

NOTIZIARIO N. 32 - 2 SETTEMBRE 2022

AFFARI GENERALI

- ♦ “Misure urgenti in materia di energia, emergenza idrica, politiche sociali e industriali”: testo del d.l. n. 115/2022 (decreto aiuti bis) e dossier illustrativo dell’Agenzia delle Entrate. pag. 3
- ♦ COVID-19: aggiornate le modalità di gestione delle persone risultate positive e dei “contatti stretti”. pag. 17
- ♦ Contributo a fondo perduto per il rimborso delle spese e dei relativi investimenti sostenuti dalle imprese per la partecipazione alle manifestazioni fieristiche: richiesta presentabile da venerdì 9 settembre 2022. pag. 18

AMBIENTE E SICUREZZA

- ♦ Rifiuti: autorizzazione End Of Waste carta e cartone. pag. 21
- ♦ Sicurezza sul lavoro: modelli di gestione dei near miss (infortuni mancati). pag. 24

ENERGIA



Decreto Aiuti bis: estensione dei crediti di imposta per l’acquisto di prodotti energetici al terzo trimestre 2022.

pag. 26

SINDACALE E PREVIDENZIALE



Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro: indicazioni INPS sugli interventi e i relativi profili contributivi e sull’individuazione dei criteri di esame per le domande di concessione dell’integrazione salariale ordinaria (presentate anche dalle “aziende energivore”).

pag. 28



INPS: variazione, dal 27 luglio 2022, della misura dell’interesse di dilazione e di differimento e delle somme aggiuntive per omesso o ritardato versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

pag. 45



Welfare aziendale e nuove misure fiscali per l’anno 2022: elevato (da € 258,23) a € 600,00 l’importo, che non concorre a formare il reddito dei dipendenti, delle cosiddette liberalità concesse dai datori di lavoro, sia (come in passato) dei beni ceduti e dei servizi prestati che (novità) delle somme di denaro erogate/rimborsate per il pagamento di alcune utenze domestiche.

pag. 50

- ♦ Recupero delle somme erogate (indebitamente e con pagamento diretto) a titolo di anticipo del 40% dei trattamenti di cassa integrazione guadagni ordinaria, in deroga e dell’assegno ordinario dei Fondi di solidarietà bilaterali con causale COVID-19: indicazioni operative e procedurali INPS. pag. 52
- ♦ Riforma degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro di cui al d.lgs. n. 148/2015: chiarimenti INPS sulla gestione delle note di rettifica per i periodi da gennaio 2022 a giugno 2022. pag. 56
- ♦ Permessi e congedo straordinario per l’assistenza delle persone con disabilità in situazione di gravità: prime indicazioni INPS sulle novità in vigore dal 13 agosto 2022. pag. 57
- ♦ Lavoro agile: disciplina semplificata terminata il 31 agosto 2022 e nuova modalità per comunicare il nominativo del lavoratore e della data di inizio/cessazione della prestazione. pag. 61
- ♦ Decreto “Trasparenza”: prime indicazioni dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro con specifico riferimento al nuovo trattamento sanzionatorio. pag. 77

“MISURE URGENTI IN MATERIA DI ENERGIA, EMERGENZA IDRICA, POLITICHE SOCIALI E INDUSTRIALI”**TESTO DEL D.L. N. 115/2022 (DECRETO AIUTI BIS) E DOSSIER ILLUSTRATIVO DELL’AGENZIA DELLE ENTRATE**

Qui sotto è riportato il *dossier* con cui l’Agenzia delle Entrate ha illustrato il d.l. 9/8/2022 n. 115, recante “*Misure urgenti in materia di energia, emergenza idrica, politiche sociali e industriali*”, in vigore dal 10 agosto u.s. (giorno successivo alla sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale n. 185) e il cui testo è disponibile a [questo link](#).

I contenuti dei seguenti articoli del decreto-legge, giova segnalarlo, interessano dipendenti e datori di lavoro: 12 (welfare aziendale, di cui si tratta anche nella sezione SINDACALE E PREVIDENZIALE di questo notiziario), 20 (decontribuzione - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 12/2022) e 22 (estensione indennità una tantum di 200 euro - da ultimo, CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 26/2022).

Dossier

Ribadito nel “decreto Aiuti bis” il contrasto ai rincari energetici

10 Agosto 2022

Interventi anche per combattere l'emergenza idrica e gli effetti economici della crisi internazionale nonché in tema di politiche sociali, salute, istruzione, accoglienza, regioni ed enti locali



Altra tornata di misure a favore di famiglie e imprese. Il **DL 115/2022**, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 185 di ieri, 9 agosto, estende al quarto trimestre del 2022 i *bonus* sociali e gli sconti sulle bollette di luce e gas. Nuova ondata di crediti d'imposta per i consumi energetici delle imprese. Prorogata al 20 settembre la tassazione ridotta su benzina, gasolio e Gpl. Esenti i *fringe benefit* fino a 600 euro. Nuovi destinatari dell'*una tantum* di 200 euro. Più risorse per il “

bonus psicologi”, il “*bonus* trasporti” e il “*bonus* Tv”. Sanzioni raddoppiate nei confronti di chi non paga il contributo straordinario sugli extraprofitti.

Articolo	Contenuto
----------	-----------

1	Bonus sociale energia elettrica e gas Confermato anche per gli ultimi mesi dell’anno, ossia il quarto trimestre del 2022, il rafforzamento delle agevolazioni sulle tariffe per l’energia elettrica a favore dei clienti domestici economicamente svantaggiati o in gravi condizioni di salute (Dm 28 dicembre 2007) nonché della compensazione per la fornitura di gas naturale (articolo 3, comma 9, DI 185/2008), già riconosciuto per il secondo trimestre dal “decreto Energia” (articolo 3, DI 17/2022) e per il terzo dal “decreto Aiuti” (articolo 1, DI 50/2022) ai titolari di valore Isee non superiore a 12mila euro (articolo 6, DI 21/2022). L’Arera (Autorità di regolazione per energia, reti e ambiente), con delibera da adottare entro il prossimo 30 settembre, dovrà rideterminare, nel rispetto delle risorse finanziarie disponibili (pari a complessivi 2.420 milioni di euro tra elettricità e gas), l’entità del trattamento di vantaggio, con l’obiettivo di contenere, rispetto al trimestre precedente, la variazione di spesa dei clienti agevolati.
2	Bollette del gas: tutela dei clienti vulnerabili Dal 1° gennaio 2023, tariffe del gas naturale agevolate per i “clienti vulnerabili” (articolo 22, Dlgs 164/2000), categoria nella quale sono ora ricompresi i clienti civili: che si trovano in condizioni economicamente svantaggiate (articolo 1, comma 75, legge 124/2017); che hanno disabilità (articolo 3, legge 104/1992); le cui utenze sono ubicate nelle isole minori non interconnesse o in strutture abitative di emergenza a seguito di eventi calamitosi; di età superiore ai 75 anni. Le forniture a tali soggetti dovranno avvenire a prezzo calmierato, stabilito e periodicamente aggiornato dall’Arera.

3	Luce e gas: stop alle modifiche unilaterali del contratto Per bloccare gli aumenti delle bollette di luce e gas, è sospesa, fino al 30 aprile 2023, l'efficacia di eventuali clausole contrattuali che consentono all'impresa fornitrice di modificare unilateralmente il prezzo, anche nel caso in cui sia riconosciuto il diritto di recesso. Lo stop riguarda anche i preavvisi già comunicati, a meno che le modifiche si siano già perfezionate.
4	Settore elettrico, oneri generali Esteso al quarto trimestre 2022 l'azzeramento degli oneri generali di sistema elettrico per tutti i contribuenti, sia le utenze domestiche e quelle non domestiche in bassa tensione, per altri usi, con potenza disponibile fino a 16,5 kW, sia le utenze con potenza disponibile superiore a 16,5 kW, anche connesse in media e alta/altissima tensione o per usi di illuminazione pubblica o di ricarica di veicoli elettrici in luoghi accessibili al pubblico.
5	Settore del gas, Iva e oneri generali Proseguirà per tutto l'anno l'applicazione dell'aliquota Iva del 5% alle somministrazioni di gas metano usato per combustione per usi civili e industriali (per il terzo trimestre, si era provveduto con l'articolo 2 del DI 80/2022, poi abrogato dall'articolo 1, comma 2, della legge 91/2022 e trasfuso nell'articolo 1-quater del DI 50/2022). La tassazione agevolata, dunque, riguarderà anche le fatture emesse per i consumi stimati o effettivi dei mesi di ottobre, novembre e dicembre 2022, tenendo presente che, in caso di contabilizzazione basata su consumi stimati, l'aliquota ridotta vale pure per la differenza derivante dagli importi ricalcolati sui consumi effettivi riferibili, anche percentualmente, a quei tre mesi. Inoltre, per lo stesso quarto trimestre 2022, l'Arera, in riferimento agli oneri generali di sistema per il settore del gas naturale, dovrà mantenere inalterate le aliquote in vigore nel terzo trimestre.

Bonus energia elettrica e gas alle imprese

Stabilita, a favore delle imprese, una nuova tornata di contributi straordinari, sotto forma di credito d'imposta, per l'acquisto di energia elettrica e gas naturale. Nel dettaglio:

- alle imprese **"energivore"** i cui costi per kWh della componente energia elettrica - calcolati sulla base della media del secondo trimestre 2022 e al netto delle imposte ed eventuali sussidi - hanno subito un incremento superiore al 30% rispetto allo stesso periodo del 2019, spetta un bonus pari al **25% delle spese sostenute** per la componente energetica acquistata e utilizzata **nel terzo trimestre 2022** (in caso di energia prodotta e autoconsumata dalle stesse imprese, l'incremento del costo si calcola sulla base della variazione del prezzo unitario dei combustibili acquistati e utilizzati per la produzione, mentre il credito d'imposta è determinato con riguardo al prezzo convenzionale dell'energia pari alla media, relativa al terzo trimestre 2022, del prezzo unico nazionale)
- alle imprese **"gasivore"**, spetta un bonus pari al **25% della spesa sostenuta** per l'acquisto del gas, consumato **nel terzo trimestre 2022**, per usi energetici diversi da quelli termoelettrici, se il prezzo di riferimento del gas naturale, calcolato come media, riferita al secondo trimestre del 2022, dei prezzi di riferimento del Mercato infragiornaliero pubblicati dal Gestore dei mercati energetici è aumentato di oltre il 30% rispetto al corrispondente prezzo medio riferito al secondo trimestre 2019
- alle imprese **"non energivore"** dotate di contatori di potenza pari almeno a 16,5 kW, spetta un bonus pari al **15% della spesa sostenuta** per l'acquisto della componente energetica utilizzata **nel terzo trimestre 2022**, se il prezzo della stessa, calcolato sulla base della media riferita al secondo trimestre 2022, al netto delle imposte e di eventuali sussidi, ha subito un incremento del costo per kWh superiore al 30% rispetto al corrispondente prezzo medio riferito al secondo trimestre 2019
- alle imprese **"non gasivore"** spetta un bonus pari al **25% della spesa sostenuta** per l'acquisto del gas, consumato **nel terzo trimestre 2022**, per usi energetici diversi da quelli termoelettrici, se il prezzo di riferimento del gas naturale, calcolato come media, riferita al secondo trimestre 2022, dei prezzi di riferimento del Mercato infragiornaliero pubblicati dal Gestore dei mercati energetici è aumentato di oltre il 30% rispetto al corrispondente prezzo medio riferito al secondo trimestre 2019.

I crediti in questione: sono **utilizzabili** esclusivamente in compensazione **entro il 31 dicembre 2022**, senza applicazione degli "ordinari" limiti annuali (250mila euro per i crediti da esporre nel quadro RU del modello Redditi e 2 milioni di euro per i crediti compensabili in F24 o rimborsabili ai soggetti intestatari di conto

7	Bonus carburanti in agricoltura e pesca Esteso agli acquisti effettuati nel terzo trimestre 2022 il credito d'imposta per il gasolio e la benzina utilizzati come carburante dalle imprese agricole e della pesca per la trazione dei mezzi impiegati nell'esercizio delle loro attività. Il bonus è pari al 20% di quanto speso nei mesi di luglio, agosto e settembre 2022, al netto dell'Iva (articolo 18, DI 21/2022 – vedi “Decreto Ucraina-bis - 4: bonus sui carburanti in agricoltura e pesca”).
---	--

Accisa e Iva su carburanti

Confermate **fino al 20 settembre 2022** le misure adottate per contrastare i perduranti effetti economici derivanti dall'eccezionale incremento dei prezzi dei prodotti energetici e, quindi, per contenere i prezzi alla pompa di benzina, gasolio e Gpl. Le aliquote di accisa sono fissate: a 478,40 euro per mille litri (benzina); 367,40 euro per mille litri (oli da gas o gasolio usato come carburante); 182,61 euro per mille chilogrammi (gas di petrolio liquefatti usati come carburanti); zero euro per metro cubo (gas naturale usato per autotrazione). Fino a quella stessa data, inoltre, al gas naturale usato per autotrazione si applica l'aliquota Iva del 5%.

Per la corretta applicazione delle riduzioni, gli esercenti i depositi commerciali di prodotti energetici assoggettati ad accisa e gli esercenti gli impianti di distribuzione stradale di carburanti dovranno trasmettere **entro il 7 ottobre 2022** al competente ufficio dell'Agenzia delle dogane e dei monopoli, sempre che non venga disposta un'ulteriore proroga delle aliquote agevolate, i dati relativi ai quantitativi di prodotti per cui vigono le riduzioni e gli azzeramenti d'accisa, giacenti nei serbatoi al 20 settembre; in caso di inadempimento o di comunicazione di dati incompleti o non veritieri, è prevista una sanzione amministrativa da 500 a 3mila euro ([articolo 50](#), comma 1, Dlgs 504/1995). Inoltre, per prevenire manovre speculative derivanti dalla diminuzione delle accise e dell'Iva, il Garante per la sorveglianza dei prezzi potrà richiedere la collaborazione dei ministeri competenti per materia, di enti e di organismi (come Istat e Camere di commercio) nonché il supporto operativo della Guardia di finanza ([articolo 1-bis](#), commi 5 e 6, DI 21/2022).

9	Contributi per i servizi di trasporto Stanziati 40 milioni di euro per riconoscere un contributo in funzione dell' incremento del costo sostenuto nel secondo quadrimestre 2022 rispetto allo stesso periodo del 2021 per l'acquisto di carburante destinato ai mezzi di trasporto pubblico locale e regionale su strada, lacuale, marittimo o ferroviario, sottoposto a obbligo di servizio pubblico. Con decreto interministeriale, da adottare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore del "decreto Aiuti <i>bis</i>", saranno stabiliti criteri e modalità per l'attribuzione del contributo. Se l'ammontare delle richieste di accesso al fondo risulterà superiore al limite di spesa previsto, la ripartizione delle risorse avverrà in misura proporzionale. Istituito un ulteriore fondo, con dotazione di 15 milioni di euro, per riconoscere, agli operatori economici che erogano servizi di trasporto di persone su strada resi sulla base di autorizzazione ministeriale o rilasciata dalle regioni e dagli enti locali, un contributo fino al 20% della spesa sostenuta nel secondo quadrimestre 2022 per l'acquisto di carburante destinato ai mezzi adibiti al trasporto passeggeri e di categoria M2 o M3, a trazione alternativa a metano, gas naturale liquefatto, ibrida ovvero a motorizzazione termica e conformi almeno alla normativa euro V. Un decreto ministeriale definirà le modalità attuative. Se l'ammontare delle richieste di accesso al fondo risulterà superiore al limite di spesa previsto, le risorse saranno ripartite in misura proporzionale. Entrambi i contributi non concorrono alla formazione del reddito imponibile né del valore della produzione ai fini Irap e non rilevano ai fini del rapporto di cui agli articoli 61 e 109, comma 5, Tuir.
12	Welfare aziendale Più ampia, per il periodo d'imposta 2022, l'esenzione dei <i>fringe benefit</i> assegnati ai lavoratori dipendenti. Nel nuovo plafond complessivo di 600 euro che non concorre a formare il reddito vengono ora incluse, in aggiunta al valore dei beni ceduti e dei servizi prestati (articolo 51, comma 3, Tuir), anche le somme erogate o rimborsate dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.

13	Imprese agricole danneggiate dalla siccità Aiuti per le imprese agricole (comprese le cooperative che svolgono attività di produzione agricola) danneggiate dalla siccità eccezionale verificatasi dallo scorso mese di maggio e sprovviste di adeguata copertura assicurativa: possono accedere agli interventi previsti per favorire la ripresa dell'attività economica e produttiva (articolo 5, Dlgs 102/2004).
20	Decontribuzione per i lavoratori dipendenti Irrobustito, per il secondo semestre 2022, l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore, introdotto in via eccezionale, per i periodi di paga dal 1° gennaio al 31 dicembre 2022, dall'ultima legge di bilancio (articolo 1, comma 121, legge 234/2021): lo "sconto", già fissato allo 0,8%, è incrementato al 2%. L'agevolazione, che non è riconosciuta per i rapporti di lavoro domestico, spetta a condizione che la retribuzione imponibile non superi 2.692 euro al mese (35mila euro annui). Nessuna conseguenza sulle prestazioni pensionistiche, la cui aliquota di computo, considerata l'eccezionalità della misura, resta immutata.

21	Rivalutazione delle pensioni Doppio intervento straordinario per contrastare gli effetti negativi dell’inflazione e sostenere il potere di acquisto delle pensioni: il conguaglio per il calcolo della perequazione (articolo 24, comma 5, legge 41/1986) per l’anno 2021 è anticipato al 1° novembre 2022; per ciascuna delle mensilità di ottobre, novembre e dicembre 2022 (tredicesima inclusa), qualora il trattamento pensionistico mensile non superi complessivamente 2.692 euro, è riconosciuto in via transitoria un incremento di due punti percentuali della rivalutazione decorrente dal 1° gennaio 2023, calcolato con le modalità stabilite dalla legge di bilancio 2020 (articolo 1, comma 478, legge 160/2019). Tale ultimo incremento non rileva, per l’anno in corso, ai fini del superamento dei limiti reddituali fissati per il riconoscimento di prestazioni collegate al reddito.
------------------	--

22	Estensione indennità <i>una tantum</i> Il bonus anti inflazione di 200 euro per i lavoratori dipendenti introdotto dal “decreto Aiuti” (articolo 31, DI 50/2022) spetta anche a coloro che, pur percettori di reddito entro i 35mila euro, non hanno beneficiato dell’esonero contributivo dello 0,8% riconosciuto dalla legge di bilancio 2022, poiché interessati da eventi coperti integralmente da contribuzione figurativa dell’Inps (ad esempio, la maternità o la cassa integrazione). L’indennità sarà riconosciuta dal datore di lavoro nella retribuzione erogata a ottobre 2022, dietro specifica dichiarazione del lavoratore in merito alla circostanza di non aver già fruito dell’<i>una tantum</i> e di essere stato interessato da eventi coperti solo figurativamente. Invece, l’indennità di 200 euro per pensionati e altre categorie di soggetti (articolo 32, DI 50/2022) sarà erogata, in via automatica, da Sport e Salute Spa anche ai collaboratori sportivi che hanno beneficiato di almeno una delle misure di sostegno previste dai provvedimenti emergenziali anti Covid (articolo 96, DI 18/2020; articolo 98, DI 34/2020; articolo 12, DI 104/2020; articoli 17, comma 1, e 17-bis, comma 3, DI 137/2020; articolo 10, commi da 10 a 15, DI 41/2021; articolo 44, DI 73/2021). Il bonus è esteso pure ai dottorandi e agli assegnisti di ricerca con reddito 2021 non superiore a 35mila euro, ai quali sarà erogato dall’Inps a domanda.
23	Più risorse per l’<i>una tantum</i> ai lavoratori autonomi Incrementata di 100 milioni di euro (da 500 a 600) la dotazione 2022 del fondo istituito per riconoscere un’indennità <i>una tantum</i> ai lavoratori autonomi e ai professionisti iscritti alle gestioni previdenziali dell’Inps o alle altre forme obbligatorie di previdenza e assistenza, con reddito complessivo 2021 non superiore all’importo che sarà fissato con decreto interministeriale (articolo 33, DI 50/2022). Il provvedimento dovrà definire anche i criteri e le modalità per la corresponsione dell’indennità e i relativi criteri di ripartizione.

25	Bonus psicologi Aumentate le risorse per il “bonus psicologi”, il contributo, fino a un massimo di 600 euro per persona, che il “decreto Milleproroghe”, considerato l’aumento delle condizioni di depressione, ansia, stress e fragilità psicologica determinate dall’emergenza pandemica e dalla conseguente crisi socio-economica, ha introdotto per sostenere le spese relative a sessioni di psicoterapia (articolo 1-quater, comma 3, DI 228/2021): agli iniziali 10 sono stati aggiunti altri 15 milioni di euro. La domanda di accesso può essere presentata fino al prossimo 24 ottobre attraverso il sito dell’Inps (circolare 83 del 19 luglio 2022).
27	Bonus trasporti Più che raddoppiata (da 79 milioni di euro a 180 milioni) la dotazione, per l’anno 2022, del fondo finalizzato a riconoscere un contributo per l’acquisto di abbonamenti per i servizi di trasporto pubblico locale, regionale e interregionale o di trasporto ferroviario nazionale (articolo 35, DI 50/2022). Il buono, che spetta alle persone fisiche con reddito complessivo nell’anno 2021 non superiore a 35mila euro, è pari al 100% della spesa da sostenere e, comunque, non può oltrepassare l’importo di 60 euro. È personale, non cedibile, vale per l’acquisto di un solo abbonamento, non costituisce reddito imponibile e non rileva ai fini dell’Isee. Un decreto interministeriale dovrà fissare le modalità di presentazione delle domande di accesso al buono e quelle per la sua emissione.

