».

192. All'articolo 2 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1, la parola: «professionalizzante» è soppressa e sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022»;

b) al comma 2 è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Il presente comma cessa di avere applicazione per i trattamenti di integrazione salariale relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022»;

c) al comma 4 è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «In caso di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e di apprendistato di alta formazione e ricerca, la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro non deve pregiudicare, in ogni caso, il completamento del percorso formativo come eventualmente ridefinito ai sensi degli articoli 43, comma 3, e 45, comma 4, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 ».

193. Dopo l'articolo 2 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, è inserito il seguente:

«Art. 2-bis. - (Computo dei dipendenti) - 1. Agli effetti di cui al presente decreto, ai fini della determinazione dei limiti dei dipendenti, sono da comprendere nel calcolo tutti i lavoratori, inclusi i dirigenti, i lavoratori a domicilio e gli apprendisti, che prestano la propria opera con vincolo di subordinazione sia all'interno che all'esterno dell'azienda».

194. All'articolo 3 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) dopo il comma 5 è inserito il seguente:

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

b) al comma 9, dopo le parole: «dalla legge 13 maggio 1988, n. 153, e successive modificazioni» sono aggiunte le seguenti: «, fermo restando quanto previsto dal decreto-legge 8 giugno 2021, n. 79, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2021, n. 112 ».

195. All'articolo 5 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1-bis è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Il presente comma cessa di avere applicazione per i trattamenti di integrazione salariale relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022»;

b) dopo il comma 1-bis è aggiunto il seguente:

«1-ter. A decorrere dal 1° gennaio 2025, a favore dei datori di lavoro che non abbiano fruito di trattamenti di integrazione salariale per almeno ventiquattro mesi successivi al termine dell'ultimo periodo di fruizione del trattamento è stabilita una contribuzione aggiuntiva ridotta, in misura pari:

a) al 6 per cento della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di integrazione salariale ordinaria o straordinaria fruiti all'interno di uno o più interventi concessi sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile;

b) al 9 per cento oltre il limite di cui alla lettera a) e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile».

196. All'articolo 7 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, dopo il comma 5 è aggiunto il seguente:

«5-bis. In caso di pagamento diretto delle prestazioni di cui al presente articolo, il datore di lavoro è tenuto, a pena di decadenza, ad inviare all'INPS tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro la fine del secondo mese successivo a quello in cui inizia il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di sessanta giorni dall'adozione del provvedimento di autorizzazione. Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente».

197. All'articolo 8 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 1 è abrogato;

b) il comma 2 è sostituito dal seguente:

«2. Il lavoratore che svolga attività di lavoro subordinato di durata superiore a sei mesi nonché di lavoro autonomo durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate. Qualora il lavoratore svolga attività di lavoro subordinato a tempo determinato inferiore a sei mesi, il trattamento è sospeso per la durata del rapporto di lavoro»;

c) la rubrica è sostituita dalla seguente: «Compatibilità con lo svolgimento di attività lavorativa».

198. All'articolo 20 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1, alinea, le parole: « , inclusi gli apprendisti e i dirigenti » sono soppresse;

b) al comma 2, alinea, le parole: « , inclusi gli apprendisti e i dirigenti » sono soppresse;

c) dopo il comma 3 sono inseriti i seguenti:

«3-bis. Per i trattamenti di integrazione salariale relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, la disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale e i relativi obblighi contributivi trovano applicazione in relazione ai datori di lavoro non coperti dai fondi di cui agli articoli 26, 27 e 40 e che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di quindici dipendenti, per le causali di cui all'articolo 21, comma 1.

3ter. La medesima disciplina e i medesimi obblighi contributivi trovano applicazione, a prescindere dal numero dei dipendenti, per le causali di cui all'articolo 21, comma 1, in relazione alle categorie seguenti:

a) imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e società da queste derivate, nonché imprese del sistema aeroportuale;

b) partiti e movimenti politici e loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali, a condizione che risultino iscritti nel registro di cui all'articolo 4, comma 2, del decreto-legge 28 dicembre 2013, n. 149, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 febbraio 2014, n. 13.

3-quater. La disciplina di cui ai commi 1, 2 e 3 trova applicazione per i trattamenti di integrazione salariale fino al 31 dicembre 2021»;

d) al comma 5 è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Il presente comma cessa di avere applicazione per i trattamenti di integrazione salariale relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022».