28, comma 3	Bonus Tv Innalzato a 50 euro (dai precedenti 30) il contributo per l'acquisto di un apparecchio idoneo alla ricezione di programmi televisivi via satellite con i nuovi standard trasmissivi (articolo 1, comma 1039, lettera c), legge 205/2017). Il bonus è riservato alle famiglie con Isee fino a 20mila euro ed è erogato sotto forma di sconto praticato dal venditore. Per ottenerlo, occorre presentare una richiesta al negoziante, dichiarando di essere residenti in Italia, di appartenere a un nucleo familiare di fascia Isee non superiore a 20mila euro e che nessun componente del nucleo ha già fruito del contributo.
42	Contributo straordinario contro il caro bollette Stretta sanzionatoria nei confronti delle imprese energetiche che non versano il contributo straordinario del 25% sugli extraprofitti introdotto dal "decreto Ucraina bis" (articolo 37, DI 21/2022): niente dimezzamento della sanzione previsto per i versamenti effettuati con ritardo non superiore a 90 giorni (articolo 13, comma 1, secondo periodo, Dlgs 471/1997) e nessuna possibilità di avvalersi del ravvedimento operoso (articolo 13, Dlgs 472/1997), in caso di omesso versamento, anche solo in parte, dopo il 31 agosto 2022, per quanto riguarda l'acconto scaduto lo scorso 30 giugno, e dopo il 15 dicembre 2022, per quanto riguarda il saldo con scadenza fissata per il prossimo 30 novembre. Anzi, per i versamenti omessi o effettuati dopo quelle date, la sanzione ordinaria del 30% (articolo 13, comma 1, primo periodo, Dlgs 471/1997) sarà applicata in misura doppia. Previsti, inoltre, specifici piani di intervento di Agenzia delle entrate e Guardia di finanza per verificare la sussistenza dei presupposti per il pagamento del contributo e la corretta effettuazione dei relativi versamenti.

di
Nicola Buongrido

URL: <https://www.fiscooggi.it/rubrica/normativa-e-prassi/dossier/articolo/ribadito-nel-decreto-aiuti-bis-contrasto-ai-rincari>

COVID-19
AGGIORNATE LE MODALITÀ DI GESTIONE DELLE PERSONE RISULTATE POSITIVE E DEI
“CONTATTI STRETTI”

Considerata l'attuale evoluzione del quadro clinico dei casi di malattia COVID-19, il ministero della Salute, con la circolare 31/8/2022 n. 37615, ha diramato quanto segue in merito alla gestione delle persone risultate positive al virus e dei “contatti stretti” (*).

Le persone risultate positive a un test diagnostico molecolare o antigenico per SARS-CoV-2 sono sottoposte alla misura dell'isolamento, con le modalità di seguito riportate:

- per i casi che sono sempre stati asintomatici oppure sono stati dapprima sintomatici ma risultano **asintomatici da almeno 2 giorni**, l'isolamento potrà terminare **dopo 5 giorni**, purché venga effettuato **un test, antigenico o molecolare**, che risulti **negativo**, al termine del periodo d'isolamento;
- in caso di **positività persistente**, si potrà **interrompere l'isolamento al termine del 14° giorno** dal primo tampone positivo, a prescindere dall'effettuazione del test.

Per i contatti stretti di caso di infezione da SARS-CoV-2 sono tuttora vigenti le indicazioni contenute nella circolare 30/3/2022 n. 19680 (“Nuove modalità di gestione dei casi e dei contatti stretti di caso COVID-19): “A coloro che hanno avuto contatti stretti con soggetti confermati positivi al SARS-CoV-2 è applicato il regime dell'autosorveglianza, consistente nell'obbligo di indossare dispositivi di protezione delle vie respiratorie di tipo FFP2, al chiuso o in presenza di assembramenti, fino al decimo giorno successivo alla data dell'ultimo contatto stretto. Se durante il periodo di autosorveglianza si manifestano sintomi suggestivi di possibile infezione da Sars-Cov-2, è raccomandata l'esecuzione immediata di un test antigenico o molecolare per la rilevazione di SARS-CoV-2 che in caso di risultato negativo va ripetuto, se ancora sono presenti sintomi, al quinto giorno successivo alla data dell'ultimo contatto.

Gli operatori sanitari devono eseguire un test antigenico o molecolare su base giornaliera fino al quinto giorno dall'ultimo contatto con un soggetto contagiato”.

(*) Il “contatto stretto” (esposizione ad alto rischio) di un caso probabile o confermato è definito - in base a quanto riporta il portale istituzionale del ministero della Salute - come:

- una persona che vive nella stessa casa di un caso COVID-19
- una persona che ha avuto un contatto fisico diretto con un caso COVID-19 (per es. la stretta di mano)
- una persona che ha avuto un contatto diretto non protetto con le secrezioni di un caso COVID19 (per es. toccare a mani nude fazzoletti di carta usati)
- una persona che ha avuto un contatto diretto (faccia a faccia) con un caso COVID-19, a distanza minore di 2 metri e di almeno 15 minuti
- una persona che si è trovata in un ambiente chiuso (per es. aula, sala riunioni, sala d'attesa dell'ospedale) con un caso COVID-19 in assenza di DPI idonei
- un operatore sanitario o altra persona che fornisce assistenza diretta a un caso COVID-19 oppure personale di laboratorio addetto alla manipolazione di campioni di un caso COVID-19 senza l'impiego dei DPI raccomandati o mediante l'utilizzo di DPI non idonei
- una persona che ha viaggiato seduta in treno, aereo o qualsiasi altro mezzo di trasporto entro due posti in qualsiasi direzione rispetto a un caso COVID-19; sono contatti stretti anche i compagni di viaggio e il personale addetto alla sezione dell'aereo/treno dove il caso indice era seduto.

Gli operatori sanitari, sulla base di valutazioni individuali del rischio, possono ritenere che alcune persone, a prescindere dalla durata e dal setting in cui è avvenuto il contatto, abbiano avuto un'esposizione ad alto rischio.

**CONTRIBUTO A FONDO PERDUTO PER IL RIMBORSO DELLE SPESE E DEI RELATIVI
INVESTIMENTI SOSTENUTI DALLE IMPRESE PER LA PARTECIPAZIONE ALLE MANIFESTAZIONI
FIERISTICHE
RICHIESTA PRESENTABILE DA VENERDÌ 9 SETTEMBRE 2022**

Il decreto direttoriale 4 agosto 2022, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 22/8/2022 n. 195 e il cui testo è disponibile al collegamento riportato in calce, in attuazione di quanto previsto dall'art. 25-bis del d.l. 17/5/2022 n. 50^(*) (convertito, con modificazioni, dalla legge 16/7/2022 n. 91 – decreto “Aiuti”), stabilisce le **modalità e i termini di rilascio del “Buono Fiere”, riguardante il rimborso delle spese e dei relativi investimenti sostenuti dalle imprese per la partecipazione alle manifestazioni fieristiche, il cui valore massimo è pari a diecimila euro**; qui sotto quanto in argomento estratto dal portale istituzionale del ministero dello Sviluppo economico e, a seguire, una corrispondente scheda di sintesi consultabile cliccando sull'apposito link.

A partire dalle **ore 10 del 9 settembre** le imprese con sede sul territorio nazionale potranno prenotare il “Buono Fiere”, il nuovo incentivo che punta a sostenere la loro partecipazione alle manifestazioni fieristiche internazionali organizzate in Italia.

E' quanto comunica il dicastero dello Sviluppo economico che ha pubblicato il decreto che rende operativa la misura agevolativa introdotta nell'art. 25-bis del primo decreto Aiuti e per la quale sono state messe a disposizione risorse pari a 34 milioni di euro.

In particolare, la misura prevede un contributo a **fondo perduto**, di 10.000 euro al massimo, pari al 50% delle spese sostenute dalle imprese che partecipano a fiere internazionali organizzate sul territorio italiano nel periodo che va dal 16 luglio (data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto Aiuti) sino al 31 dicembre 2022. Gli eventi rispetto ai quali è possibile beneficiare del contributo sono quelli inseriti nel calendario fieristico approvato dalla Conferenza delle regioni e delle province autonome e che interessano diversi settori.

Il “Buono fiere”, che può riguardare la partecipazione a una o più manifestazioni fieristiche, può essere richiesto **una sola volta** da ciascun soggetto beneficiario ed è valido fino al 30 novembre 2022, termine entro cui i beneficiari dovranno richiedere il rimborso delle spese sostenute per la partecipazione: dall'affitto agli allestimenti degli spazi espositivi, dai servizi per le attività promozionali a quelle relative al trasporto, noleggio di impianti nonché alle spese per l'impiego di personale a supporto dell'azienda.

Al fine di facilitare la presentazione delle richieste di rimborso, che dovranno avvenire seguendo la procedura messa a disposizione dal dicastero sul sito www.mise.gov.it le imprese potranno effettuare, già a partire dalle **ore 10 del 7 settembre**, le verifiche sul possesso dei requisiti tecnici e delle autorizzazioni necessarie in vista dell'invio della domanda di prenotazione del buono dal 9 settembre.

Il “Buono Fiere” verrà riconosciuto in considerazione dell'**ordine temporale** di presentazione delle domande e tenuto conto delle risorse stanziare per la misura.

Per maggiori informazioni

- [Scheda Buono fiere](#)
- [Decreto](#)

(*) **Art. 25-bis del d.l. n. 50/2022**

Disposizioni per favorire la partecipazione a manifestazioni fieristiche internazionali organizzate in Italia

1. Alle imprese aventi sede operativa nel territorio nazionale che, dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto al 31 dicembre 2022, partecipano alle manifestazioni fieristiche internazionali di settore organizzate in Italia, di cui al calendario fieristico approvato dalla Conferenza delle regioni e delle province autonome, è rilasciato un buono del valore di 10.000 euro.

2. Il buono di cui al comma 1 ha validità fino al 30 novembre 2022 e può essere richiesto una sola volta da ciascun beneficiario per il rimborso delle spese e dei relativi investimenti sostenuti per la partecipazione alle manifestazioni di cui al comma 1.

3. Il buono di cui al comma 1 è rilasciato dal Ministero dello sviluppo economico, secondo l'ordine temporale di ricezione delle domande e nei limiti delle risorse di cui al comma 10, previa presentazione di una richiesta, esclusivamente per via telematica, attraverso un'apposita piattaforma resa disponibile dal Ministero dello sviluppo economico, ovvero dal soggetto attuatore di cui al comma 8, secondo periodo, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto.

4. All'atto della presentazione della richiesta di cui al comma 3, ciascun richiedente deve comunicare un indirizzo di posta elettronica certificata valido e funzionante nonché le coordinate di un conto corrente bancario a sè intestato. Ciascun richiedente fornisce, altresì, le necessarie dichiarazioni sostitutive di certificazione o di atto notorio, secondo il modello reso disponibile nella piattaforma di cui al comma 3, in cui attesta:

a) di avere sede operativa nel territorio nazionale e di essere iscritto al Registro delle imprese della camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura territorialmente competente;

b) di avere ottenuto l'autorizzazione a partecipare a una o più delle manifestazioni fieristiche internazionali di settore di cui al comma 1;

c) di avere sostenuto o di dover sostenere spese e investimenti per la partecipazione a una o più delle manifestazioni fieristiche internazionali di settore di cui al comma 1;

d) di non essere sottoposto a procedura concorsuale e di non trovarsi in stato di fallimento, di liquidazione anche volontaria, di amministrazione controllata, di concordato preventivo o in qualsiasi altra situazione equivalente secondo la normativa vigente;

e) di non essere destinatario di sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, lettera d), del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e di non trovarsi in altre condizioni previste dalla legge come causa di incapacità a beneficiare di agevolazioni finanziarie pubbliche o comunque a ciò ostative;

f) di non avere ricevuto altri contributi pubblici per le medesime finalità di cui al presente articolo;

g) di essere a conoscenza delle finalità del buono nonché delle spese e degli investimenti rimborsabili mediante il relativo utilizzo.

5. A seguito della ricezione della richiesta di cui ai commi 3 e 4, il Ministero dello sviluppo economico, ovvero il soggetto attuatore di cui al comma 8, secondo periodo, rilascia il buono di cui al comma 1 mediante invio all'indirizzo di posta elettronica certificata comunicato dal richiedente ai sensi del comma 4, alinea.

6. Entro la data di scadenza del buono, i beneficiari devono presentare, attraverso la piattaforma di cui al comma 3, l'istanza di rimborso delle spese e degli investimenti effettivamente sostenuti per la partecipazione alle manifestazioni fieristiche internazionali di settore di cui al comma 1. Il rimborso massimo erogabile è pari al 50 per cento delle spese e degli investimenti effettivamente sostenuti dai soggetti beneficiari ed è comunque contenuto entro il limite massimo del valore del buono assegnato. All'istanza di rimborso è allegata copia del buono e delle fatture attestanti le spese e gli investimenti sostenuti, con il dettaglio dei relativi costi. In caso di mancata presentazione, mediante la piattaforma di cui al comma 3 ed entro la data di scadenza del buono, della predetta documentazione o di presentazione di documentazione incompleta, al beneficiario non è erogato alcun rimborso.

7. Il Ministero dello sviluppo economico, ovvero il soggetto attuatore di cui al comma 8, secondo periodo, provvede al rimborso delle somme richieste ai sensi del comma 6 mediante accredito delle stesse, entro il 31 dicembre 2022, sul conto corrente comunicato dal beneficiario ai sensi del comma 4, alinea.

8. Con decreto direttoriale del Ministero dello sviluppo economico possono essere adottate ulteriori disposizioni per l'attuazione del presente articolo. Le procedure attuative nonché la predisposizione e la gestione della piattaforma di cui al comma 3 possono essere demandate dal medesimo Ministero a soggetti in house dello Stato, con oneri a valere sulle risorse di cui al comma 10, nel limite massimo complessivo dell'1,5 per cento dei relativi stanziamenti.

9. Le disposizioni del presente articolo si applicano nei limiti e alle condizioni di cui al regolamento (UE) n. 1407/2013 della Commissione, del 18 dicembre 2013, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul

funzionamento dell'Unione europea agli aiuti "de minimis", al regolamento (UE) n. 1408/2013 della Commissione, del 18 dicembre 2013, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti "de minimis" nel settore agricolo, e al regolamento (UE) n. 717/2014 della Commissione, del 27 giugno 2014, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti "de minimis" nel settore della pesca e dell'acquacoltura.

10. Per le finalità di cui al presente articolo è autorizzata la spesa di 34 milioni di euro per l'anno 2022, alla cui copertura si provvede, quanto a 24 milioni di euro per l'anno 2022, mediante corrispondente utilizzo delle risorse del Fondo di conto capitale di cui all'articolo 34-ter, comma 5, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, iscritto nello stato di previsione del Ministero dello sviluppo economico e, quanto a 10 milioni di euro per l'anno 2022, mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 18, comma 1, del presente decreto.

RIFIUTI
AUTORIZZAZIONE END OF WASTE CARTA E CARTONE

Il Ministero della Transizione Ecologica, con l'accluso interpello del 1 giugno 2022, prot. n. 69279, in risposta al quesito posto da una Provincia, ha precisato che è possibile **autorizzare l'End Of Waste** (cessazione qualifica di rifiuto) dei rifiuti di carta e cartone mediante l'attività di **recupero R12**, di cui all'allegato C alla parte IV del d.lgs. 152/06.

La Provincia evidenziava che il regolamento ministeriale sulla cessazione della qualifica di rifiuto non riporta le specifiche operazioni di recupero ammissibili e ha chiesto indicazione sulla possibilità di autorizzare l'attività di recupero mediante l'operazione R12.

Il Ministero ha chiarito che **è possibile autorizzare, ai fini della cessazione della qualifica di rifiuto, il recupero dei rifiuti di carta e cartone mediante lo svolgimento dell'attività R12**, e nel rispetto dei criteri ex articolo 184-ter, Dlgs 152/2006, in conformità alle disposizioni della norma Uni En 643 ed ai requisiti tecnici riportati all'allegato 1 del medesimo Dm 188/2020.

Pertanto tra le operazioni di recupero previste dal DM 188/2020 per il recupero, secondo i criteri EoW, di carta e cartone, è ammessa anche l'operazione R12, operazione che può comprendere anche le fasi di cernita e riduzione volumetrica previste dal suddetto DM.

Dott. Federico Marangoni



0544/280214



347/0972662



marangoni@confimiromagna.it

Dott. Ing. Magda Melandri



0544/280225



342/1104258



melandri@confimiromagna.it



Ministero della Transizione Ecologica

DIREZIONE GENERALE ECONOMIA CIRCOLARE

OGGETTO: ARTICOLO 3-SEPTIES D.LGS 152/2006 - INTERPELLO IN MATERIA AMBIENTALE IN RIFERIMENTO AL DM 188/2020

QUESITO

Con istanza di interpello formulata ai sensi dell'articolo 3-*septies* del decreto legislativo 3 aprile 2006, n.152, è stata richiesta un'interpretazione sulla corretta applicazione del decreto ministeriale 22 settembre 2020, n. 188 per poter definire l'iter autorizzativo per un impianto che deve sottoporre ad attività di recupero, finalizzata alla cessazione della qualifica di rifiuto, i rifiuti di carta e cartone mediante l'attività R12 di cui all'allegato C alla parte IV del d.lgs. 152/06. La provincia evidenzia che il regolamento ministeriale sulla cessazione della qualifica di rifiuto non riporta le specifiche operazioni di recupero ammissibili e chiede di valutare la possibilità di autorizzare l'attività di recupero mediante l'operazione R12.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Con riferimento al quesito proposto, si riporta quanto segue.

- Art. 184-ter del decreto legislativo 3 aprile 2006, n.152
L'articolo recante "*cessazione della qualifica di rifiuto*" stabilisce che un rifiuto cessa di essere tale, quando è stato sottoposto ad un'operazione di recupero, incluso il riciclaggio, e soddisfatti specifici criteri riguardanti: i materiali di rifiuto in entrata ammissibili ai fini dell'operazione di recupero; i processi e tecniche di trattamento consentiti; i criteri di qualità per i materiali di cui è cessata la qualifica di rifiuto ottenuti dall'operazione di recupero in linea con le norme di prodotti applicabili, compresi i valori limite per le sostanze inquinanti, se necessario; i requisiti affinché i sistemi di gestione dimostrino il rispetto dei criteri relativi alla cessazione della qualifica di rifiuto, compresi il controllo della qualità, l'automonitoraggio e l'accreditamento, se del caso; un requisito relativo alla dichiarazione di conformità.
Il medesimo articolo 184-ter stabilisce altresì che citati i criteri sono adottati in conformità a quanto stabilito dalla disciplina comunitaria ovvero, in mancanza di criteri comunitari, caso per caso per specifiche tipologie di rifiuto attraverso uno o più decreti del Ministro dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare.
- Decreto ministeriale 22 settembre 2020, n. 188 recante i criteri specifici nel rispetto dei quali i rifiuti di carta e cartone cessano di essere qualificati come tali ai sensi e per gli effetti dell'articolo 184-ter del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152.

CONSIDERAZIONI DEL MINISTERO DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA

Dal quadro normativo sopraesposto emerge quanto segue.

Secondo quanto disposto dal decreto ministeriale 188/2020, per la produzione di carta e cartone recuperati sono ammessi le tipologie di rifiuto meglio identificate dai seguenti codici EER:

- 15 01 10 imballaggi di carta e cartone;
- 15 01 05 imballaggi compositi;
- 15 01 06 imballaggi in materiali misti;
- 20 10 01 carta e cartone;
- 19 12 01 carta e cartone prodotti dal trattamento meccanico dei rifiuti provenienti dalla raccolta differenziata di rifiuti urbani e speciali;
- 03 03 08 scarti dalla selezione di carta e cartone destinati ad essere riciclati, limitatamente ai rifiuti provenienti dalle attività di trasformazione dei prodotti a base cellulosica.

Il medesimo decreto indica una serie di misure da implementare tra le quali, in riferimento ai processi ed alle tecniche di trattamento, ed utili per il caso di specie, vengono riportate:

- selezione dei rifiuti di carta e cartone che devono corrispondere a quanto opportunamente indicato nelle lettere da a) ad f) del medesimo dm 188/2020;
- rimozione e separazione di qualsiasi materiale estraneo ai rifiuti di carta e cartone.

In sintesi il processo di recupero si sostanzia in operazioni di cernita manuale e, eventualmente, in operazioni di riduzione volumetrica.

Riguardo al quesito specifico, si fa presente che all'operazione R12, di cui all'Allegato C del d.lgs. 152/06 è stata associata la nota riportata al punto 7, la quale stabilisce che, in mancanza di un codice R appropriato, la citata operazione può comprendere le operazioni preliminari precedenti al recupero, incluso il pretrattamento come tra l'altro, la cernita, la frammentazione, la compattazione, la pellettizzazione, l'essiccamento, la triturazione, il condizionamento, il ricondizionamento, la separazione, il raggruppamento prima di una delle operazioni da R1 a R11.

Tanto premesso è possibile autorizzare, ai fini della cessazione della qualifica di rifiuto, il recupero dei rifiuti di carta e cartone mediante lo svolgimento dell'attività R12, e nel rispetto dei criteri di cui all'articolo 3 del dm 188/2020, ovvero in conformità alle disposizioni della norma Uni En 643 ed ai requisiti tecnici riportati all'allegato 1 del medesimo decreto ministeriale.

Le considerazioni sopra riportate sono da ritenersi pertinenti e valide in relazione al quesito formulato, con esclusione di qualsiasi riferimento a specifiche procedure o procedimenti eventualmente in corso, per i quali occorrerà considerare tutti gli elementi pertinenti al caso di specie, allo stato, non a conoscenza e non rientranti nella sfera di competenza di questa Amministrazione.

SICUREZZA SUL LAVORO**MODELLI DI GESTIONE DEI NEAR MISS (INFORTUNI MANCATI)**

Pubblicato dall'Inail un documento recante "Modelli di gestione dei near miss (MGNM): la diffusione della cultura della sicurezza nell'azione congiunta Inail-Fincantieri".

Il documento ha l'obiettivo condiviso di esplorarne le opportunità e le criticità applicative e verificarne le aree di possibile miglioramento in termini di efficacia preventiva, partendo dalle informazioni che si possono ricavare dallo studio dei cosiddetti infortuni mancati.

Vengono analizzati dei modelli di gestione dei near miss con riferimento ad alcuni casi specifici di applicazione, facendo il punto sul quadro di riferimento legislativo-normativo, le definizioni, le ricerche e il metodo bow-tie.

Il documento ricorda che la normativa vigente – innanzitutto il decreto legislativo 81/2008 che si applica a quasi tutti i settori lavorativi – “annovera chiare indicazioni e obblighi specifici presenti in diversi articoli che, per citare solo alcuni dei passaggi, sono volti alla ‘riduzione dei rischi alla fonte’, ‘all’individuazione dei fattori di rischio’, ‘alla valutazione dei rischi e all’individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro’, ‘all’obbligo di vigilanza sul rispetto, fra le altre, delle attività di segnalazione dei fattori di rischio potenziale distribuite lungo la linea operativa’”.

Pertanto “occorre basare la sicurezza nei luoghi di lavoro sulla individuazione, valutazione e riduzione dei rischi e delle possibili conseguenze, qualora questi diano poi luogo ad incidenti. Di qui con più specifici decreti-legge, decreti ministeriali, decreti interministeriali e altri strumenti normativi, si dà luogo ad una serie di indicazioni per implementare: procedure più o meno standardizzate volte all’individuazione dei possibili incidenti; documenti di valutazione dei rischi; ed infine, si sollecita a registrare e valutare gli incidenti, near miss e comportamenti pericolosi correlati ai fattori di rischio individuati”.

Si fa riferimento ad alcune norme internazionali, in particolare:

- norma UNI ISO 31000:2018 “Gestione del rischio - Principi e linee guida”, norma che fornisce principi e linee guida generali sulla gestione del rischio e che “può essere utilizzata da qualsiasi impresa pubblica, privata o sociale, associazione, gruppo o individuo e, pertanto, non è specifica per alcuna industria o settore

- norma ISO 45001:2018 *“Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro - Requisiti e guida per l'uso”* che specifica i requisiti per ‘un sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro (SSL) e fornisce una guida per il suo utilizzo, al fine di consentire alle organizzazioni di predisporre luoghi di lavoro sicuri e salubri, prevenendo lesioni e malattie correlate al lavoro, nonché migliorando proattivamente le proprie prestazioni relative alla SSL. La presente norma internazionale è applicabile a qualsiasi organizzazione, indipendentemente dalle dimensioni, tipo e attività, che desideri istituire, attuare e mantenere un sistema di gestione per migliorare la salute e la sicurezza sul lavoro, eliminare i pericoli e minimizzare i rischi per la SSL (incluse carenze del sistema), cogliere le opportunità per la SSL e prendere in carico le non conformità del sistema di gestione per la SSL associate alle proprie attività’

- norma UNI 10617:2019 *“Stabilimenti con pericolo di incidente rilevante - Sistemi di gestione della sicurezza - Requisiti essenziali”* - per quanto concerne le aziende, prevalentemente del polo chimico e petrolchimico e che “ricadono sotto la direttiva Seveso oggi al terzo aggiornamento con il d.lgs. 105/15”. La norma “fornisce i requisiti per la realizzazione e la gestione di un Sistema di Gestione della Sicurezza finalizzato alla prevenzione degli incidenti rilevanti connessi con l'utilizzo di sostanze pericolose”. Il report indica che in questa ultima versione “la raccolta dei quasi incidenti o accaduti nell’azienda stessa o registrati in aziende simili, è obbligo di legge e va fatto compilando la modulistica, inserita in allegato al decreto, relativa all’esperienza operativa dell’azienda, tale documento in sede ispettiva viene verificato attraverso una apposita lista di riscontro.

<https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-pubbl-gestione-near-miss-mgnm.pdf>

Dott. Federico Marangoni



0544/280214



347/0972662



marangoni@confimiromagna.it

Dott. Ing. Magda Melandri



0544/280225



342/1104258



melandri@confimiromagna.it

DECRETO AIUTI BIS
ESTENSIONE DEI CREDITI DI IMPOSTA PER L'ACQUISTO DI PRODOTTI ENERGETICI AL TERZO
TRIMESTRE 2022

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale il Decreto Legge 9 agosto 2022 n.115 c.d. "Aiuti bis" recante "Misure urgenti in materia di energia, emergenza idrica, politiche sociali e industriali" è **stato esteso al terzo trimestre 2022 il credito di imposta a favore delle imprese per l'acquisto di energia elettrica e gas naturale**. La nuova misura ripropone le medesime agevolazioni previste per il secondo trimestre e disciplinate dal "Decreto Aiuti" D.L. 17 maggio 2022 n. 50 convertito con modificazioni in L. 15 luglio 2022 n. 91 (CONFIMI ROMAGNA NEWS N° 31 DEL 05/08/22).

L'insieme delle misure ad oggi previste risulta pertanto il seguente:

Categorie utilizzatrici energetici (gas/energia elettrica) *	imprese di prodotti (gas/energia)	Credito Imposta sui consumi I TRIMESTRE 2022	Credito Imposta sui consumi II TRIMESTRE 2022	Credito Imposta sui consumi III TRIMESTRE 2022
NON GASIVORA		Non spettante	25%	25%
GASIVORA		10%	25%	25%
NON ENERGIVORA		Non spettante	15%	15%
ENERGIVORA		20%	25%	25%

* in base alle definizioni di cui ai decreti-legge

I requisiti previsti dalle diverse categorie di imprese per avere diritto all'estensione del credito di imposta introdotto dal D.L. "Aiuti bis" per l'acquisto di energia elettrica e gas nel terzo trimestre 2022, sono i seguenti:

IMPRESE "ENERGIVORE"

I costi per kWh della componente energia elettrica sostenuti dalle aziende e calcolati sulla base della media del secondo trimestre 2022 e al netto delle imposte ed eventuali sussidi devono avere subito un incremento superiore al 30% rispetto allo stesso periodo del 2019 (in caso di energia prodotta e autoconsumata dalle stesse imprese, l'incremento del costo si calcola sulla base della variazione del prezzo unitario dei combustibili acquistati e utilizzati per la produzione, mentre il credito d'imposta è determinato con riguardo al prezzo convenzionale dell'energia pari alla media, relativa al terzo trimestre 2022, del prezzo unico nazionale);

IMPRESE "GASIVORE"

Il prezzo di riferimento del gas naturale, calcolato come media, riferita al secondo trimestre del 2022, dei prezzi di riferimento del Mercato infragiornaliero pubblicati dal Gestore dei mercati energetici deve essere aumentato di oltre il 30% rispetto al corrispondente prezzo medio riferito al secondo trimestre 2019;

IMPRESE “NON ENERGIVORE”

Dotate di contatori di potenza pari almeno a 16,5 kW; il prezzo della componente energetica utilizzata, calcolato sulla base della media riferita al secondo trimestre 2022, al netto delle imposte e di eventuali sussidi, deve avere subito un incremento del costo per kWh superiore al 30% rispetto al corrispondente prezzo medio riferito al secondo trimestre 2019;

IMPRESE “NON GASIVORE”

Il prezzo di riferimento del gas naturale, calcolato come media, riferita al secondo trimestre del 2022, dei prezzi di riferimento del Mercato infragiornaliero pubblicati dal Gestore dei mercati energetici deve essere aumentato di oltre il 30% rispetto al corrispondente prezzo medio riferito al secondo trimestre 2019;

Analogamente a quanto previsto in precedenza, i crediti d'imposta di cui al nuovo provvedimento:

- devono essere utilizzati in compensazione (modello F24) entro il 31.12.2022;
- possono essere ceduti a terzi, a determinate condizioni: il cessionario deve comunque utilizzare i crediti d'imposta entro il 31.12.2022;
- non concorrono alla formazione del reddito d'impresa e della base imponibile IRAP.

E' stato inoltre confermato che, qualora l'impresa destinataria del contributo si rifornisca di energia elettrica o di gas naturale dallo stesso venditore da cui si riforniva nello stesso trimestre di riferimento dell'anno 2019, il venditore, entro 60 giorni dalla scadenza del periodo per il quale spetta il credito d'imposta dovrà inviare al proprio cliente, su sua richiesta, una comunicazione nella quale è riportato il calcolo dell'incremento di costo della componente energetica e l'ammontare della detrazione spettante per il secondo trimestre del 2022.

Tale richiesta al venditore, disciplinata dalla delibera ARERA n.373/2022, deve avvenire tramite posta elettronica certificata (PEC), o con altra modalità con caratteristica di tracciabilità individuata dal venditore.



Consorzio per l'energia

☎ 0544 280211

@ info@consenergy2000.it

Dott. Federico Marangoni

☎ 0544/280214

☎ 347/0972662

@ marangoni@confimiromagna.it

Dott. Ing. Magda Melandri

☎ 0544/280225

☎ 342/1104258

@ melandri@confimiromagna.it

AMMORTIZZATORI SOCIALI IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO
INDICAZIONI INPS SUGLI INTERVENTI E I RELATIVI PROFILI CONTRIBUTIVI E SULL'
INDIVIDUAZIONE DEI CRITERI DI ESAME PER LE DOMANDE DI CONCESSIONE
DELL'INTEGRAZIONE SALARIALE ORDINARIA
(PRESENTATE ANCHE DALLE "AZIENDE ENERGIVORE")

Il d.l. n. 21/2022, recante "Misure urgenti per contrastare gli effetti economici e umanitari della crisi ucraina", in vigore dal 22 marzo u.s. e convertito, con modificazioni, dalla legge n. 51/2022, attraverso integrazioni all'art. 44 del d.lgs. n. 148/2015, contiene, in particolare, interventi che impattano sul sistema degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 12/2022).

La legge n. 25/2022, di conversione, con modificazioni, del d.l. n. 4/2022 (di seguito, anche decreto Sostegni ter), tra le altre disposizioni, ha significativamente ampliato il novero dei codici ATECO che individuano i settori di attività in cui i datori di lavoro, che hanno fatto ricorso ai trattamenti di integrazione salariale nel periodo 1 gennaio-31 marzo 2022, possono beneficiare dell'esenzione dal pagamento del contributo addizionale previsto dal d.lgs. n. 148/2015 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 4/2022).

Il decreto ministeriale n. 67/2022 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 19/2022), infine, ha integrato il precedente decreto ministeriale n. 95442/2016 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 16/2016), che individua i criteri di esame per le domande di concessione dell'integrazione salariale ordinaria (CIGO).

Di conseguenza l'INPS, con la seguente circolare 10/8/2022 n. 97, ha illustrato nel dettaglio le novità introdotte sia dal d.l. n. 21/2022 che quelle apportate dalla legge n. 25/2022 in materia di trattamenti di integrazione salariale e riepilogato le relative istruzioni operative, nonché le modifiche recate dal decreto ministeriale n. 67/2022 in materia di individuazione dei criteri di esame delle domande di trattamenti di integrazione salariale.

1. TRATTAMENTO ORDINARIO DI INTEGRAZIONE SALARIALE PREVISTO DALL'ART. 44,
COMMA 11-QUINQUIES, DEL D.LGS. N. 148/2015

L'art. 11, comma 1, del decreto-legge n. 21/2022, modificando l'art. 44 del d.lgs. n. 148/2015, introduce, dopo il comma 11-quater, il **comma 11-quinquies**, che, al fine di fronteggiare, nell'anno 2022, situazioni di particolare difficoltà economica, consente ai datori di lavoro di cui all'art. 10 del medesimo decreto legislativo, di richiedere, nel rispetto delle condizioni di seguito descritte, un ulteriore periodo di cassa integrazione ordinaria per un massimo di 26 settimane, da fruire entro il 31 dicembre 2022.

1.1 DATORI DI LAVORO DESTINATARI

La previsione si rivolge ai datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione del trattamento ordinario di integrazione salariale, secondo quanto previsto dall'art. 10 del d.lgs. n. 148/2015. Di conseguenza, la disposizione si applica a:

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

1.2 CONDIZIONI DI ACCESSO, DURATA E CARATTERISTICHE DELL'INTERVENTO ORDINARIO DI INTEGRAZIONE SALARIALE

Possono accedere alla particolare misura introdotta dall'art. 44, comma 11- *quinquies*, del d.lgs. n. 148/2015, i datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione della cassa integrazione ordinaria (CIGO), così come precedentemente descritti, che - **avendo raggiunto il limite massimo di durata del trattamento ordinario di integrazione salariale** di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 148/2015 (52 settimane nel biennio mobile) **ovvero quello complessivo dei trattamenti di cassa integrazione nel quinquennio mobile** di cui all'art. 4 del medesimo decreto legislativo (24/36 mesi ovvero 30 mesi per le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini, nonché per quelle di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo) – **non possono accedere a ulteriori trattamenti di CIGO.**

Si ricorda che, ai sensi di quanto previsto dall'art. 19, comma 3, del d.l. n. 18/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27/2020, **ai fini della determinazione dei limiti massimi di durata dei trattamenti di cassa integrazione ordinaria, i periodi autorizzati connessi alla normativa emergenziale sono neutralizzati.**

Stante la specificità della previsione di cui trattasi, il nuovo periodo di cassa integrazione ordinaria previsto dal comma 11-quinquies dell'art. 44 del d.lgs. n. 148/2015 è concesso in deroga ai menzionati articoli 4 e 12 del d.lgs. n. 148/2015.

Il nuovo periodo di trattamenti può essere richiesto per una durata massima di 26 settimane fruibili, anche in modo frazionato, nell'arco temporale ricompreso tra la data di entrata in vigore del decreto-legge n. 21/2022 (22 marzo 2022) e il 31 dicembre 2022.

**2 ASSEGNO DI INTEGRAZIONE SALARIALE A CARICO DEL FONDO DI
INTEGRAZIONE SALARIALE (FIS) E DEI FONDI DI SOLIDARIETÀ BILATERALI DI
CUI AGLI ARTICOLI 26 E 40 DEL D.LGS. N. 148/2015**

Il medesimo comma 1 dell'art. 11 del decreto-legge n. 21/2022 inserisce all'**art. 44 del d.lgs. n. 148/2015**, dopo il comma 11-*quinquies*, il **comma 11-sexies**, che, al fine di fronteggiare, nell'anno 2022, situazioni di particolare difficoltà economica, consente ai datori di lavoro con forza occupazionale fino a 15 dipendenti, rientranti nelle tutele di cui agli articoli 26, 29 e 40 del d.lgs. n. 148/2015 e che operano in determinati settori, di richiedere, nel rispetto delle condizioni di seguito descritte, un ulteriore periodo di assegno di integrazione salariale, comprensivo di contribuzione figurativa/correlata, per un massimo di 8 settimane, da fruire entro il 31 dicembre 2022.

2.1 DATORI DI LAVORO DESTINATARI. CONDIZIONI DI ACCESSO, DURATA E CARATTERISTICHE DELL'ASSEGNO DI INTEGRAZIONE SALARIALE

Possono accedere alla particolare misura introdotta dall'art. 44, comma 11- *sexies*, del d.lgs. n. 148/2015, i datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione del Fondo di integrazione salariale (FIS) nonché dei Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26 e 40 del d.lgs. n. 148/2015, che operano nei settori individuati dai codici ATECO 2007 contenuti nell'allegato I del decreto-legge n. 21/2022 e che, **avendo raggiunto i limiti massimi di durata complessiva dei trattamenti previsti dall'art. 29, comma 3-bis, del medesimo decreto legislativo nonché dai decreti istitutivi dei citati Fondi di solidarietà bilaterali, non possono accedere a ulteriori periodi di assegno di integrazione salariale.**

Nello specifico, si evidenzia che i predetti settori - di cui all'allegato I del decreto-legge n. 21/2022 - sono quelli di seguito riportati:

Settori	Codici ATECO 2007
Turismo	
Alloggio	55.10 e 55.20
Agenzie e tour operator	79.1, 79.11, 79.12 e 79.90
Stabilimenti termali	96.04.20
Ristorazione	
Ristorazione su treni e navi	56.10.5
Attività ricreative	
Sale giochi e biliardi	93.29.3

Altre attività di intrattenimento e divertimento (sale bingo)	93.29.9
Musei	91.02 e 91.03
Altre attività	
Altre attività di servizi connessi al trasporto marittimo e per vie d'acqua	52.22.09
Attività di distribuzione cinematografica, di video e di programmi televisivi	59.13.00
Attività di proiezione cinematografica	59.14.00
Parchi divertimenti e parchi tematici	93.21

Si precisa, a tale proposito, che la deroga di cui all'art. 44, comma 11-sexies, del d.lgs. n. 148/2015 opera, esclusivamente, con riguardo ai limiti massimi di durata dei trattamenti. Di conseguenza, permangono gli ulteriori requisiti richiesti per accedere alla prestazione di assegno di integrazione salariale. In particolare, per i Fondi di solidarietà bilaterali, ai fini della determinazione dell'importo autorizzabile, continua a operare il limite del tetto aziendale, ove previsto dal decreto istitutivo del Fondo.

In ordine alla durata della prestazione garantita dal Fondo di integrazione salariale (FIS), si ricorda che, in relazione a quanto disposto dal comma 3-bis dell'art. 29 del d.lgs. n. 148/2015, introdotto dall'art. 1, comma 207, lettera c), della legge 30/12/2021 n. 234, per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dall'1 gennaio 2022, l'assegno di integrazione salariale è riconosciuto dal FIS per le seguenti durate massime:

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

Inoltre, anche per il FIS trova applicazione la disposizione di cui all'art. 4, comma 1, del d.lgs. n. 148/2015 in materia di durata massima complessiva dei trattamenti di integrazione salariale nel quinquennio mobile.

Per quanto concerne i Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26 e 40 del d.lgs. n. 148/2015, si rinvia ai limiti di durata stabiliti dai rispettivi decreti istitutivi: a titolo meramente esemplificativo, si ricorda che, nelle more dell'adeguamento, ai sensi dell'art. 30, comma 1-bis, del d.lgs. n. 148/2015, alla nuova disciplina recata dalla legge n. 234/2021, per il Fondo SOLIMARE, il decreto interministeriale n. 90401/2015, e successive modificazioni, prevede che la prestazione possa essere riconosciuta per una durata massima non superiore a 12 mesi in un biennio mobile;

per i Fondi territoriali intersettoriali della Provincia Autonoma di Trento e di Bolzano-Alto Adige, invece, i relativi decreti istitutivi prevedono che la prestazione possa essere garantita per una durata massima non superiore a 13 settimane per singola richiesta e, in ogni caso, nel limite di 26 settimane in un biennio mobile. Si precisa inoltre che, per il Fondo intersettoriale della Provincia Autonoma di Trento, quando l'intervento è richiesto in relazione alla causale prevista dall'art. 21, comma 1, lettera c), del d.lgs. n. 148/2015 (contratto di solidarietà), il limite di fruizione è innalzato a 52 settimane complessive nel biennio mobile.

Si ricorda altresì che, in relazione a quanto previsto dall'art. 30, comma 1-bis, del d.lgs. n. 148/2015, anche ai Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26, 27 e 40, del medesimo decreto legislativo, si applica la disposizione prevista dal citato art. 4, comma 1, in materia di durata massima complessiva dei trattamenti di integrazione salariale nel quinquennio mobile.

Si rammenta che, ai sensi di quanto previsto dall'art. 19, comma 3, del decreto-legge n. 18/2020, ai fini della determinazione dei limiti massimi di durata delle prestazioni, i periodi di trattamento di assegno ordinario (dall'1 gennaio 2022: assegno di integrazione salariale) connessi alla normativa emergenziale sono neutralizzati.

Stante la specificità della previsione di cui trattasi, il nuovo periodo di assegno di integrazione salariale di cui all'art. 44, comma 11-sexies, del d.lgs. n. 148/2015 è concesso in deroga ai menzionati articoli 4 e 29, comma 3-bis, del medesimo decreto legislativo, nonché ai limiti di durata individuati dai singoli decreti istituiti dei Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26 e 40.