199. All'articolo 21 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1, lettera a), dopo le parole: «riorganizzazione aziendale» sono aggiunte le seguenti: « , anche per realizzare processi di transizione individuati e regolati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentito il Ministro dello sviluppo economico, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione »;

b) al comma 2, primo periodo, dopo le parole: «gestionale o produttiva» sono inserite le seguenti: « ovvero a gestire processi di transizione »;

c) al comma 2, secondo periodo, dopo le parole: «recupero occupazionale» sono inserite le seguenti: « , anche in termini di riqualificazione professionale e di potenziamento delle competenze, »;

d) il comma 5 è sostituito dal seguente:

«5. Il contratto di solidarietà di cui al comma 1, lettera c), è stipulato dall'impresa mediante contratti collettivi aziendali ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che stabiliscono una riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale, anche tramite un suo più razionale impiego. La riduzione media oraria non può essere superiore al 60 per cento dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà. Per i contratti di solidarietà stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2022 la riduzione media oraria non può essere superiore all'80 per cento dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà. Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 70 per cento nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato. Per i contratti di solidarietà stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2022, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore

al 90 per cento nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato. Il trattamento retributivo perso è determinato inizialmente non tenendo conto degli aumenti retributivi previsti da contratti collettivi aziendali nel periodo di sei mesi antecedente la stipula del contratto di solidarietà. Il trattamento di integrazione salariale è ridotto in corrispondenza di eventuali successivi aumenti retributivi intervenuti in sede di contrattazione aziendale. I contratti di cui al primo periodo devono specificare le modalità con le quali l'impresa, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, può modificare in aumento, nei limiti del normale orario di lavoro, l'orario ridotto. Il maggior lavoro prestato comporta una corrispondente riduzione del trattamento di integrazione salariale. Le quote di accantonamento del trattamento di fine rapporto relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione dell'orario di

lavoro sono a carico della gestione di afferenza, ad eccezione di quelle relative a lavoratori licenziati per motivo oggettivo o nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo, entro novanta giorni dal termine del periodo di fruizione del trattamento di integrazione salariale, ovvero entro novanta giorni dal termine del periodo di fruizione di un ulteriore trattamento straordinario di integrazione salariale concesso entro centoventi giorni dal termine del trattamento precedente».

200. Dopo l'articolo 22-bis del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, è inserito il seguente:

«Art 22-ter. - (Accordo di transizione occupazionale) - 1. Al fine di sostenere le transizioni occupazionali all'esito dell'intervento straordinario di integrazione salariale per le causali di cui all'articolo 21, comma 1, lettere a) e b), ai datori di lavoro che occupano più di quindici dipendenti può essere concesso, in deroga agli articoli 4 e 22, un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria finalizzato al recupero occupazionale dei lavoratori a rischio di esubero, pari a un massimo di dodici mesi complessivi non ulteriormente prorogabili.

2. Ai fini del riconoscimento del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui al comma 1, in sede di procedura di consultazione sindacale di cui all'articolo 24, sono definite con accordo sindacale le azioni finalizzate alla rioccupazione o all'autoimpiego, quali formazione e riqualificazione professionale, anche ricorrendo ai fondi interprofessionali. La mancata partecipazione alle predette azioni, per esclusiva responsabilità del lavoratore, comporta la decadenza dalla prestazione di integrazione salariale.

3. Le azioni definite dall'accordo sindacale di cui al comma 2 possono essere cofinanziate dalle regioni nell'ambito delle rispettive misure di formazione e politica attiva del lavoro.

4. I lavoratori interessati dal trattamento di integrazione salariale straordinaria di cui al comma 1 accedono al programma denominato "Garanzia di occupabilità dei lavoratori" (GOL) di cui all'articolo 1, comma 324, della legge 30 dicembre 2020, n. 178; a tal fine i nominativi dei lavoratori coinvolti sono comunicati all'ANPAL che li mette a disposizione delle regioni interessate.

5. Per l'anno 2022, il trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'articolo 22-bis può essere concesso esclusivamente per la proroga dell'intervento di integrazione salariale straordinaria per la causale contratto di solidarietà».

[2] Il contratto di espansione è un ammortizzatore sociale, sperimentale fino a tutto il 2022 e 2023, nell'ambito del quale l'impresa con più di 50 dipendenti può "accompagnare alla pensione" i lavoratori a cui manchino non più di 60 mesi per maturarne i requisiti di accesso.

[3] **Articolo 3 del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato n. 869/1947:**

Sono escluse dall'applicazione delle norme sulla integrazione dei guadagni degli operai dell'industria: le imprese armatoriali di navigazione o ausiliarie dell'armamento, le imprese ferroviarie, tranviarie e di navigazione interna, nonché le imprese esercenti autoservizi pubblici di linea tenute all'osservanza delle leggi 24 maggio 1952, n. 628 e 22 settembre 1960, n. 1054, o che comunque iscrivono il personale dipendente al Fondo di previdenza del personale addetto ai pubblici servizi di trasporto; le imprese di spettacoli; gli esercenti la piccola pesca e le imprese per la pesca industriale; le imprese artigiane ritenute tali agli effetti degli assegni familiari; le cooperative, i gruppi, le compagnie e carovane dei facchini, portabagagli, birocciai e simili; le imprese industriali degli enti pubblici, anche se municipalizzate, e dello Stato. Su richiesta delle Amministrazioni interessate, con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentito il Comitato di cui all'art. 7 del decreto legislativo luogotenenziale 9 novembre 1945, n. 788, le imprese industriali degli enti pubblici possono essere assoggettate all'applicazione delle norme sulla integrazione dei guadagni degli operai dell'industria.