In ordine ai criteri di computo del requisito occupazionale previsto dalla norma (datori di lavoro che occupano fino a 15 dipendenti), si richiama la prassi in uso; **di conseguenza, ai fini della determinazione dell'organico aziendale, rileva la media dei dipendenti occupati dai datori di lavoro richiedenti la prestazione nel semestre precedente.**

Il trattamento introdotto dal comma 11-sexies dell'art. 44 del d.lgs. n. 148/2015 può essere richiesto per una durata massima di 8 settimane fruibili, anche in modo frazionato, nel periodo ricompreso tra la data di entrata in vigore del decreto-legge n. 21/2022 (22 marzo 2022) e il 31 dicembre 2022.

Atteso che la misura prevista dal menzionato art. 44, comma 11-sexies, del d.lgs. n. 148/2015 postula il raggiungimento dei limiti massimi di durata complessiva dei trattamenti, si precisa che, relativamente al Fondo di integrazione salariale, ai fini dell'accesso al nuovo periodo (per un massimo di 8 settimane), qualora non risultino interamente autorizzate le 13 settimane (per datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente fino a cinque dipendenti) ovvero le 26 settimane (per datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente più di cinque dipendenti), le Strutture territoriali dell'Istituto provvederanno ad autorizzare la domanda per il periodo integrabile ancora disponibile fino a concorrenza dei predetti limiti temporali e inviteranno i datori di lavoro a presentare, entro 30 giorni dalla notifica del provvedimento di accoglimento parziale, una nuova domanda per richiedere l'accesso alle ulteriori settimane sino al termine del periodo originariamente richiesto.

3. DISCIPLINA DEI TRATTAMENTI INTRODOTTI DALL'ART. 44, COMMI 11-QUINQUIES E 11-SEXIES, DEL D.LGS. N. 148/2015

Si evidenzia che, in relazione alla formulazione della norma, i trattamenti indicati dai commi 11-*quinquies* e 11-*sexies* dell'art. 44 del d.lgs. n. 148/2015 rientrano nell'ambito della normativa di tipo generale e non emergenziale.

L'unica deroga alla disciplina generale di cui al d.lgs. n. 148/2015, che regola l'accesso agli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, è rappresentata dalla mancata incidenza dei periodi richiesti sui limiti massimi complessivi e singoli dei trattamenti. Di conseguenza, permangono tutte le altre regole che governano l'accesso ai trattamenti quali, a titolo esemplificativo: il rispetto della tempistica per l'invio delle domande di accesso, l'anzianità minima di effettivo lavoro che i lavoratori devono possedere presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento, l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto con le Organizzazioni sindacali, l'obbligo, a carico dei datori di lavoro richiedenti, di produrre una relazione tecnica dettagliata che, in coerenza alla causale ogpagamento diretto getto della richiesta, fornisca gli elementi probatori indispensabili per la concessione, nonché l'obbligo del pagamento del contributo addizionale.

Si ribadisce, altresì, l'applicazione, in caso di pagamento diretto da parte dell'INPS, dei termini decadenziali di cui al comma 5-*bis* dell'art. 7 del d.lgs. n. 148/2015, introdotto dalla legge n. 234/2021 (cfr. il paragrafo 1.4 della circolare n. 18/2022 – CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 5/2022, NdR).

Inoltre, nei casi in cui il pagamento delle integrazioni salariali sia effettuato dal datore di lavoro ai dipendenti aventi diritto, si applica il termine di decadenza di cui al citato art. 7 del d.lgs. n. 148/2015 (sul punto, si rinvia alle circolari n. 9/2017 e n. 170/2017 – CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 3/2017, NdR).

3.1 ASPETTI CONTRIBUTIVI CONCERNENTI LE INTEGRAZIONI SALARIALI INTRODOTTE DALL'ART. 44, COMMI 11-QUINQUIES E 11-SEXIES, DEL D.LGS. N. 148/2015

I datori di lavoro interessati sono tenuti al pagamento della contribuzione addizionale secondo i criteri e le misure declinati, rispettivamente, dagli articoli 5 (trattamenti di cassa integrazione) e 29, comma 8 (assegno di integrazione salariale a carico del FIS), del d.lgs. n. 148/2015, nonché quello previsto, per l'erogazione dell'assegno di integrazione salariale, dai singoli decreti istitutivi dei Fondi di solidarietà bilaterali.

In particolare, per quanto attiene alla misura del contributo addizionale dovuto ai sensi dell'art. 5 del d.lgs. n. 148/2015, si evidenzia che, **tenuto conto che la misura dell'aliquota contributiva varia in funzione dell'intensità di utilizzo delle integrazioni salariali nell'ambito del quinquennio mobile, al contributo addizionale** – al cui versamento sono tenuti i datori di lavoro che fruiscono dei trattamenti di integrazione salariale di cui all'art. 44, comma 11-*quinquies* – **si applica l'aliquota del 12% o del 15% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate** (cfr. la circolare n. 9/2017 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 3/2017, NdR), secondo quanto previsto alle lettere b) e c) del comma 1 del citato art. 5.

Per quanto attiene agli obblighi contributivi concernenti il Fondo di Tesoreria di cui all'art. 1, commi 755 e seguenti, della legge n. 296/2006, si rammenta, infine, che per i datori di lavoro tenuti al relativo versamento, 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.

4. RISORSE FINANZIARIE E ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO

I trattamenti introdotti dall'art. 44, commi 11-*quinquies* e 11-*sexies*, del d.lgs. n. 148/2015 sono concessi nei seguenti limiti di spesa:

- 150 milioni di euro per l'anno 2022, per i trattamenti di CIGO di cui all'art. 44, comma 11-*quinquies*;
- 77,5 milioni di euro per l'anno 2022, per i trattamenti di assegno di integrazione salariale di cui all'art. 44, comma 11-*sexies*.

Ai fini del rispetto del citato tetto, la norma affida all'Istituto le attività di monitoraggio e prevede altresì che, *“qualora dal monitoraggio emerga il raggiungimento anche in via prospettica del predetto limite di spesa, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande”*.

5. TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE PREVISTI DALL'ART. 11, COMMA 2, DEL DECRETO-LEGGE 21/3/2022 N. 21

Il comma 2 dell'art. 11 del d.l. n. 21/2022 prevede che i datori di lavoro, operanti in determinati settori di attività, accedano ai trattamenti di integrazione salariale, beneficiando di una specifica misura di esonero dal versamento del contributo addizionale.

In particolare, detta previsione normativa consente ai suddetti datori di lavoro, che sospendono o riducono l'attività lavorativa nel periodo dal 22 marzo 2022 (data di entrata in vigore del decreto-legge n. 21/2022) al 31 maggio 2022, di richiedere l'accesso ai trattamenti di integrazione salariale ai sensi della disciplina prevista dal d.lgs. n. 148/2015, come modificata dalla legge n. 234/2021, senza obbligo di versamento del contributo addizionale previsto dal medesimo decreto legislativo.

Rientrano nella previsione declinata dal richiamato comma 2 dell'art. 11 i datori di lavoro che svolgono un'attività contraddistinta da uno dei codici Ateco elencati nell'allegato A del decreto-legge n. 21/2022, che si riportano al successivo paragrafo 5.1.

Attesa la natura dei settori di attività di cui trattasi, l'esclusione dal pagamento del contributo addizionale è circoscritta alla sola disposizione di cui all'art. 5 del decreto legislativo (trattamenti di cassa integrazione di cui al Titolo I del d.lgs. n. 148/2015).

Inoltre, in considerazione del generico richiamo operato dalla norma all'art. 5 del d.lgs. n. 148/2015, l'esonero dal versamento del contributo addizionale trova applicazione ai trattamenti di integrazione salariale sia ordinaria (CIGO) sia straordinaria (CIGS) ricadenti nel periodo stabilito dalla legge (dal 22 marzo 2022 al 31 maggio 2022).

Considerato altresì che, come illustrato al successivo paragrafo 5.2, l'unica deroga alla disciplina generale di cui al d.lgs. n. 148/2015 attiene all'esonero, per i datori di lavoro interessati, dal versamento del contributo addizionale, si precisa che i periodi di integrazione salariale fruiti ai sensi dell'art. 11, comma 2, del decreto-legge n. 21/2022, rilevano ai fini della determinazione della misura del contributo addizionale ai sensi dell'art. 5 del decreto legislativo n. 148/2015, qualora detto contributo sia dovuto per eventuali ulteriori periodi di integrazione salariali fruiti nel quinquennio mobile.

Inoltre, nei casi in cui il pagamento delle integrazioni salariali è effettuato dal datore di lavoro ai dipendenti aventi diritto, si applica il termine di decadenza di cui all'art. 7 del d.lgs. n. 148/2015 (sul punto, si rinvia alla circolare n. 9/2017 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 3/2017, NdR).

Per i datori di lavoro tenuti al versamento al Fondo di Tesoreria di cui all'art. 1, commi 755 e seguenti, della legge n. 296/2006, si rinvia a quanto precisato al precedente paragrafo n. 3.1.

5.1 DATORI DI LAVORO DESTINATARI

Rientrano nella previsione declinata dal menzionato comma 2 dell'art. 11 del decreto-legge n. 21/2022, i datori di lavoro appartenenti ai settori della Siderurgia, del Legno, della Ceramica, dell'Automotive e dell'Agroindustria, identificati secondo la classificazione delle attività economiche ATECO 2007, in base ai codici di seguito indicati:

Settori	Codici ATECO 2007
Siderurgia	
Fabbricazione di ferro, acciaio e ferroleghie	24.10.00
Legno	
Legno grezzo	16.10
Industria del legno e dei prodotti in legno e sughero (esclusi i mobili)	16.10
Fabbricazione di articoli in paglia e materiali da intreccio	16.20
Ceramica	
Piastrelle in ceramica per pavimenti e rivestimenti	23.31.00
Fabbricazione di prodotti in ceramica per usi domestici e ornamentali	23.41.00
Articoli sanitari in ceramica	23.42.00
Isolatori e pezzi isolanti in ceramica	23.43.00
Altri prodotti in ceramica per uso tecnico e industriale	23.44.00
Altri prodotti in ceramica n.c.a.	23.49.00
Automotive	
Fabbricazione di autoveicoli	29.10

Fabbricazione di carrozzerie per autoveicoli, rimorchi e semirimorchi	29.20
Fabbricazione di parti ed accessori per autoveicoli e loro motori	29.30
Agroindustria (mais, concimi, grano tenero)	
Prodotti della molitura di altri cereali (farine, semole, semolino ecc. di segale, avena, mais, granturco e altri cereali)	10.61.2
Amidi e prodotti amidacei (incluso olio di mais)	10.62
Fabbricazione di fertilizzanti e composti azotati (esclusa la fabbricazione di composti)	20.15
Coltivazione di cereali (escluso il riso)	01.11.10

Con riferimento all'esonero di cui trattasi, si rinvia a quanto precisato al successivo paragrafo 7.

5.2 DISCIPLINA DEI TRATTAMENTI INTRODOTTI DALL'ART. 11, COMMA 2, DEL DECRETO-LEGGE N. 21/2022

Si evidenzia che, in relazione alla formulazione della norma, i trattamenti introdotti dal comma 2 dell'art. 11 del d.l. n. 21/2022 rientrano nell'ambito della normativa di tipo generale e non emergenziale.

Ne consegue che permangono tutte le regole che governano l'accesso ai trattamenti quali, a titolo esemplificativo, l'incidenza dei periodi richiesti sui limiti massimi complessivi e singoli dei trattamenti, il rispetto della tempistica per l'invio delle domande di accesso, l'anzianità minima di effettivo lavoro che i lavoratori devono possedere presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento, l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto con le Organizzazioni sindacali, nonché l'obbligo, a carico dei datori di lavoro richiedenti, di produrre una relazione tecnica dettagliata che, in coerenza alla causale oggetto della richiesta, fornisca gli elementi probatori indispensabili per la concessione.

In caso di pagamento diretto da parte dell'INPS, si ribadisce, inoltre, l'applicazione dei termini decadenziali di cui al comma 5-bis dell'art. 7 del d.lgs. n. 148/2015, introdotto dalla legge n. 234/2021 (cfr. il paragrafo 1.4 della circolare n. 18/2022 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 5/2022, NdR).

5.3 RISORSE FINANZIARIE

Per la copertura degli oneri connessi al mancato gettito del contributo addizionale relativo ai trattamenti di integrazione salariale introdotti dal comma 2 dell'art. 11 del d.l. n. 21/2022, il comma 3 del medesimo art. 11 prevede uno stanziamento di 34,4 milioni di euro per l'anno 2022, che costituisce altresì il limite massimo di spesa.

6. D.L. 27/1/2022 N. 4. DISPOSIZIONI IN MATERIA DI TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE. INTEGRAZIONI E MODIFICHE APPORTATE DALLA LEGGE 28/3/2022 N. 25

Il decreto-legge n. 4/2022, intervenendo, tra l'altro, in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, ha previsto nuove disposizioni concernenti i trattamenti di integrazione salariale.

In particolare, l'art. 7, comma 1, del citato decreto ha consentito ai datori di lavoro operanti in determinati settori (cfr. la circolare n. 18/2022, paragrafo 9.1 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 5/2022, NdR), che abbiano ridotto o sospeso l'attività lavorativa nel periodo dall'1 gennaio 2022 al 31 marzo 2022, ai sensi della disciplina prevista dal d.lgs. n. 148/2015, come modificata dalla legge n. 234/2021, di accedere ai trattamenti di integrazione salariale senza obbligo di versamento del contributo addizionale previsto dagli articoli 5 (trattamenti di cassa integrazione ordinaria e straordinaria) e 29, comma 8, del medesimo decreto legislativo (assegno di integrazione salariale a carico del Fondo di integrazione salariale), nonché di quello previsto per l'erogazione dell'assegno di integrazione salariale dai singoli decreti istitutivi dei Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26 e 40 del medesimo decreto legislativo (cfr. il successivo paragrafo 7).

In sede di conversione del predetto d.l. n. 4/2022, la legge n. 25/2022, pubblicata nel Supplemento Ordinario n. 13 alla Gazzetta Ufficiale n. 73 del 28 marzo 2022 ed entrata in vigore il 29 marzo u.s., modificando la disposizione di cui al menzionato art. 7, ha esteso la platea dei datori di lavoro, beneficiari dell'esonero dal versamento del contributo addizionale, ricomprendendo anche i datori di lavoro che svolgano una delle attività identificate secondo la classificazione delle attività economiche ATECO 2007 (cfr. il successivo paragrafo n. 6.1).

Si ricorda che, come già precisato con la citata circolare n. 18/2022 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 5/2017, NdR), in relazione alla formulazione della norma, i trattamenti indicati al comma 1 dell'art. 7 del decreto Sostegni ter rientrano nell'ambito della normativa di tipo generale e non emergenziale. L'unica deroga alla disciplina generale di cui al d.lgs. n. 148/2015 è rappresentata dal mancato obbligo, per i datori di lavoro, del versamento del contributo addizionale con specifico riferimento ai soli periodi di sospensione/riduzione dell'attività lavorativa collocati dall'1 gennaio 2022 al 31 marzo 2022, per i quali le relative istanze di accesso ai trattamenti rispettino le disposizioni contenute negli articoli 15 e 30 del d.lgs. n. 148/2015.

Pertanto, i periodi di integrazione salariale, fruiti ai sensi del predetto art. 7 del d.l. n. 4/2022, rilevano ai fini della determinazione della misura del contributo addizionale ai sensi dell'art. 5 del d.lgs. n. 148/2015, qualora lo stesso sia dovuto per eventuali ulteriori periodi di integrazione salariale fruiti nel quinquennio mobile.

Inoltre, nei casi in cui il pagamento delle integrazioni salariali sia effettuato dal datore di lavoro ai dipendenti aventi diritto, si applica il termine di decadenza di cui all'art. 7 del d.lgs. n. 148/2015 (sul punto, si rinvia alla circolare n. 9/2017 e n. 170/2017- CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 3/2017, NdR).

Per i datori di lavoro tenuti al versamento al Fondo di Tesoreria di cui all'art. 1, commi 755 e seguenti, della legge n. 296/2006, si rinvia a quanto precisato al precedente paragrafo 3.1.

Con la citata circolare n. 18/2022 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 5/2022, NdR) sono state illustrate le tipologie e le caratteristiche degli interventi introdotti dal decreto-legge in argomento e fornite le relative istruzioni operative, che sono state altresì integrate con le indicazioni contenute nel successivo messaggio n. 802/2022 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 7/2017, NdR).

6.1 DATORI DI LAVORO DESTINATARI

Come già precisato, in sede di conversione del decreto Sostegni *ter*, la legge n. 25/2022 ha notevolmente ampliato il novero dei codici ATECO che individuano i settori in cui i datori di lavoro, in caso di ricorso ai trattamenti di integrazione salariale, beneficiano dell'esenzione dal pagamento del contributo addizionale previsto dal d.lgs. n. 148/2015.

Rientrano, pertanto, nella previsione declinata dal menzionato art. 7 esclusivamente i datori di lavoro appartenenti ai settori identificati secondo la classificazione delle attività economiche ATECO 2007 individuati dai codici contenuti nell'allegato I del citato decreto-legge (Allegato n. 1).

6.2 TIPOLOGIA DI INTERVENTI E RELATIVE CARATTERISTICHE

I datori di lavoro destinatari delle disposizioni di cui all'art. 7 del decreto Sostegni *ter*, come individuati al precedente paragrafo, in relazione alle sospensioni/riduzioni di attività lavorativa nel periodo dall'1 gennaio 2022 al 31 marzo 2022, possono richiedere i trattamenti di integrazione salariale di riferimento in base alla disciplina di cui al d.lgs. n. 148/2015, come modificato dalla legge n. 234/2021, secondo l'impianto normativo illustrato nella circolare n. 18/2022 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 5/2022, NdR).

Si ricorda che, in relazione alla formulazione della norma, i trattamenti indicati al comma 1 dell'art. 7 del decreto Sostegni *ter* rientrano nell'ambito della normativa di tipo generale e non emergenziale. L'unica deroga alla disciplina generale di cui al d.lgs. n. 148/2015, che regola l'accesso agli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, è rappresentata dal mancato obbligo, per i datori di lavoro richiedenti, del versamento del contributo addizionale, come precisato al precedente paragrafo 6.

Ne consegue che permangono tutte le altre regole che governano l'accesso ai trattamenti già richiamate al precedente paragrafo 5.2.

A tale riguardo, si ribadisce che, con esclusivo riferimento alle domande di assegno di integrazione salariale a carico del FIS e dei Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26 e 40 del d.lgs. n. 148/2015, presentate nell'arco temporale che va dall'1 gennaio 2022 al 31 marzo 2022 da datori di lavoro operanti nei settori ricompresi nei codici Ateco individuati nell'allegato I del d.l. n. 4/2022, così come integrato in sede di conversione dalla legge n. 25/2022, trovano applicazione le semplificazioni procedurali illustrate nel messaggio n. 802/2022 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 7/2022, NdR), in materia di informazione e consultazione sindacale, richieste di pagamento diretto e valutazione dei requisiti di accesso all'assegno di integrazione salariale.

6.3 RISORSE FINANZIARIE

Per la copertura degli oneri connessi al mancato gettito del contributo addizionale relativo ai trattamenti di integrazione salariale introdotti dal decreto Sostegni *ter*, il comma 2 dell'art. 7 del medesimo decreto prevede uno stanziamento complessivo di 104,7 milioni di euro per l'anno 2022, che costituisce, peraltro, il limite massimo di spesa.

6.4 MODALITÀ OPERATIVE

Per le richieste inerenti ai periodi rientranti nella previsione di cui all'art. 7 del d.l. n. 4/2022, i datori di lavoro dovranno attenersi alla prassi ordinaria, salvo quanto previsto dal citato messaggio n. 802/2022 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 7/2022, NdR) per le domande di assegno di integrazione salariale.

7. ESONERO DAL VERSAMENTO DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE PREVISTO DALL'ART. 7, COMMA 1, DEL DECRETO-LEGGE N. 4/2022, CONVERTITO, CON MODIFICAZIONI, DALLA LEGGE N. 25/2022, E DALL'ART. 11, COMMA 2, DEL DECRETO-LEGGE N. 21/2022, CONVERTITO, CON MODIFICAZIONI, DALLA LEGGE N. 51/2022

L'esonero dal versamento del contributo addizionale di cui agli articoli 5 e 29, comma 8, del d.lgs. n. 148/2015, introdotto dall'art. 7, comma 1, del d.l. n. 4/2022, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 25/2022, in quanto riconosciuto esclusivamente in favore dei datori di lavoro svolgenti una delle attività identificate dai codici ATECO di cui all'Allegato n. 1 alla presente circolare, si configura quale misura selettiva che, come tale, necessita dell'autorizzazione della Commissione europea ai sensi dell'art. 107, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea. Al riguardo, si fa presente che il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ha notificato alla Commissione europea, in data 24 maggio 2022, il regime di aiuti di Stato e che il predetto aiuto è stato approvato con la decisione C(2022) 4611 *final* del 7 luglio 2022.

Il beneficio in argomento è stato autorizzato ai sensi della sezione 3.1 della Comunicazione della Commissione europea C(2020) 1863 *final* del 19 marzo 2020, e successive modificazioni, c.d. *Temporary Framework*, e nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima Comunicazione.

L'esonero dal versamento del contributo addizionale di cui agli articoli 5 e 29, comma 8, e 33, comma 2, del d.lgs. n. 148/2015, introdotto dall'art. 11, comma 2, del d.l. n. 21/2022, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 51/2022, poiché riconosciuto esclusivamente in favore dei datori di lavoro svolgenti una delle attività identificate dai codici ATECO riportati al precedente paragrafo 5.1, si configurerebbe quale aiuto di Stato con carattere di selettività e, come tale, soggetto alla preventiva autorizzazione da parte della Commissione europea ai sensi dell'art. 107, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea.

Premesso quanto sopra, si fa riserva di fornire indicazioni in ordine all'applicabilità della misura all'esito delle interlocuzioni del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali con la Commissione europea.

8. DECRETO MINISTERIALE N. 67/2022. INDIVIDUAZIONE DEI CRITERI DI ESAME PER LE DOMANDE DI CONCESSIONE DELL'INTEGRAZIONE SALARIALE ORDINARIA

Il decreto ministeriale n. 67/2022 (*CONFIMI ROMAGNA NEWS* n. 19/2022, *NdR*), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 114 del 17 maggio 2022, ha integrato il decreto ministeriale n. 95442/2016 (*CONFIMI ROMAGNA NEWS* n. 16/2016, *NdR*), che individua i criteri di esame per le domande di concessione dell'integrazione salariale ordinaria.

8.1 CAUSALE "CRISI DI MERCATO"

L'art. 1 del menzionato decreto ministeriale n. 67/2022 ha inserito all'art. 3 del decreto ministeriale n. 95442/2016, dopo il comma 3, il comma 3-bis, con cui, limitatamente all'anno 2022 e in relazione della crisi internazionale in atto in Ucraina, si prevede che la fattispecie di "crisi di mercato" si concretizza anche quando la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa derivi dall'impossibilità di concludere accordi o scambi in ragione delle limitazioni conseguenti alla crisi in Ucraina.

Si rammenta che la causale "crisi di mercato" si caratterizza per una mancanza di lavoro o di ordini dipendente dall'andamento del mercato o del settore merceologico dell'azienda.

Ai fini dell'individuazione degli elementi valutativi che afferiscono alla causale di cui trattasi, occorre analizzare il contesto economico produttivo del settore ponendo l'accento sulla congiuntura negativa che interessa il mercato di riferimento.

Nella relazione tecnica dettagliata prevista dall'art. 2 del citato decreto ministeriale n. 95442/2016, il datore di lavoro dovrà dare prova di un andamento involutivo degli ordini e delle commesse, tale da pregiudicare il regolare svolgimento dell'attività lavorativa, derivante dalla difficoltà/impossibilità di definire accordi e/o scambi a causa della crisi in Ucraina.

Le problematiche potranno riferirsi sia all'attività direttamente esercitata dall'impresa nell'unità produttiva per cui si richiede il trattamento ordinario di integrazione salariale, sia a quella svolta dalla/e azienda/e fornitrici.

A tale fine, la relazione tecnica potrà essere supportata anche da documenti istituzionali (per es., documenti parlamentari o governativi, documentazione proveniente dall'Istat e/o dalle Associazioni di categoria) utili alla valutazione delle ricadute sul mercato nazionale delle criticità collegate alla contingente situazione internazionale.

In relazione a quanto disposto dall'art. 7, comma 6, del decreto interministeriale 30 marzo 2016, n. 94343, e successive modificazioni, istitutivo del Fondo di integrazione salariale, nonché dall'art. 26, comma 1-bis, del d.lgs. n. 148/2015, i criteri individuati nel decreto ministeriale n. 95442/2016, come integrati dall'art. 1 del decreto ministeriale n. 67/2022, valgono anche ai fini della valutazione delle istanze di accesso all'assegno di integrazione salariale riconosciuto dal FIS e dai Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26 e 40 del medesimo decreto legislativo, relativamente alle causali ordinarie.

8.2 CAUSALE “MANCANZA DI MATERIE PRIME O COMPONENTI”

L'art. 2 del decreto ministeriale n. 67/2022 ha inserito altresì all'art. 5 del decreto ministeriale n. 95442/2016, dopo il comma 1, il comma 1-bis, con cui si prevede che, ai fini del ricorso alla cassa integrazione ordinaria, la fattispecie di “*manca di materie prime o componenti*” sussiste anche quando sia riconducibile a difficoltà economiche, non prevedibili, temporanee e non imputabili all'impresa, nel reperimento di fonti energetiche, funzionali alla trasformazione delle materie prime necessarie per la produzione.

Il medesimo art. 2, inoltre, ha aggiunto al secondo comma dell'art. 5 del decreto ministeriale n. 95442/2016, il seguente periodo: “*Nei casi di cui al comma 1-bis, la relazione tecnica di cui all'art. 2, comma 1, documenta le oggettive difficoltà economiche e la relativa imprevedibilità, temporaneità e non imputabilità delle stesse*”.

La novella in questione - che, peraltro, è introdotta nel decreto ministeriale n. 95442/2016 in modo strutturale e non transitorio - postula la necessità di individuare la platea dei datori di lavoro che possono ricorrere alla causale di cui trattasi, anche ai fini dell'esercizio della discrezionalità amministrativa in materia di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale, che l'art. 16 del D.lgs. n. 148/2015 pone in capo all'Istituto.

Al riguardo, si precisa che, **su espresso indirizzo del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, il ricorso alla citata causale è circoscritto alle “aziende energivore”**, cioè le imprese a forte consumo di energia elettrica e imprese a forte consumo di gas naturale, come individuate rispettivamente dal decreto 21 dicembre 2017 del Ministero dello Sviluppo economico (MISE) e dal decreto 21 dicembre 2021 del Ministero della Transizione ecologica (MITE).

Si evidenzia che, in relazione a quanto previsto dall'art. 3 del decreto 21 dicembre 2017 del MISE, **sono ritenute a forte consumo di energia elettrica le imprese che, nel triennio 2018-2020, hanno registrato un consumo medio di energia elettrica pari ad almeno 1 GWh/anno e che presentano i seguenti requisiti:**

- a) operano nei settori dell'Allegato 3 alle Linee guida CE di cui alla Comunicazione della Commissione pubblicata nella Gazzetta Ufficiale C 200/01 dell'Unione europea del 28 giugno 2014;
- b) operano nei settori dell'Allegato 5 alle predette Linee guida CE e sono caratterizzate da un indice di intensità elettrica positivo determinato, sul periodo di riferimento, in relazione al VAL ai sensi dell'art. 5, comma 1, non inferiore al 20%;
- c) non rientrano fra quelle di cui ai punti a) e b), ma sono ricomprese negli elenchi delle imprese a forte consumo di energia redatti, per gli anni 2013 o 2014, dalla Cassa per i servizi energetici e ambientali (CSEA) in attuazione dell'art. 39 del d.l. n. 83/2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 134/2012.

Inoltre, avuto riguardo a quanto previsto dall'art. 3 del decreto 21 dicembre 2021 del MITE, **sono ritenute a forte consumo di gas naturale le imprese che, nel triennio 2018-2020, hanno registrato un consumo medio di gas naturale pari ad almeno 1 GWh/anno ovvero 94.582 Sm³/anno, considerando un potere calorifico superiore per il gas naturale pari a 10,57275 kWh/Sm³ e che operano nei settori dell'allegato 1 del medesimo decreto ministeriale.**

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 6, comma 1, del decreto ministeriale 21 dicembre 2017 e dall'art. 3, comma 2, del decreto ministeriale 21 dicembre 2021, rispettivamente le imprese a forte consumo di energia elettrica e quelle a forte consumo di gas naturale, che presentano i requisiti sopra indicati, sono riconosciute annualmente in elenchi predisposti dalla Cassa dei servizi energetici e ambientali (CSEA), secondo le indicazioni impartite dall'Autorità di regolazione per energia reti e ambiente (ARERA).

Si evidenzia che l'appartenenza agli elenchi sopra indicati dovrà essere espressamente specificata dal datore di lavoro nella relazione tecnica, prevista dall'art. 2 del decreto ministeriale n. 95442/2016, allegata alla domanda di integrazione salariale.

Per consentire una corretta valutazione da parte dell'Istituto delle effettive criticità affrontate dalle imprese nel reperimento delle fonti energetiche, nella citata relazione tecnica dovranno essere altresì inseriti i seguenti elementi:

- in termini interpretativi, deve sussistere in capo al datore di lavoro non una interruzione delle fonti di approvvigionamento energetico, ma una difficoltà finanziaria temporanea e contingente dovuta a un aumento dei costi dell'energia di consistente entità e, quindi, di carattere imprevedibile e non imputabile al datore di lavoro, come tale non rientrante nell'ordinario rischio di impresa;
- la predetta difficoltà deve essere apprezzabile in termini di indicatori economico-finanziari; a tale fine, nella relazione tecnica, dovranno essere indicati gli aumenti imprevisti del costo dei fattori energetici cui è andato incontro il datore di lavoro e contestualmente indicati gli effetti che tali aumenti stanno determinando sulla spesa affrontata per le forniture energetiche; a tale riguardo, i requisiti dell'imprevedibilità ed eccezionalità dell'evento e, quindi, della non imputabilità dello stesso al datore di lavoro, si considerano sussistenti quando - raffrontando gli oneri sostenuti per la fornitura dell'energia nel trimestre precedente a quello in cui è collocato il periodo oggetto della domanda di integrazione

salariale ordinaria con i costi sopportati per la stessa finalità nei medesimi trimestri del biennio precedente – emerge **uno scostamento medio superiore al 30%**; l'incremento dei costi sostenuti per la fornitura dell'energia potrà altresì essere evidenziato attraverso la valorizzazione della voce “*debito verso fornitori*” presente tra gli indicatori economico finanziari riportati nella relazione tecnica;

- in ordine al rispetto del requisito connesso alla temporaneità dell'evento, l'impresa dovrà evidenziare come l'oggettiva difficoltà da affrontare sia strettamente legata all'aumento improvviso e sproporzionato dei costi energetici, corredando la relazione tecnica con l'illustrazione delle azioni e delle iniziative che intende attuare per superare le difficoltà economiche temporanee e non imputabili legate ai rincari dell'energia e riprendere, quindi, la normale attività lavorativa. L'incremento degli ordinativi o l'ingresso di nuove commesse, la partecipazione a gare di appalto, le richieste di preventivi, le partecipazioni a fiere o eventi commerciali/promozionali, le campagne pubblicitarie e qualsiasi altra iniziativa volta a incrementare la platea dei clienti o ad ampliare il mercato di riferimento, sono elementi dai quali si può desumere la capacità di ripresa della normale attività lavorativa da parte del datore di lavoro.

Si ricorda, inoltre, che la relazione tecnica è resa dai datori di lavoro ai sensi dell'art. 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, e, quindi, costituisce di per sé idonea autocertificazione, integrabile nel caso in cui si verifichino carenze di elementi utili all'istruttoria, fermi restando i controlli sulle autodichiarazioni previsti dalla legge.

In relazione a quanto illustrato in precedenza in merito all'individuazione della platea dei datori di lavoro cui si rivolge l'integrazione apportata all'art. 2 del citato decreto ministeriale n. 67/2022, si ribadisce che la novella introdotta resta circoscritta esclusivamente alle domande di trattamenti di integrazione salariale delle aziende “energivore”.

9. MODALITÀ OPERATIVE. COMPILAZIONE DEL FLUSSO UNIEMENS PER ESPOSIZIONE DEL CONGUAGLIO E DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE

TRATTAMENTO ORDINARIO DI INTEGRAZIONE SALARIALE PREVISTO DALL'ART. 44, COMMA 11-QUINQUIES, DEL D.LGS. N. 148/2015

Per tutti gli eventi di cassa integrazione ordinaria gestiti con il sistema del *ticket*, i datori di lavoro o i loro consulenti/intermediari dovranno indicare in <CodiceEventoGiorn> di <EventoGiorn> di <Giorno> il codice evento “COR” (“Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria Richiesta”), sia in caso di cassa integrazione richiesta (non ancora autorizzata) sia dopo avere ricevuto l'autorizzazione; dovrà essere altresì indicato il codice “T” in “TipoEventoCIG” e il relativo *ticket* in <IdentEventoCig>.

Successivamente all'autorizzazione, per il conguaglio delle prestazioni anticipate, i datori di lavoro, all'interno dell'elemento <CongCIGOAltCaus> presente in DenunciaAziendale/ConguagliCIG/CIGAutorizzata/CIGOrd/CongCIGOACredito/CongCIGOAltire, valorizzeranno il codice di nuova istituzione “Lo92”, avente il significato di “Conguaglio CIGO art. 44, comma 11 – *quinquies*, D.lgs. n. 148/2015”, e nell'elemento <CongCIGOAltImp> l'indicazione dell'indennità ordinaria posta a conguaglio relativa all'autorizzazione soggetta al contributo addizionale.

Per quanto riguarda l'esposizione degli importi dovuti a titolo di contributo addizionale, i datori di lavoro utilizzeranno il nuovo codice causale “E610”, avente il significato di “Contributo

Addizionale CIG ordinaria art. 44, comma 11 – *quinquies*, D.lgs. n. 148/2015”, presente nell’elemento <CongCIGOCausAdd>.

In caso di cessazione di attività, il datore di lavoro potrà effettuare il conguaglio della prestazione erogata tramite flusso Uniemens di regolarizzazione riferito all’ultimo mese di attività e, comunque, entro i termini di decadenza delle autorizzazioni.

ASSEGNO DI INTEGRAZIONE SALARIALE A CARICO DEL FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE (FIS) E DEI FONDI DI SOLIDARIETÀ BILATERALI DI CUI AGLI ARTICOLI 26 E 40 DEL D.LGS. N. 148/2015

In caso di accesso alla prestazione di assegno di integrazione salariale, i datori di lavoro o i loro consulenti/intermediari dovranno associare all’istanza medesima un codice identificativo (*ticket*). I datori di lavoro dovranno indicare il <CodiceEvento> “AOR” già in uso per gli eventi di riduzione o sospensione dell’attività lavorativa tutelati dai Fondi di solidarietà e dal FIS, gestiti con il sistema del *ticket*.

A tale fine avranno cura di compilare il flusso Uniemens secondo le seguenti modalità. Nell’elemento <Settimana> di <DatiRetributivi> di <DenunciaIndividuale>, nel campo <CodiceEvento> andranno utilizzati i codici che identificano l’evento di riduzione/sospensione tutelato dal Fondo. Gli stessi andranno valorizzati nell’elemento <EventoGiorn> dell’elemento <Giorno> in corrispondenza di <CodiceEventoGiorn> (contenente la codifica della tipologia dell’evento del giorno). L’elemento <NumOreEvento> dovrà contenere il numero ore dell’evento espresso in centesimi. Per la modalità di corretta compilazione del suddetto elemento si rinvia alle indicazioni fornite nel documento tecnico Uniemens. Nell’elemento <IdentEventoCIG> va indicato il codice identificativo (*ticket*) ottenuto dall’apposita funzionalità “Inserimento ticket”, prevista all’interno della procedura di inoltro della domanda al Fondo, sia in caso di assegno richiesto (non ancora autorizzato) sia dopo avere ricevuto l’autorizzazione. Tale *ticket* identifica l’intero periodo di riduzione/sospensione e deve essere indicato nella domanda di accesso alla prestazione per consentirne l’associazione con l’autorizzazione rilasciata all’esito dell’istruttoria. Anche l’elemento <CodiceEvento> di <DifferenzeACredito> dovrà essere valorizzato con il codice evento “AOR”.

Per l’esposizione del conguaglio delle somme anticipate ai lavoratori e relative a ciascuna domanda di assegno di integrazione salariale che è stata autorizzata, deve essere utilizzato l’elemento <FondoSol> al percorso DenunciaAziendale/ConguagliCIG/CIGAutorizzata.

I datori di lavoro dovranno operare nel seguente modo. Nell’elemento <NumAutorizzazione> di <CIGAutorizzata> dovrà essere esposto il numero di autorizzazione rilasciata dalla Struttura INPS territorialmente competente; negli elementi <CongFSolCausaleACredito> e <CongFSolImportoACredito> di <CongFSolACredito> di <FondoSol> andranno indicati, rispettivamente, la causale dell’importo posto a conguaglio e il relativo importo. A tale fine, i datori di lavoro autorizzati all’assegno di integrazione salariale a carico del Fondo di integrazione salariale (FIS) e dei Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26 e 40 del d.lgs. n. 148/2015, valorizzeranno il nuovo codice causale “Lo15”, avente il significato di “Conguaglio Assegno Integrazione salariale art. 44, comma 11 – *sexies*, D.lgs. n. 148/2015”.

Per quanto riguarda l’esposizione degli importi dovuti a titolo di contributo addizionale, i datori di lavoro utilizzeranno il nuovo codice causale “A107”, avente il significato di “Contributo

Addizionale Assegno integrazione salariale art. 44, comma 11 – sexies, D.lgs. n. 148/2015”, presente nell’elemento CongCIGOCausAdd.

In caso di cessazione di attività, il datore di lavoro potrà effettuare il conguaglio della prestazione erogata tramite flusso Uniemens di regolarizzazione riferito all’ultimo mese di attività e, comunque, entro i termini di decadenza delle autorizzazioni.

INPS**VARIAZIONE, DAL 27 LUGLIO 2022, DELLA MISURA DELL'INTERESSE DI DILAZIONE E DI DIFFERIMENTO E DELLE SOMME AGGIUNTIVE PER OMESSO O RITARDATO VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI**

Con la decisione di politica monetaria del 21 luglio 2022 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 30/2022), la Banca Centrale Europea ha deliberato l'aumento del "tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema" (ex "Tasso Ufficiale di Riferimento" - TUR), da utilizzare per il pagamento rateale dei debiti contributivi e per la determinazione del tasso di differimento e di dilazione, che, a decorrere dal 27 luglio 2022, è fissato nella misura dello 0,50% (circolare INPS 29/8/2022 n. 98).

Di conseguenza, ai sensi delle disposizioni contenute nell'art. 3, comma 4 del d.l. n. 318/1996, convertito dalla legge n. 402/1996, l'interesse di differimento e di dilazione per la regolarizzazione rateale dei debiti contributivi e accessori di legge, dovuti dai datori di lavoro agli enti gestori di forme di previdenza e di assistenza obbligatoria, risulterà pari al "tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema" maggiorato di 6 punti percentuali.

INTERESSI DI DILAZIONE

L'interesse di dilazione, da applicare alle rateazioni presentate dal 27 luglio 2022, dovrà essere calcolato sulla base del nuovo tasso del 6,50%.

INTERESSI DI DIFFERIMENTO

Nei casi di autorizzazione al differimento del termine di versamento dei contributi, la nuova aliquota del 6,50% si applica a decorrere dalla contribuzione relativa al mese di luglio 2022.

SANZIONI CIVILI

La nuova misura delle sanzioni civili a decorrere dal 27 luglio 2022 si determina come segue:

- per il ritardato pagamento delle inadempienze contributive spontaneamente denunciate nei termini oppure spontaneamente denunciate entro l'anno e pagate entro i 30 giorni successivi, è pari al "tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema" (0,50%) maggiorato di cinque punti e mezzo, quindi, al 6,00% annuo, ai sensi dell'art. 116 ^[1], comma 8, lettere a) e b) secondo periodo della legge n. 388/2000;
- per il mancato pagamento dei contributi accertati dall'INPS dall'1 ottobre 2000, denunciati dagli interessati oltre un anno dalla scadenza oppure denunciati entro l'anno e non pagati nei 30 giorni, il tasso è pari al 30% annuo ai sensi della legge n. 388/2000 - art. 116, comma 8, lettera b);
- per le inadempienze previste al comma 10 del menzionato art. 116 è pari al "tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema" maggiorato di 5,5 punti e, quindi, al 6,00% annuo.

SANZIONI RIDOTTE IN CASO DI PROCEDURE CONCORSUALI

Il Consiglio di Amministrazione dell'INPS, con deliberazione 8/1/2002 n. 1, ha stabilito che in caso di procedure concorsuali, nell'ipotesi prevista dall'art. 116, comma 8, lett. a) della legge n. 388/2000, le sanzioni ridotte devono essere calcolate nella misura del TUR, oggi "tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema".

Nell'ipotesi di evasione, di cui all'art. 116, comma 8, lett. b) della medesima legge, la misura delle sanzioni è pari al predetto tasso aumentato di due punti.

Con la predetta deliberazione, tuttavia, è stato anche stabilito che il limite massimo della riduzione non può essere inferiore alla misura dell'interesse legale (art. 1, comma 220 della legge n. 662/1996); pertanto *"qualora il tasso del TUR scenda al di sotto del tasso degli interessi legali, la riduzione massima sarà pari al tasso legale, mentre la minima sarà pari all'interesse legale maggiorato di due punti"*.

Tenuto conto che il "tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema" (ex TUR) è inferiore alla misura dell'interesse legale - pari all'1,25% dall'1 gennaio 2022, ai sensi del decreto 13/12/2021 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 2/2022 e n. 46/2021) -, nell'ipotesi prevista dal comma 8, lett. a) del citato art. 116, la misura delle sanzioni ridotte sarà pari alla misura degli interessi legali (1,25% annuo).

Nel caso di cui al comma 8, lett. b) del medesimo articolo, la misura delle sanzioni ridotte sarà pari al tasso legale maggiorato di due punti, quindi al 3,25%.