[4] **Art. 5, comma 1-ter, del d.lgs. n. 148/2015 (relativo alla cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria)**

A decorrere dal 1° gennaio 2025, a favore dei datori di lavoro che non abbiano fruito di trattamenti di integrazione salariale per almeno ventiquattro mesi successivi al termine dell'ultimo periodo di fruizione del trattamento è stabilita una contribuzione addizionale ridotta, in misura pari:

- a) al 6 per cento della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di integrazione salariale ordinaria o straordinaria fruiti all'interno di uno o più interventi concessi sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile;
- b) al 9 per cento oltre il limite di cui alla lettera a) e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile.

<sup>[5]</sup> **Art. 29, comma 8-bis, del d.lgs. n. 148/2015 (relativo al Fondo di Integrazione Salariale - FIS)**

A decorrere dal 1° gennaio 2025, fermo restando quanto previsto dal comma 4, a favore dei datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente fino a cinque dipendenti e che non abbiano presentato domanda di assegno di integrazione salariale ai sensi del presente articolo per almeno ventiquattro mesi, a far data dal termine del periodo di fruizione del trattamento, l'aliquota di cui al comma 8 si riduce in misura pari al 40 per cento.

**LAVORATORI FRAGILI AVENTI DIRITTO ALLA TUTELA PREVIDENZIALE DELLA MALATTIA FINO  
AL 30 GIUGNO 2022  
PRECISAZIONI INPS**

Come indicato nel messaggio INPS 24/3/2022 n. 1349, l'art. 17 del d.l. n. 221/2021 (convertito, con modificazioni, dalla legge n. 11/2022) ha stabilito la proroga al 31 marzo 2022 della tutela di cui al comma 2 dell'art. 26 del d.l. n. 18/2020 (convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27/2020), relativo all'equiparazione a ricovero ospedaliero del periodo di assenza dal servizio dei lavoratori in condizione di fragilità debitamente certificata, con conseguente erogazione della prestazione economica previdenziale agli aventi diritto alla tutela della malattia da parte dell'Istituto (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 12/2022).

L'art. 10, comma 1-bis, del d.l. 24/3/2022 n. 24 (convertito, con modificazioni, dalla legge 19/5/2022 n. 52, entrata in vigore il 24 maggio 2022), ha ulteriormente prorogato la suddetta tutela al 30 giugno 2022, modificando tuttavia i criteri per l'individuazione delle categorie dei lavoratori aventi diritto.

La norma in argomento precisa, infatti, che la proroga viene riconosciuta "esclusivamente per i soggetti affetti dalle patologie e condizioni individuate dal decreto del Ministro della salute adottato ai sensi dell'articolo 17, comma 2, del decreto-legge 24 dicembre 2021, n. 221, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 febbraio 2022, n. 11".

Al riguardo, ai fini dell'attuazione della norma e acquisito il parere del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, con il messaggio 30/6/2022 n. 2622, l'INPS ha precisato che «occorre far riferimento al decreto del 4 febbraio 2022 del Ministro della Salute, adottato di concerto con il Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali e il Ministro per la Pubblica Amministrazione (**riportato su CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 6/2022, N.d.R.**), denominato "Individuazione delle patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità, in presenza delle quali, fino al 28 febbraio 2022, la prestazione lavorativa è normalmente svolta in modalità agile", (G.U. Serie Generale n. 35 dell'11 febbraio 2022).

Ai fini del riconoscimento della tutela, l'articolo 10 in argomento, rinviando al comma 2 dell'articolo 26, conferma la necessità del possesso della "certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita" o del "riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104". In aggiunta, come già precisato, la norma prevede che tali lavoratori rientrino nelle categorie del citato decreto ministeriale.

Pertanto, l'INPS, per il periodo dal 1° aprile 2022 al 30 giugno 2022, procederà con il riconoscimento della tutela ai lavoratori fragili assicurati per la malattia facendo riferimento, previa valutazione di competenza da parte degli Uffici medico legali delle Strutture territoriali, alle sole categorie individuate ai sensi del suddetto decreto ministeriale del 4 febbraio 2022. Al riguardo, verranno fornite quanto prima opportune indicazioni operative alle suddette Strutture territoriali.

L'Istituto provvederà, inoltre, al monitoraggio del limite di spesa sulla base delle risorse stanziare, ai sensi del comma 1-quater dell'articolo 10 citato, pari a 3,7 milioni di euro, per l'attuazione della proroga della tutela di cui al comma 2 dell'articolo 26 del decreto-legge n. 18/2020, come risulta dalla Relazione tecnica illustrativa della norma.»