[1] Art. 116 della legge n. 388/2000

Misure per favorire l'emersione del lavoro irregolare

1. Alle imprese che recepiscono, entro un anno dalla decisione assunta dalla Commissione delle Comunità europee sul regime di aiuto di Stato n. 236/A/2000, contratti di riallineamento regolati ai sensi e alle condizioni dell'articolo 5 del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni, è concesso, per la durata del programma di riallineamento e, comunque, per un periodo non superiore a cinque anni, uno sgravio contributivo nelle misure di cui al comma 2 per i lavoratori individuati secondo le modalità di cui al comma 3-sexies dell'articolo 5 del citato decreto-legge n. 510 del 1996, introdotto dall'articolo 75 della legge 23 dicembre 1998, n. 448, mai denunciati agli enti previdenziali.

2. Lo sgravio contributivo di cui al comma 1, determinato sulle retribuzioni corrisposte, è fissato nella misura del 100 per cento per il primo anno, dell'80 per cento per il secondo anno, del 60 per cento per il terzo anno, del 40 per cento per il quarto anno e del 20 per cento per il quinto anno.

3. Per i lavoratori già denunciati agli enti previdenziali e interessati dai contratti di riallineamento di cui al comma 1 per periodi e retribuzioni non denunciate, è concesso uno sgravio contributivo pari alla metà delle misure di cui al comma 2.

4. Le disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 3 trovano applicazione anche nei confronti delle imprese che hanno in corso, alla data di entrata in vigore della presente legge, il programma di riallineamento ai sensi dell'articolo 5 del citato decreto-legge n. 510 del 1996, e successive modificazioni, secondo le seguenti modalità:

a) per il periodo successivo secondo le annualità e con le entità dello sgravio previste dai commi 1, 2 e 3;

b) per il periodo del contratto di riallineamento antecedente, lo sgravio si applica sotto forma di conguaglio sulle spettanze contributive già versate per i lavoratori interessati al contratto stesso nelle misure di cui ai commi 1, 2 e 3. L'importo del conguaglio così determinato, usufruibile entro il termine del periodo di riallineamento e, comunque, entro il periodo di fruizione dello sgravio di cui alla lettera a), è utilizzato secondo le modalità fissate dagli enti previdenziali, a valere anche sulle regolarizzazioni in corso di cui al comma 3-sexies dell'articolo 5 del citato decreto-legge n. 510 del 1996, introdotto dall'articolo 75 della legge 23 dicembre 1998, n. 448.

5. Agli oneri derivanti dai commi da 1 a 4, valutati nel limite massimo di lire 200 miliardi per ciascuno degli anni 2001, 2002 e 2003, e di lire 100 miliardi per ciascuno degli anni 2004, 2005 e 2006, si provvede mediante l'utilizzo delle risorse del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.

6. All'articolo 63 della legge 23 dicembre 1999, n. 488, il comma 3 è abrogato.

7. All'articolo 78 della legge 23 dicembre 1998, n. 448, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 3, la parola: "nove" è sostituita dalla seguente: "dieci", dopo le parole: "della programmazione economica," è inserita la seguente: "due" ed è aggiunto, in fine, il seguente periodo: "Per il funzionamento del Comitato è autorizzata la spesa di lire 1000 milioni a decorrere dall'anno 2001";

b) al comma 4, dopo il primo periodo, è inserito il seguente: "A tale fine le commissioni possono affidare l'incarico di durata non superiore a quindici mesi, rinnovabile una sola volta per una durata non superiore a quella iniziale e comunque non oltre il 31 dicembre 2003, a soggetto dotato di idonea professionalità, previo parere favorevole espresso dal Comitato di cui al comma 3 che provvede, altresì a verificare e valutare periodicamente l'attività svolta dal tutore, segnalandone l'esito alla rispettiva commissione per l'adozione delle conseguenti determinazioni; per la relativa attività è autorizzata la spesa di lire 5 miliardi per ciascuno degli anni 2001, 2002 e 2003; qualora la commissione non sia costituita od operante, all'affidamento dell'incarico e all'adozione di ogni altra relativa determinazione provvede direttamente il Comitato di cui al comma 3";

c) è aggiunto, in fine, il seguente comma: "5-bis. All'onere per il funzionamento del Comitato di cui al comma 3 e a quello relativo agli incarichi di tutore di cui al comma 4 si provvede mediante riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 66, comma 1, della legge 17 maggio 1999, n. 144. Le somme occorrenti sono attribuite in conformità agli indirizzi e criteri determinati dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale".

8. I soggetti che non provvedono entro il termine stabilito al pagamento dei contributi o premi dovuti alle gestioni previdenziali ed assistenziali, ovvero vi provvedono in misura inferiore a quella dovuta, sono tenuti:

a) nel caso di mancato o ritardato pagamento di contributi o premi, il cui ammontare è rilevabile dalle denunce e/o registrazioni obbligatorie, al pagamento di una sanzione civile, in ragione d'anno, pari al tasso ufficiale di riferimento maggiorato di 5,5 punti; la sanzione civile non può essere superiore al 40 per cento dell'importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge;

b) in caso di evasione connessa a registrazioni o denunce obbligatorie omesse o non conformi al vero, cioè nel caso in cui il datore di lavoro, con l'intenzione specifica di non versare i contributi o premi, occulta rapporti di lavoro in essere ovvero le retribuzioni erogate, al pagamento di una sanzione civile, in ragione d'anno, pari al 30 per cento; la sanzione civile non può essere superiore al 60 per cento dell'importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge. Qualora la denuncia della situazione debitoria sia effettuata spontaneamente prima di contestazioni o richieste da parte degli enti impositori e comunque entro dodici mesi dal termine stabilito per il pagamento dei contributi o premi e sempreché il versamento dei contributi o premi sia effettuato entro trenta giorni dalla denuncia stessa, i soggetti sono tenuti al pagamento di una sanzione civile, in ragione d'anno, pari al tasso ufficiale di riferimento maggiorato di 5,5 punti; la sanzione civile non può essere superiore al 40 per cento dell'importo dei contributi o premi, non corrisposti entro la scadenza di legge.

9. Dopo il raggiungimento del tetto massimo delle sanzioni civili nelle misure previste alle lettere a) e b) del comma 8 senza che si sia provveduto all'integrale pagamento del dovuto, sul debito contributivo maturano interessi nella misura degli interessi di mora di cui all'articolo 30 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 602, come sostituito all'articolo 14 del decreto legislativo 26 febbraio 1999, n. 46.

10. Nei casi di mancato o ritardato pagamento di contributi o premi derivanti da oggettive incertezze connesse a contrastanti orientamenti giurisprudenziali o amministrativi sulla ricorrenza dell'obbligo contributivo, successivamente riconosciuto in sede giudiziale o amministrativa, sempreché il versamento dei contributi o premi sia effettuato entro il termine fissato dagli enti impositori, si applica una sanzione civile, in ragione d'anno, pari al tasso ufficiale di riferimento maggiorato di 5,5 punti; la sanzione civile non può essere superiore al 40 per cento dell'importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge.

11. Nelle amministrazioni centrali e periferiche dello Stato e negli enti locali il dirigente responsabile è sottoposto a sanzioni disciplinari ed è tenuto al pagamento delle sanzioni e degli interessi di cui ai commi 8, 9 e 10.

12. Ferme restando le sanzioni penali, sono abolite tutte le sanzioni amministrative relative a violazioni in materia di previdenza e assistenza obbligatorie consistenti nell'omissione totale o parziale del versamento di contributi o premi o dalle quali comunque derivi l'omissione totale o parziale del versamento di contributi o premi, ai sensi dell'articolo 35, commi secondo e terzo, della legge 24 novembre 1981, n. 689, nonché a violazioni di norme sul collocamento di carattere formale.

13. Nei casi di tardivo pagamento dei contributi o premi dovuti alle gestioni previdenziali ed assistenziali per i quali non si fa luogo all'applicazione delle sanzioni civili e degli interessi di mora di cui al comma 8 del presente

articolo e di cui alla previgente normativa in materia sanzionatoria, non possono essere richiesti gli interessi previsti dall'articolo 1282 del codice civile.

14. I pagamenti effettuati per contributi sociali obbligatori ed accessori a favore degli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza ed assistenza non sono soggetti all'azione revocatoria di cui all'articolo 67 delle disposizioni approvate con regio decreto 16 marzo 1942, n. 267.

15. Fermo restando l'integrale pagamento dei contributi e dei premi dovuti alle gestioni previdenziali e assistenziali, i consigli di amministrazione degli enti impositori, sulla base di apposite direttive emanate dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica fissano criteri e modalità per la riduzione delle sanzioni civili di cui al comma 8 fino alla misura degli interessi legali, nei seguenti casi:

a) nei casi di mancato e ritardato pagamento di contributi o premi derivanti da oggettive incertezze connesse a contrastanti ovvero sopravvenuti diversi orientamenti giurisprudenziali o determinazioni amministrative sulla ricorrenza dell'obbligo contributivo successivamente riconosciuto in sede giurisdizionale o amministrativa in relazione alla particolare rilevanza delle incertezze interpretative che hanno dato luogo alla inadempienza e nei casi di mancato o ritardato pagamento di contributi o premi, derivanti da fatto doloso del terzo denunciato, entro il termine di cui all'articolo 124, primo comma, del codice penale, all'autorità giudiziaria;

b) per le aziende in crisi per le quali siano stati adottati i provvedimenti previsti dalla legge 12 agosto 1977, n. 675, dalla legge 5 dicembre 1978, n. 787, dal decreto-legge 30 gennaio 1979, n. 26, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 aprile 1979, n. 95, e dalla legge 23 luglio 1991, n. 223, e comunque in tutti i casi di crisi, riconversione o ristrutturazione aziendale che presentino particolare rilevanza sociale ed economica in relazione alla situazione occupazionale locale ed alla situazione produttiva del settore, comprovati dalla Direzione provinciale del lavoro – Servizio ispezione del lavoro territorialmente competente, e, comunque, per periodi contributivi non superiori a quelli stabiliti dall'articolo 1, commi 3 e 5, della citata legge n. 223 del 1991, con riferimento alla concessione per i casi di crisi aziendali, di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale.

15-bis. Per le aziende agricole colpite da eventi eccezionali, ivi comprese le calamità naturali dichiarate ai sensi del comma 2 dell'articolo 2 della legge 14 febbraio 1992, n. 185, e le emergenze di carattere sanitario, la riduzione delle sanzioni civili di cui al comma 8 è fissata con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, in misura non inferiore al tasso di interesse legale.

16. In attesa della fissazione da parte dei medesimi consigli di amministrazione dei criteri e delle modalità di riduzione delle sanzioni civili di cui al comma 8 per i casi di cui alle lettere a) e b) del comma 15, resta fermo quanto stabilito dall'articolo 3, commi da 1 a 3, del decreto-legge 29 marzo 1991 n. 103, convertito con modificazioni, dalla legge 1° giugno 1997, n. 166 e successive modificazioni. Resta altresì fermo quanto stabilito dall'articolo 1, commi 220 e 2121, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, in materia di riduzione delle sanzioni civili di cui al comma 8 rispettivamente nelle ipotesi di procedure concorsuali e nei casi di omesso o ritardato pagamento dei contributi o premi da parte di enti non economici e di enti, fondazioni e associazioni non aventi fini di lucro.

17. Nei casi previsti dal comma 15, lettera a), il pagamento rateale di cui all'articolo 2, comma 11, del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389, può essere consentito fino a sessanta mesi, previa autorizzazione del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, e sulla base dei criteri di eccezionalità ivi previsti.

17-bis. Nei casi di particolare eccezionalità, individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze tra quelli previsti dal comma 15-bis, il pagamento rateale di cui all'articolo 2, comma 11, del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389, può essere consentito fino a quaranta rate trimestrali costanti.

18. Per i crediti in essere e accertati al 30 settembre 2000 le sanzioni sono dovute nella misura e secondo le modalità fissate dai commi 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223 e 224 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 1996, n. 662. Il maggiore importo versato, pari alla differenza fra quanto dovuto ai sensi dei predetti commi del citato articolo 1 della legge 23 dicembre 1996, n. 662, e quanto calcolato in base all'applicazione dei commi da 8 a 17 del presente articolo, costituisce un credito contributivo nei confronti dell'ente previdenziale che potrà essere posto a conguaglio ratealmente nell'arco di un anno, tenendo conto delle scadenze temporali previste per il pagamento dei contributi e premi assicurativi correnti, secondo modalità operative fissate da ciascun ente previdenziale.

19. L'articolo 37 della legge 24 novembre 1981, n. 689, è sostituito dal seguente:

“Art. 37 - (Omissione o falsità di registrazione o denuncia obbligatoria) –

1. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, il datore di lavoro che, al fine di non versare in tutto o in parte contributi e premi previsti dalle leggi sulla previdenza e assistenza obbligatorie, omette una o più registrazioni o denunce obbligatorie, ovvero esegue una o più denunce obbligatorie in tutto o, in parte, non conformi al vero, è punito con la reclusione fino a due anni quando dal fatto deriva l'omesso versamento di contributi e premi previsti

dalle leggi sulla previdenza e assistenza obbligatorie per un importo mensile non inferiore al maggiore importo fra cinque milioni mensili e il cinquanta per cento dei contributi complessivamente dovuti.

2. Fermo restando l'obbligo dell'organo di vigilanza di riferire al pubblico ministero la notizia di reato, qualora l'evasione accertata formi oggetto di ricorso amministrativo o giudiziario il procedimento penale è sospeso dal momento dell'iscrizione della notizia di reato nel registro di cui all'articolo 335 del codice di procedura penale, fino al momento della decisione dell'organo amministrativo o giudiziario di primo grado.

3. La regolarizzazione dell'inadempienza accertata, anche attraverso dilazione, estingue il reato.

4. Entro novanta giorni l'ente impositore è tenuto a dare comunicazione all'autorità giudiziaria dell'avvenuta regolarizzazione o dell'esito del ricorso amministrativo o giudiziario".

20. Il pagamento della contribuzione previdenziale, effettuato in buona fede ad un ente previdenziale pubblico diverso dal titolare, ha effetto liberatorio nei confronti del contribuente. Conseguentemente, l'ente che ha ricevuto il pagamento dovrà provvedere al trasferimento delle somme incassate, senza aggravio di interessi, all'ente titolare della contribuzione.

WELFARE AZIENDALE E NUOVE MISURE FISCALI PER L'ANNO 2022
ELEVATO (DA € 258,23) A € 600,00 L'IMPORTO, CHE NON CONCORRE A FORMARE IL REDDITO DEI DIPENDENTI, DELLE COSIDDETTE LIBERALITÀ CONCESSE DAI DATORI DI LAVORO, SIA (COME IN PASSATO) DEI BENI CEDUTI E DEI SERVIZI PRESTATI CHE (NOVITÀ) DELLE SOMME DI DENARO EROGATE/RIMBORSATE PER IL PAGAMENTO DI ALCUNE UTENZE DOMESTICHE

L'art. 12 ("Misure fiscali per il welfare aziendale") del decreto-legge 9/8/2022 n. 115 - in vigore dal 10 agosto u.s., giorno successivo alla sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale n. 185, di cui si tratta anche nella sezione AFFARI GENERALI di questo notiziario - prevede: "Limitatamente al periodo d'imposta 2022, in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, non concorrono a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale entro il limite complessivo di euro 600,00"^[1].

Il citato art. 51, comma 3, del TUIR esclude dalla formazione del reddito di lavoro "il valore^[2] dei beni ceduti e dei servizi prestati" al dipendente "se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a lire 500.000" (ossia a € 258,23); "se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito" (da ultimo, CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 44/2022).

Di conseguenza e per l'anno in corso, "entro il limite di complessivo" di 600 euro, l'art. 12 del d.l. n. 115/2022 esclude dalla formazione del reddito non solo il "valore dei beni ceduti e dei servizi prestati" (come sancisce l'art. 51, comma 3, del TUIR), ma anche le somme di denaro, erogate o rimborsate al dipendente dal datore di lavoro, per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.

Inoltre, la formulazione dell'art. 12 del d.l. n. 115/2022 - che, per il "periodo d'imposta 2022", deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, del TUIR (a tutto quanto ivi contenuto, quindi, non solo all'importo ivi indicato di "lire 500.000"/€ 258,23) - sembrerebbe, in caso di superamento del "limite complessivo di 600 euro", consentire di assoggettare a tassazione e contribuzione solo l'eccedenza (in caso di valore della liberalità o della somma pari a € 700, per es., sarebbero imponibili solo 100 euro). Ciò diversamente da quanto previsto dallo stesso art. 51, comma 3 del TUIR, che, come già sopra evidenziato, in caso di superamento del limite di € 258,23 (per es. € 300,00), dispone espressamente l'imponibilità dell'intero valore (senza "franchigia" per i 258,23 euro; nell'esempio citato, quindi, tutti i 300 euro concorrerebbero a formare il reddito). **Per sapere peraltro se tale nostra interpretazione è corretta e in linea con quella del legislatore, come pure per conoscere le condizioni che il datore di lavoro intenzionato a erogare o rimborsare la somma di denaro di cui all'art. 12 del d.l. 115/2022 dovrà rispettare (presumibilmente, il dipendente destinato a riceverla sarà tenuto a consegnare copia delle bollette delle utenze domestiche allo stesso intestate), si rimane in attesa dei necessari chiarimenti degli uffici preposti, Agenzia delle Entrate in primis.**

Giova infine ricordare che:

- la liberalità di cui si tratta e/o la nuova somma di denaro, erogata o rimborsata al dipendente per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, sono escluse dal reddito anche se vengono attribuite a un solo lavoratore (e non a tutti e/o a categorie omogenee);
- il valore del cd bonus carburante previsto per il 2022 dall'art. 2 del d.l. n. 211/2022 (convertito, con modificazioni, dalla legge n. 512/2022 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 28, n. 25 e n. 12 del 2022), di importo non superiore a 200 euro per lavoratore, non concorre al raggiungimento della soglia esente pari a 600 euro.

^[1] L'importo del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati dall'azienda ai lavoratori dipendenti che non concorre alla formazione del reddito è pari a € 258,23, ai sensi dell'art. 51, comma 3 del TUIR; nei soli anni 2020 e 2021 è stato elevato a euro 516,46 (CONFIMI ROMAGNA NEWS nn. 44 e 21 del 2021, 38 e 43 del 2020).

^[2] “Per valore (...) si intende il prezzo o corrispettivo mediamente praticato per i beni e i servizi della stessa specie o similari, in condizioni di libera concorrenza e al medesimo stadio di commercializzazione, nel tempo e nel luogo in cui i beni o servizi sono stati acquisiti o prestati, e, in mancanza, nel tempo e nel luogo più prossimi. Per la determinazione del valore normale si fa riferimento, in quanto possibile, ai listini o alle tariffe del soggetto che ha fornito i beni o i servizi e, in mancanza, alle mercuriali e ai listini delle camere di commercio e alle tariffe professionali, tenendo conto degli sconti d'uso. Per i beni e i servizi soggetti a disciplina dei prezzi si fa riferimento ai provvedimenti in vigore” (art. 9, comma 3, del D.P.R. n. 917/1986).”

**RECUPERO DELLE SOMME EROGATE (INDEBITAMENTE E CON PAGAMENTO DIRETTO) A TITOLO DI ANTICIPO DEL 40% DEI TRATTAMENTI DI CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA, IN DEROGA E DELL'ASSEGNO ORDINARIO DEI FONDI DI SOLIDARIETÀ BILATERALI CON CAUSALE COVID-19
INDICAZIONI OPERATIVE E PROCEDURALI INPS**

L'art. 22-quater, comma 4, del d.l. n. 18/2020 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 11/2020), convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27/2020 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 25/2020) - inserito dall'art. 71, comma 1, del d.l. n. 34/2020 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 27/2020), convertito, con modificazioni, dalla legge n. 77/2020 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 35/2020) - ha stabilito che, dal 19 maggio 2020, nel caso di **domande con richiesta di pagamento diretto da parte dell'INPS**, l'Istituto autorizza le domande e dispone l'anticipazione di pagamento del trattamento, nella misura del 40% delle ore autorizzate nell'intero periodo. In particolare, il quinto periodo del citato comma 4 dispone che *"l'INPS provvede al pagamento del trattamento residuo o al recupero nei confronti del datore di lavoro degli eventuali importi indebitamente anticipati"*.

Quanto sopra è stato previsto esclusivamente per i trattamenti di integrazione salariale con causale "COVID-19" introdotti dalla normativa emergenziale emanata per fare fronte alla pandemia.

Di conseguenza l'INPS, con:

- la circolare 27/6/2020 n. 78 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 33/2020), ha fornito le istruzioni operative inerenti al pagamento dell'anticipazione delle domande di integrazione salariale ordinaria (CIGO), di integrazione salariale in deroga (CIGD), limitatamente a quelle presentate direttamente all'Istituto, e di assegno ordinario (ASO), per le quali il datore di lavoro abbia richiesto il pagamento diretto e, al paragrafo 6 della stessa, illustrato le prime indicazioni in ordine all'eventuale recupero in capo al datore di lavoro delle somme indebitamente anticipate;
- il messaggio 18/11/2020 n. 4335 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 48/2020), ha diramato ulteriori chiarimenti di natura operativa per la gestione delle domande di CIGO, CIGD e ASO dei Fondi di solidarietà con causale "COVID-19", per le quali sia stato richiesto l'anticipo del 40% del pagamento del trattamento;
- **il messaggio 29/8/2022 n. 3179 sotto riportato** - dopo aver rammentato che in fase di prima applicazione, per assicurare la tempestiva erogazione dell'anticipo in argomento, i pagamenti sono stati effettuati sulla base di un procedimento di pre-istruttoria automatizzata che ha consentito di erogare l'anticipo del 40% anche nei casi in cui l'autorizzazione alla prestazione principale non fosse ancora stata emessa (questa fase di gestione transitoria si è conclusa ad aprile 2021 e, quindi, a partire da maggio 2021, l'anticipo è stato erogato solo a seguito dell'intervenuta autorizzazione della domanda di integrazione salariale a pagamento diretto con richiesta di anticipo del 40%) -, **ha riepilogato le ipotesi in cui si configura un'erogazione indebita a titolo di anticipo del 40% della prestazione di integrazione salariale e illustrato le modalità operative con le quali l'Istituto effettua il conseguente recupero nei confronti dei datori di lavoro degli importi indebitamente erogati.**

CASISTICHE DI INSORGENZA DELL'INDEBITO

Preliminarmente, si rammenta che, in base alla normativa emergenziale che ha disciplinato i trattamenti di integrazione salariale con casuale "COVID-19", il datore di lavoro deve inviare all'INPS le richieste di pagamento, con tutti i dati necessari per il saldo dell'integrazione salariale, entro la fine del mese successivo al termine del periodo di integrazione salariale autorizzato ovvero, se posteriore, entro il termine di 30 giorni dalla notifica del provvedimento di concessione, salvo termini decadenziali diversi eventualmente previsti dalla normativa vigente *pro tempore*.

Trascorsi inutilmente tali termini, come previsto dal citato comma 4 dell'articolo 22-*quater* del decreto-legge n. 18/2020, il pagamento della prestazione e gli oneri a essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente e, di conseguenza, le somme eventualmente erogate ai lavoratori a titolo di anticipo sono considerate indebite e recuperate in capo al datore di lavoro.

Pertanto, come già anticipato nella circolare n. 78/2020, si procede al recupero nei confronti del datore di lavoro degli importi erogati a titolo di anticipo del 40% che risultassero non dovuti per uno dei seguenti motivi:

1. è stato anticipato un importo superiore a quello effettivamente dovuto a titolo di saldo sulla base delle richieste di pagamento (flussi SR41/UNIEMENS CIG) inviate entro i termini di decadenza;
2. sono stati anticipati importi in favore di lavoratori a cui non è mai stato liquidato il saldo, perché non dovuto o perché non è pervenuta all'Istituto nessuna richiesta di pagamento entro i previsti termini di decadenza.

Inoltre, nei casi di erogazioni dell'anticipo del 40% effettuate, in fase di prima applicazione, a prescindere dall'avvenuta autorizzazione della domanda di integrazione salariale, si procederà al recupero nei confronti del datore di lavoro anche di tutti i pagamenti effettuati con riferimento a domande che siano state annullate o destinarie di un provvedimento di reiezione.

MODALITÀ DI RESTITUZIONE DELL'INDEBITO

Nel caso in cui, all'esito delle verifiche effettuate dall'Istituto sugli anticipi del 40% erogati, emergesse che le somme erogate ai lavoratori a tale titolo sono state indebitamente pagate, l'INPS procede alla notifica di apposita comunicazione di debito nei confronti dei datori di lavoro.

Entro 60 giorni dal ricevimento di tale comunicazione, il datore di lavoro dovrà restituire la somma dovuta tramite **Avviso di pagamento pagoPA** (art. 5, comma 2, d.lgs. n. 82/2005 e art. 65, comma 2, d.lgs. n. 217/2017, così come modificato dall'art. 8, comma 4, d.l. n. 135/2018).

Tanto rappresentato, si comunica che gli utenti in possesso di credenziali SPID (Sistema Pubblico di Identità Digitale) almeno di secondo livello o superiore, Carta Nazionale dei Servizi (CNS) o Carta di Identità Elettronica (CIE) 3.0 possono visualizzare e stampare gli Avvisi di pagamento pagoPA nel sito www.inps.it seguendo il percorso: "Prestazioni e servizi" > "Servizi" > "Portale dei Pagamenti" > "Indebiti dei Datori di Lavoro".

Le modalità di pagamento attive sono le seguenti:

1. accedendo al Portale dei Pagamenti del sito www.inps.it, tramite il pagamento *online* pagoPA, utilizzando la carta di credito/debito, il conto corrente o altri metodi di pagamento innovativi;
2. utilizzando l'Avviso di Pagamento pagoPA - generato dal Portale dei Pagamenti del sito www.inps.it, accedendo al servizio di interesse. Si possono effettuare i pagamenti direttamente sul sito del Portale dei Pagamenti o attraverso i canali sia fisici che *online* di banche e altri Prestatori di Servizi di Pagamento (PSP) [1];
3. **App IO**, utilizzando i dati dell'Avviso di Pagamento ricevuto o visualizzato dal Portale dei Pagamenti.

Per visualizzare le opzioni disponibili e scegliere quelle più adatte alle proprie esigenze si può consultare la sezione "Dove Pagare" nel sito www.pagopa.gov.it.

Per i crediti superiori a € 100, il pagamento potrà essere dilazionato. Per accedere alla restituzione rateizzata non occorre presentare alcuna domanda, infatti, il sistema proporrà in automatico all'utente entrambe le modalità di restituzione: in unica soluzione o in forma rateizzata.

Quest'ultima viene proposta nel rispetto delle seguenti regole e criteri:

- le rate mensili correnti non possono essere di importo inferiore a € 60, fatta salva la rata finale;
- la durata della stessa non può essere superiore a 24 mensilità;
- le rate successive alla prima hanno una scadenza a 30 giorni dalla data di scadenza della precedente.

La scelta della modalità di restituzione in forma dilazionata, una volta effettuato il pagamento della prima rata, non è più revocabile.

Per entrambi i casi di restituzione dell'indebitato, la somma da restituire non viene gravata di alcun interesse.

In caso di mancato pagamento della somma indebita entro 60 giorni dalla notifica della comunicazione di debito o, nei casi di pagamento rateizzato, di mancato versamento di due rate consecutive, i crediti verranno richiesti, maggiorati di interessi, tramite Avviso di addebito con valore di titolo esecutivo. L'Avviso di addebito sarà contestualmente consegnato all'Agenzia delle Entrate - Riscossione per l'avvio delle attività di recupero coattivo.

Con successivo messaggio verranno fornite ulteriori indicazioni operative al riguardo.

ASPETTI FISCALI

Con riguardo agli aspetti fiscali dell'anticipazione, tenuto conto delle indicazioni contenute nella circolare n. 78/2020, si precisa che anche il recupero dell'anticipo del 40%, divenuto indebitato in quanto al lavoratore non spetta alcun trattamento, non ha rilevanza fiscale e non è, pertanto, oggetto di certificazione fiscale.

ISTRUZIONI CONTABILI (*omissis*)

[1] Alcuni **PSP** attraverso i quali possa effettuarsi il pagamento dell'Avviso sono:

- **le agenzie** della banca;
- utilizzando l'**home banking** del PSP stesso (riconoscibili dai loghi **CBILL** o **pagoPA**). Il codice **CBILL** assegnato a INPS è **AAQV6**;
- gli **sportelli ATM** abilitati delle banche;
- gli **esercenti convenzionati** con i PSP aderenti al sistema pagoPA (bar, edicole, ricevitorie, tabaccherie, farmacie e supermercati);
- gli **Uffici Postali**.

**RIFORMA DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO
DI CUI AL D.LGS. N. 148/2015
CHIARIMENTI INPS SULLA GESTIONE DELLE NOTE DI RETTIFICA PER I PERIODI DA GENNAIO
2022 A GIUGNO 2022**

La legge 30/12/2021 n. 234, all'art. 1, commi da 191 a 220, ha riformato la normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro contenuta nel decreto legislativo n. 148/2015 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 2/2022).

Di conseguenza l'INPS, con:

- il messaggio 9/2/2022 n. 637 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 6/2022), ha fornito un quadro riepilogativo relativo al nuovo assetto contributivo e (al paragrafo 8) precisato che, per i periodi di paga a decorrere dall'1 gennaio 2022, i datori di lavoro interessati dovevano continuare ad attenersi alle disposizioni amministrative in uso al 31 dicembre 2021;
- la circolare 30/6/2022 n. 76 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 26/2022) e il messaggio n. 1/7/2022 n. 2637 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 27/2022) ha diramato ulteriori indicazioni, alle quali si rinvia per quanto attiene alle disposizioni di prassi afferenti agli aspetti contributivi e operativi. In particolare, con il messaggio n. 2637/2022, l'Istituto ha precisato che le procedure di calcolo sono state adeguate al fine di consentire il corretto carico contributivo previsto dalla citata legge n. 234/2022, con decorrenza dal mese di luglio 2022;
- il messaggio 8/8/2022 n. 3112, ha reso note le seguenti prime indicazioni utili per la successiva gestione delle note di rettifica afferenti alle contribuzioni di cui al decreto legislativo n. 148/2015, emesse nei confronti dei **datori di lavoro che hanno operato, nei periodi contributivi dal mese di gennaio 2022 al mese di giugno 2022, in difformità alle istruzioni fornite con il richiamato messaggio n. 637/2022.**

ISTRUZIONI OPERATIVE

I datori di lavoro interessati - come sopra individuati - provvederanno a inviare, entro 45 giorni dalla pubblicazione del messaggio n. 3112/2022 (e pertanto non oltre il 22 settembre p.v.), una richiesta di attribuzione del Codice di autorizzazione (CA) "4K", che assume il nuovo significato di "Azienda con NdR per contribuzione D.Lgs 148/2015 in difformità al messaggio n. 637/2022".

La richiesta dovrà essere inoltrata tramite Cassetto Previdenziale del Contribuente sotto la voce "Posizione Aziendale", selezionando uno dei due seguenti oggetti appositamente istituiti:

- a) **"Richiesta CA 4K periodi da gennaio a giugno 2022";**
- b) **"Richiesta CA 4K periodi parziali".**

I datori di lavoro, che non si sono attenuti alle indicazioni di cui al paragrafo 8 del messaggio n. 637/2022 per i periodi contributivi da gennaio 2022 a giugno 2022, opteranno per l'ipotesi **a)** e l'assegnazione del CA "4K" avverrà centralmente (per l'intero periodo da gennaio 2022 a giugno 2022).

Nell'ipotesi **b)**, invece, il datore di lavoro dovrà indicare i periodi contributivi nei quali ha operato in difformità al messaggio n. 637/2022 e per i quali, quindi, chiede l'assegnazione del CA "4K", che avverrà a cura della Struttura territoriale INPS di competenza. La richiesta dovrà comunque essere relativa solamente al periodo compreso tra gennaio 2022 e giugno 2022.

**PERMESSI E CONGEDO STRAORDINARIO PER L'ASSISTENZA DELLE PERSONE CON DISABILITÀ
IN SITUAZIONE DI GRAVITÀ
PRIME INDICAZIONI INPS SULLE NOVITÀ IN VIGORE DAL 13 AGOSTO 2022**

«Al fine di conciliare l'attività lavorativa e la vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza, nonché di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare», il decreto legislativo 30/6/2022 n. 105 (Gazzetta Ufficiale 29/7/2022 n. 176), in vigore dal 13 agosto u.s. e il cui testo è disponibile su [questo collegamento](#), nel dare attuazione alla Direttiva (UE) 2019/1158, ha introdotto, tra le altre, alcune novità normative in materia di permessi - ex art. 33 della legge n. 104/1992 - e di congedo straordinario - ex art. 42, comma 5, del d.lgs. n. 151/2001 - per assistere le persone in situazione di disabilità grave; di conseguenza l'INPS, con il messaggio 5/8/2022 n. 3096, ha:

- fornito le seguenti prime indicazioni rilevanti ai fini del riconoscimento delle relative indennità, riferite ai lavoratori dipendenti del settore privato
- anticipato che le istruzioni operative di dettaglio saranno oggetto di una futura, specifica circolare.

PERMESSI DI CUI ALL'ART. 33 DELLA LEGGE N. 104/1992

L'art. 3, comma 1, lettera b), n. 2), del d.lgs. n. 105/2022 ha riformulato il comma 3 dell'art. 33 della legge n. 104/1992 ^[1], eliminando il principio del “*referente unico dell'assistenza*”, in base al quale, nel previgente sistema, a esclusione dei genitori - a cui è sempre stata riconosciuta la particolarità del ruolo svolto - non poteva essere riconosciuta a più di un lavoratore dipendente la possibilità di fruire dei giorni di permesso per l'assistenza alla stessa persona in situazione di disabilità grave.

Il novellato art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992 stabilisce infatti che, **fermo restando il limite complessivo di tre giorni, per l'assistenza allo stesso individuo con disabilità in situazione di gravità, il diritto può essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti tra quelli aventi diritto, che possono fruirne in via alternativa tra loro.**

Tale previsione normativa comporta, pertanto, che a fare data dal 13 agosto 2022, più soggetti aventi diritto possano richiedere l'autorizzazione a fruire dei permessi in argomento alternativamente tra loro, per l'assistenza alla stessa persona disabile grave.

CONGEDO STRAORDINARIO DI CUI ALL'ART. 42, COMMA 5, DEL D.LGS. N. 151/2001

L'art. 2, comma 1, lettera n), del d.lgs. n. 105/2022, ha sostituito il comma 5 dell'art. 42 del d.lgs. n. 151/2001 ^[2], e apportato le seguenti novità in materia di congedo straordinario per l'assistenza a familiari disabili in situazione di gravità:

- introduce il “**convivente di fatto di cui all'articolo 1, comma 36**”, della legge n. 76/2016, tra i soggetti individuati prioritariamente dal legislatore ai fini della concessione del congedo in parola, in via alternativa e al pari del coniuge e della parte dell'unione civile;
- stabilisce che il congedo in esame spetta anche nel caso in cui la convivenza, qualora normativamente prevista, sia stata instaurata successivamente alla richiesta di congedo.

Di conseguenza, a fare data dal 13 agosto 2022 è possibile usufruire del congedo di cui trattasi secondo il seguente ordine di priorità:

1. il coniuge convivente/la parte dell'unione civile convivente/il convivente di fatto di cui all'art. 1, comma 36, della legge n. 76/2016, della persona disabile in situazione di gravità;
2. il padre o la madre, anche adottivi o affidatari, della persona disabile in situazione di gravità, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente/della parte dell'unione civile convivente/del convivente di fatto di cui all'art. 1, comma 36, della legge n. 76/2016;
3. uno dei figli conviventi della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente/la parte dell'unione civile convivente/il convivente di fatto di cui all'art. 1, comma 36, della legge n. 76/2016 ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
4. uno dei fratelli o sorelle conviventi della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il coniuge convivente/la parte dell'unione civile convivente/il convivente di fatto di cui all'art. 1, comma 36, della legge n. 76/2016, entrambi i genitori e i figli conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
5. un parente o affine entro il terzo grado convivente della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il coniuge convivente/la parte dell'unione civile convivente/il convivente di fatto di cui all'art. 1, comma 36, della legge n. 76/2016, entrambi i genitori, i figli conviventi e i fratelli o sorelle conviventi siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.

Si ribadisce che, ai fini del riconoscimento del diritto, la convivenza normativamente prevista potrà essere instaurata anche successivamente alla presentazione della domanda, purché sia garantita per tutta la fruizione del congedo.

DOMANDA

In attesa dei necessari aggiornamenti informatici, dalla data di entrata in vigore del d.lgs. n. 105/2022, ossia **dal 13 agosto u.s., è comunque possibile richiedere i permessi e il congedo di cui si tratta, come modificati dalla novella normativa, presentando domanda all'INPS attraverso i consueti canali** (sito web, contact center integrato o Istituti di Patronato).

Si fa presente tuttavia che, nelle more del rilascio delle implementazioni informatiche delle attuali procedure, ai fini della fruizione del congedo straordinario da parte del convivente di fatto, sarà necessario allegare, all'atto della domanda, una dichiarazione sostitutiva di certificazione, ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. n. 445/2000, dalla quale risulti la convivenza di fatto di cui all'art. 1, comma 36, della legge n. 76/2016 con il disabile da assistere.

Si evidenzia altresì che, nel caso di convivenza normativamente prevista ma non ancora instaurata, il richiedente è tenuto ad allegare alla domanda una dichiarazione sostitutiva di certificazione ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. n. 445/2000, da cui risulti che provvederà a instaurare la convivenza con il familiare disabile in situazione di gravità entro l'inizio del periodo di congedo richiesto e a mantenerla per tutta la durata dello stesso.

¹¹⁾ Art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992

Testo in vigore fino al 12/8/2022	Testo vigente dal 13/8/2022
A condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa. Il predetto diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente. Il dipendente ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone in situazione di handicap grave, a condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.	Il lavoratore dipendente, pubblico o privato, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa, per assistere una persona con disabilità in situazione di gravità, che non sia ricoverata a tempo pieno, rispetto alla quale il lavoratore sia coniuge, parte di un'unione civile ai sensi dell'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76, convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della medesima legge, parente o affine entro il secondo grado. In caso di mancanza o decesso dei genitori o del coniuge o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto, ovvero qualora gli stessi siano affetti da patologie invalidanti o abbiano compiuto i sessantacinque anni di età, il diritto è riconosciuto a parenti o affini entro il terzo grado della persona con disabilità in situazione di gravità. Fermo restando il limite complessivo di tre giorni, per l'assistenza allo stesso individuo con disabilità in situazione di gravità, il diritto può essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti tra quelli sopra elencati, che possono fruirne in via alternativa tra loro. Il lavoratore ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone con disabilità in situazione di gravità, a condizione che si tratti del coniuge o della parte di un'unione civile di cui all'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76, o del convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della medesima legge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con disabilità in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

^[2] **Art. 42, comma 5, del d.lgs. n. 151/2001**

Testo in vigore fino al 12/8/2022	Testo vigente dal 13/8/2022
Il coniuge convivente di soggetto con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, ha diritto a fruire del congedo di cui al comma 2 dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, entro sessanta giorni dalla richiesta. In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente, ha diritto a fruire del congedo il padre o la madre anche adottivi; in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, anche adottivi, ha diritto a fruire del congedo uno dei figli conviventi; in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi, ha diritto a fruire del congedo uno dei fratelli o sorelle conviventi.	Il coniuge convivente di soggetto con disabilità in situazione di gravità, accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, ha diritto a fruire del congedo di cui all'articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53, entro trenta giorni dalla richiesta. Al coniuge convivente sono equiparati, ai fini della presente disposizione, la parte di un'unione civile di cui all'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76, e il convivente di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, della medesima legge. In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto, hanno diritto a fruire del congedo il padre o la madre anche adottivi; in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, anche adottivi, ha diritto a fruire del congedo uno dei figli conviventi; in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi, ha diritto a fruire del congedo uno dei fratelli o delle sorelle conviventi; in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti di uno dei fratelli o delle sorelle conviventi, ha diritto a fruire del congedo il parente o l'affine entro il terzo grado convivente. Il diritto al congedo di cui al presente comma spetta anche nel caso in cui la convivenza sia stata instaurata successivamente alla richiesta di congedo.

LAVORO AGILE
DISCIPLINA SEMPLIFICATA TERMINATA IL 31 AGOSTO 2022 E NUOVA MODALITÀ PER
COMUNICARE IL NOMINATIVO DEL LAVORATORE E DELLA DATA DI INIZIO/CESSAZIONE
DELLA PRESTAZIONE

Il 31 agosto u.s. è cessata l'applicazione della disciplina del lavoro agile ^[1] “semplificato”, introdotta a causa della pandemia dal d.l. n. 34/2020 ^[2] (convertito, con modificazioni, dalla legge n. 77/2020 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 21/2022; CONFIMI ROMAGNA NEWS nn. 27 e 34 del 2020), alla quale i datori di lavoro privati hanno potuto ricorrere:

- anche in assenza degli accordi individuali previsti dalla legge n. 81/2017 ^[3] (da ultimo, CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 45/2021 e n. 2/2022);
- con una procedura agevolata nella comunicazione al ministero del Lavoro e delle Politiche sociali dei nominativi delle persone interessate (effettuabile con l'uso dell'apposito applicativo disponibile su cliclavoro.gov.it).

Dall'1/9/2022, pertanto, lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile richiede la sottoscrizione di appositi accordi individuali da parte del datore di lavoro e del dipendente interessato.

La cessazione della disciplina semplificata avrebbe altresì obbligato i datori di lavoro a comunicare i rapporti organizzati secondo la modalità del lavoro agile:

- in via preventiva, mediante il sistema utilizzato per trasmettere le comunicazioni obbligatorie di instaurazione del rapporto di lavoro, in conformità a quanto previsto dall'art. 9 bis del d.l. n. 510/1996 (ex art. 23, comma 1, del d.lgs. n. 81/2017 ^[4]);
- con contestuale deposito dei singoli accordi individuali.

Sennonché, l'art. 41-bis del d.l. 21/6/2022 n. 73, introdotto dalla legge di conversione 4/8/2022 n. 122 (in vigore dal 20 agosto u.s., giorno successivo alla sua pubblicazione nella G.U. n. 193), ha **riscritto il citato art. 23, comma 1, della legge n. 81/2017 ^[4] e stabilito che, dall'1 settembre 2022, il datore di lavoro “comunica in via telematica al Ministero del lavoro e delle politiche sociali i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile, secondo le modalità individuate” con l'accluso decreto ministeriale 22/8/2022 n. 149 (d.m.).**

Il datore di lavoro, in particolare, deve:

- 1) **compilare l'apposito modulo (allegato 1 al d.m.)** disponibile al portale <https://servizi.lavoro.gov.it> e accessibile tramite autenticazione SPID e CIE;
- 2) **trasmetterlo con le modalità tecniche di cui all'allegato 2 al d.m.**

Le comunicazioni “già effettuate secondo le modalità della disciplina previgente” restano valide (art. 1, comma 3, del d.m.).

Al fine di perimetrare l'ambito di applicazione del nuovo obbligo e di individuare le tempistiche entro cui evaderlo, con una nota pubblicata il 26 agosto 2022 sul proprio portale istituzionale, il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ha chiarito che:

- il nuovo adempimento è previsto (dall'1 settembre 2022) “solo nel caso di nuovi accordi di lavoro agile o qualora si intenda procedere a modifiche (ivi comprese proroghe) di precedenti accordi”;
- poiché l'adempimento “si riferisce a una mera trasformazione della modalità di svolgimento della prestazione lavorativa”, **la relativa comunicazione deve essere effettuata entro il termine “ordinario” di cinque giorni dall'evento** (e non preventivamente come stabilito dalla previgente normativa). **In fase di prima applicazione delle nuove modalità, l'obbligo della comunicazione potrà comunque essere assolto entro l'1 novembre 2022.**

In caso di mancata comunicazione secondo le modalità previste dal d.m., si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato.

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

^[2] **Art. 90, commi 3 e 4, del d.l. n. 34/2020**

3. Per l'intero periodo di cui al comma 1, i datori di lavoro del settore privato comunicano al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in via telematica, i nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile, ricorrendo alla documentazione resa disponibile nel sito internet del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

4. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 87 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, per i datori di lavoro pubblici, limitatamente al periodo di tempo di cui al comma 1 e comunque non oltre il 31 dicembre 2020, la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, può essere applicata dai datori di lavoro privati a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti; gli obblighi di informativa di cui all'articolo 22 della medesima legge n. 81 del 2017, sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile nel sito internet dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro (INAIL).

^[3] **Art. 19 del d.lgs. n. 81/2017**

Forma e recesso

1. L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova, e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore. L'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

2. L'accordo di cui al comma 1 può essere a termine o a tempo indeterminato; in tale ultimo caso, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni. Nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a novanta giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.

^[4] **Art. 23, comma 1, della legge n. 81/2017**

Testo in vigore fino al 31/8/2022	Testo vigente dall'1/9/2022
L'accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile e le sue modificazioni sono oggetto delle comunicazioni di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni.	Con decorrenza dal 1° settembre 2022, il datore di lavoro comunica in via telematica al Ministero del lavoro e delle politiche sociali i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile, secondo le modalità individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. I dati di cui al primo periodo sono resi disponibili all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro con le modalità previste dal codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82. In caso di mancata comunicazione secondo le modalità previste dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di cui al primo periodo, si applica la sanzione prevista dall'articolo 19, comma 3, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.



Al Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali

VISTA la legge 22 maggio 2017, n. 81, recante *“Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”*;

VISTO, in particolare, l'articolo 18 della citata legge n. 81 del 2017 che definisce il lavoro agile quale *“modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa”*, in cui *“la prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno”*;

VISTO altresì l'articolo 23 della citata legge n. 81 del 2017, recante *“Obblighi di comunicazione e assicurazione obbligatoria per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali”*, come modificato dall'articolo 41-bis del decreto-legge 21 giugno 2022, n. 73 convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2022, n. 122, il quale al comma 1 prevede che il datore di lavoro comunica in via telematica al Ministero del lavoro e delle politiche sociali i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile, secondo le modalità individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali;

VISTO il *“Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile”*, sottoscritto alla presenza del Ministro del lavoro e delle politiche sociali il 7 dicembre 2021, con il quale le Parti sociali hanno inteso definire un efficace quadro di riferimento per la corretta applicazione del lavoro agile;

CONSIDERATO il notevole impatto registrato dall'accelerazione dei percorsi di innovazione sull'organizzazione del lavoro;

CONSIDERATO che occorre dare tempestiva attuazione alle disposizioni di cui all'articolo 23 della legge n. 81 del 2017, come modificato dall'articolo 41-bis del decreto-legge 21 giugno 2022, n. 73 convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2022, n. 122, al fine di semplificare e razionalizzare gli obblighi di comunicazione relativi al lavoro agile;

SENTITI l'Istituto nazionale della previdenza sociale e l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro

DECRETA

Articolo 1

1. In attuazione dell'articolo 23, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81 e successive modificazioni, è adottato il modello concernente le informazioni relative all'accordo di lavoro agile di cui all'allegato 1 al presente decreto, da trasmettere con le modalità telematiche di cui all'allegato 2, che costituiscono parte integrante del presente decreto.



Al Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali

2. Il modulo di cui all'allegato 1 è messo a disposizione dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali attraverso il portale dei servizi on-line, accessibile tramite autenticazione SPID e CIE, <https://servizi.lavoro.gov.it>.

3. Restano valide le comunicazioni già effettuate secondo le modalità della disciplina previgente.

Articolo 2

1. Ai sensi di quanto previsto all'articolo 19, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, il datore di lavoro conserva l'accordo individuale per un periodo di cinque anni dalla sottoscrizione.

2. Le disposizioni del presente decreto si applicano agli accordi individuali stipulati o modificati a decorrere dalla data del 1° settembre 2022.

3. Il presente decreto è pubblicato nell'apposita sezione di pubblicità legale del sito istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali al seguente URL: <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/Pubblicita-legale/Pagine/default.aspx>.

Roma,

Andrea Orlando



Firmato digitalmente da
ORLANDO ANDREA
C=IT
O=MINISTERO DEL LAVORO E
DELLE POLITICHE SOCIALI

**Comunicazione Accordo di Lavoro agile
(Articolo 23, comma 1 della L. n. 81/2017)**

Sezione 1 - Datore di lavoro

Codice Fiscale*

Ragione sociale*

Sezione 2 - Lavoratore

Codice Fiscale* Data Nascita*

Cognome*

Nome*

Comune o Stato straniero di nascita*

Sezione 3 - Rapporto di lavoro

Data inizio* Tipologia*

Tipologia * ☐ Tempo indeterminato ☐ Tempo determinato ☐ Apprendistato

Dati INAIL

PAT* Voce di tariffa*

Sezione 4 - Accordo di Lavoro agile

Data sottoscrizione accordo*

Periodo Validità Accordo

Tipologia durata * ☐ Tempo indeterminato ☐ Tempo determinato

Data inizio* Data cessazione(*)^{1,2}

Sezione 5 - Dati d'invio

Tipologia comunicazione* ☐ Inizio periodo
☐ Modifica
☐ Annullamento sottoscrizione
☐ Recesso³

¹Obbligatoria nel caso di tipologia durata "Tempo determinato"

²Obbligatoria nel caso di tipologia comunicazione "Recesso"

³Ai sensi dell'articolo 19, comma 2 della legge n. 81/2017

**Comunicazione Accordo di Lavoro agile
(Articolo 23, comma 1 della L. n. 81/2017)**

Data invio*¹

Codice comunicazione*¹

Identificativo periodo*¹

Sezione 5.1 - Soggetto Abilitato

Tipologia S. A. (*)²

Codice Fiscale S. A. (*)²

¹Informazione gestita dal Sistema

²Obbligatorio nel caso di invio da parte di un soggetto abilitato

Regole di compilazione della comunicazione dell'accordo per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità "Lavoro Agile"

Ver. 2.0

Campo/Informazione	Obbl.	Formato	Dimensione	Descrizione	Vincoli
Sezione 1 - Datore di lavoro					
Codice Fiscale	S	Alfanumerico	16	Codice Fiscale del datore di lavoro.	Formati validi: 16 caratteri alfanumerici; 11 cifre numeriche.
Ragione sociale	S	Alfanumerico	200	Ragione sociale del datore di lavoro.	
Sezione 2 – Lavoratore					
Codice Fiscale	S	Alfanumerico	16	Codice Fiscale del lavoratore.	Formati validi: 16 caratteri alfanumerici; 11 cifre numeriche.
Data nascita	S	Data	19	Data di nascita del lavoratore.	Esempio: 2000-01-29T00:00:00
Cognome	S	Alfanumerico	50	Cognome del lavoratore.	
Nome	S	Alfanumerico	50	Nome del lavoratore.	
Comune o stato straniero di nascita	S	Alfanumerico	4	Comune o stato straniero di nascita del lavoratore.	Codice catastale del Comune di nascita. Esempio: H501

Sezione 3 - Rapporto di lavoro					
Data inizio	S	Data	10	Data assunzione.	Esempio: 2000-01-29
Tipologia	S	Alfanumerico	3	Tipologia di contratto di lavoro applicato al rapporto di lavoro.	Possibili valori: • A01 - Lavoro a tempo indeterminato; • A02 - Lavoro a tempo determinato; • A03 - Apprendistato.
Dati INAIL					
PAT	S	Alfanumerico	9	Posizione assicurativa territoriale INAIL.	Sequenza di massimo 9 cifre numeriche. Esempio: 012345678
Voce di tariffa	S	Alfanumerico	4	Voce di tariffa INAIL associata al rapporto di lavoro.	Sequenza di 4 cifre numeriche. Esempio: 0123
Sezione 4 – Accordo di lavoro agile					
Data sottoscrizione accordo	S	Data	19	Data di sottoscrizione dell'accordo tra datore di lavoro e lavoratore.	Esempio: 2000-01-29

Tipologia	S	Alfanumerico	2	Classificazione basata sulla tipologia di durata del periodo di lavoro agile.	Possibili valori: • TI - Tempo indeterminato; • TD - Tempo determinato.
Periodo di validità accordo					
Data inizio	S	Data	19	Primo giorno del periodo di validità dell'accordo.	Esempio: 2000-01-29
Data cessazione	N	Data	19	Ultimo giorno di validità dell'accordo.	Obbligatoria se "Tipologia" è "Tempo determinato" oppure "Tipologia comunicazione" è "Recesso".
Sezione 5 – Dati d'invio					
Tipologia comunicazione	S	Alfanumerico	2	Classificazione basata sulle seguenti voci: • I - Inizio; • M - Modifica; • A – Annullamento sottoscrizione; • R – Recesso.	
Data invio	S	Data	19	Data salvataggio della comunicazione.	Assegnata automaticamente dal sistema.

					Esempio: 2000-01-29T00:00:00
Codice comunicazione	S	Numerico	17	Identificativo univoco della comunicazione.	Assegnato automaticamente dal sistema.
Identificativo periodo	S	Numerico	17	Identificativo univoco associato al periodo di lavoro agile.	Coincide con il "Codice comunicazione" assegnato alla comunicazione di "Inizio" del periodo oggetto dell'accordo. Assegnato automaticamente dal sistema.
Sezione 5.1 – Soggetto abilitato					
Tipologia S.A.	N	Alfanumerico	3	Tipologia di soggetto abilitato che trasmette la comunicazione.	Possibili valori: • 001 - Consulenti del Lavoro (art. 1, co. 1, L. 12/79) • 002 - Avvocati e Procuratori Legali (art. 1, co. 1, L. 12/79) • 003 - Dottori Commercialisti (art. 1, co. 1, L. 12/79)

					• 004 - Ragionieri (art. 1, co. 1, L. 12/79) • 005 - Periti Commerciali (art. 1, co. 1, L. 12/79) • 006 - Associazioni di categoria (art. 4-bis, co. 8, d.lgs. 181/2000) • 008 - Associazioni di categoria dei Datori di lavoro agricoli (art. 9-bis, co. 6, L. 608/96) • 009 - Soggetti autorizzati all'attività di Intermediazione (art. 2, co.1, lett. b, d.lgs. 276/03) • 011 - Consorzi e Gruppi di imprese (art. 31, d.lgs. 276/2003) • 013 - Periti agrari e agrotecnici Obbligatoria se "Codice fiscale S. A." è valorizzata.
Codice fiscale S.A.	N	Alfanumerico	16	Codice fiscale del soggetto abilitato.	Obbligatorio se "Tipologia S.A." è valorizzata.

					Formati validi: • 16 caratteri alfanumerici; • 11 cifre numeriche.
--	--	--	--	--	---

Tabella 1 – Dati comunicazione di lavoro agile

Definizioni

Lavoro agile: modalità della prestazione lavorativa svolta in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, definita in accordo sottoscritto da datore di lavoro e lavoratore.

Comunicazione di Lavoro agile: comunicazione, strutturata secondo il modello illustrato per lo svolgimento del lavoro agile.

Accesso

L'accesso alle funzionalità per la trasmissione delle comunicazioni relative agli accordi per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità lavoro agile è consentito dal portale [lavoro.gov.it](https://servizi.lavoro.gov.it) a coloro che:

- Sono in possesso delle credenziali SPID, rilasciate da uno qualsiasi dei gestori indicati dall'AgID
- Sono in possesso di una Carta d'Identità Elettronica (CIE).

In entrambi i casi, agli utenti è consentito l'accesso alle funzionalità di trasmissione scegliendo uno tra i seguenti profili:

- *Referente aziendale:* può inviare comunicazioni solo per un'azienda, indicata successivamente all'autenticazione utilizzando le regole del portale dei servizi digitali del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (<https://servizi.lavoro.gov.it>).
- *Soggetto Abilitato:* nella medesima sessione di lavoro può inviare comunicazioni per diverse aziende, indicate durante la fase di compilazione.

Comunicazione

Il sito consente di trasmettere e consultare tre distinte tipologie di comunicazione:

- **Inizio:** per comunicare l'avvio del periodo di lavoro agile;
- **Modifica:** per apportare delle rettifiche e degli aggiornamenti sui periodi di lavoro agile in corso già comunicati; è consentita la modifica delle seguenti informazioni:
 - Tipologia rapporto di lavoro;
 - PAT INAIL;
 - Voce di tariffa INAIL;
 - Tipologia di durata;
 - Data di sottoscrizione dell'accordo;
 - Data cessazione.

- **Annullamento sottoscrizione:** per eliminare un periodo di lavoro agile precedentemente comunicato, non deve essere confusa con una cessazione o un recesso anticipato né dal periodo di lavoro agile né, tantomeno, dal rapporto di lavoro. la cancellazione riguarda tutto il periodo di lavoro agile, comunicato con l'ultima comunicazione temporalmente inviata.
- **Recesso:** per i casi di chiusura anticipata dei periodi di lavoro agile, ai sensi dell'articolo 19, comma 2 della Legge n. 81/2017.

Modalità di trasmissione massiva REST

In alternativa alla trasmissione tramite applicativo web è disponibile una modalità **Massiva REST**, utile per l'invio tramite API REST di una elevata numerosità di periodi di lavoro agile da comunicare.

È possibile trasmettere tutte le tipologie di comunicazione sopra elencate.

L'attivazione della modalità massiva REST richiede che l'Azienda o il Soggetto Abilitato debbano inviare una richiesta di contatto tramite un *form online* disponibile nell'URP Online del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali:

<https://urponline.lavoro.gov.it/s/crea-case?language=it>

Categoria: Comunicazioni telematiche

Sottocategoria: Lavoro agile – abilitazione servizi REST

Nella richiesta deve essere indicato almeno un referente tecnico al quale potersi rivolgere per concludere la procedura di abilitazione.

Con questo passaggio si realizzerà la registrazione al sistema di gestione degli accessi alle API REST (secondo il modello OAuth2.0) e lo scambio delle informazioni per le invocazioni.

DECRETO “TRASPARENZA”
PRIME INDICAZIONI DELL’ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO CON SPECIFICO
RIFERIMENTO AL NUOVO TRATTAMENTO SANZIONATORIO

Il d.lgs. n. 104/2022 - pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 29/7/2022 n. 176, **vigente dal 13 agosto u.s.** e recante *“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea”* (cosiddetto “decreto Trasparenza”) - **ha introdotto nuovi obblighi informativi a carico dei datori di lavoro nonché prescrizioni minime a tutela dei lavoratori** (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 31/2022).

Di conseguenza l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con l'acclusa circolare 10/8/2022 n. 4, riservandosi di fornire successive istruzioni di dettaglio su tutti gli istituti sui quali il decreto “Trasparenza” è intervenuto, ha diramato *“prime indicazioni con specifico riferimento al trattamento sanzionatorio connesso ai nuovi adempimenti”*, tenuto conto in particolare delle modifiche allo stesso apportate, con la riscrittura dell'art. 19, comma 2, del d.lgs. n. 276/2003 (*“Sanzioni amministrative”*), dall'art. 5 del d.lgs. n. 104/2022 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 31/2022, pag. 45).

CIRCOLARE N. 4/2022



Agli Ispettorati interregionali e territoriali del lavoro

ALL'INPS
Direzione centrale entrate

ALL'INAIL
Direzione centrale rapporto assicurativo

Al Comando Carabinieri per la tutela del lavoro

e p.c.

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

Comando generale dell'Arma dei Carabinieri

Comando generale della Guardia di Finanza

Provincia autonoma di Bolzano

Provincia autonoma di Trento

Ispettorato regionale del lavoro di Palermo

Oggetto: D.Lgs. n. 104/2022 recante *“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea”* – prime indicazioni.

Con il D.Lgs. n. 104/2022, pubblicato in G.U. n. 176 del 29 luglio 2022, è stata data attuazione alla direttiva UE 2019/1152 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea.

Le nuove disposizioni, in realtà, si limitano principalmente ad ampliare, seguendo il dettato della normativa europea, il corredo informativo da rendere al lavoratore che, già in precedenza, era piuttosto ampio, in ossequio alle previsioni di cui al D.Lgs. n. 152/1997.

Il decreto entra in vigore il **13 agosto p.v.** e presenta un disallineamento temporale fra la data di emanazione e quella di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale che rende necessaria un'attività interpretativa delle disposizioni transitorie dell'art. 16, su cui ci si soffermerà infra.

Il decreto contiene disposizioni che disciplinano le informazioni sul rapporto di lavoro, le prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro nonché una serie di ulteriori misure di tutela in favore dei lavoratori.

Nel fare riserva di fornire istruzioni di dettaglio su tutti gli istituti sui quali il decreto è intervenuto, appare utile fornire le prime indicazioni con specifico riferimento al trattamento sanzionatorio connesso ai nuovi adempimenti, d'intesa con l'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali che si è espresso con nota prot. 7427 del 10 agosto 2022.

Campo di applicazione

Come previsto dall'art. 1, il decreto disciplina il diritto all'informazione sugli elementi essenziali del rapporto di lavoro, sulle condizioni di lavoro e la relativa tutela.

Lo stesso trova applicazione non solo nei confronti dei rapporti di lavoro subordinato, ivi compreso quelli di lavoro agricolo, a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale ma, secondo quanto previsto dalla direttiva UE, anche ad ulteriori tipologie di rapporti e contratti di lavoro e più in particolare:

- contratto di lavoro somministrato;
- contratto di lavoro intermittente;
- collaborazioni etero-organizzate di cui all'art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015;
- collaborazioni coordinate e continuative ai sensi dell'art. 409, n. 3, c.p.c.;
- contratti di prestazione occasionale di cui all'art. 54-bis del D.L. n. 50/2017 (conv. da L. n. 96/2017).

Inoltre, le disposizioni operano anche con riguardo ai rapporti di lavoro marittimo e della pesca, domestico e con le pubbliche amministrazioni.

Il comma 4 dell'art. 1 prevede, tuttavia, una serie di esclusioni. Tra queste merita di essere sottolineata quella di cui alla lett. b) relativa ai rapporti di lavoro caratterizzati da un tempo di lavoro **predeterminato ed effettivo** di durata pari o inferiore ad una media di tre ore a settimana in un periodo di riferimento di quattro settimane consecutive. Secondo il medesimo comma 4 lett. b) è considerato nella media delle tre ore il tempo di lavoro prestato in favore di tutti i datori di lavoro che costituiscono una stessa impresa o uno stesso gruppo di imprese. Ai fini della esclusione, **i requisiti della predeterminatezza ed effettività devono entrambi concorrere**. Ciò vuol dire che l'esclusione dal campo applicativo del decreto non trova applicazione:

- laddove, pur a fronte di un tempo di lavoro pattuito pari o inferiore alla citata media delle tre ore settimanali, **la prestazione abbia comunque superato detto limite**. In tal caso, a partire dal primo giorno lavorativo della settimana che determina il superamento della media, troveranno applicazione tutte le disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 104/2022;
- laddove, pur a fronte di un tempo di lavoro effettivo pari o inferiore alla citata media, **lo stesso non sia stato predeterminato**. Ciò è peraltro esplicitato dallo stesso decreto ove si chiarisce che *“la presente esclusione non opera in relazione ai rapporti di lavoro nell'ambito dei quali non sia stata stabilita una quantità garantita di lavoro retribuito prima dell'inizio del lavoro”*.

Modalità di comunicazione delle informazioni

Secondo quanto stabilito dall'art. 3 del D.Lgs. n. 104/2022 *“il datore di lavoro comunica a ciascun lavoratore in modo chiaro e trasparente le informazioni previste dal presente decreto in formato cartaceo oppure elettronico”*.

In tal senso, pertanto, al fine di agevolare il più possibile l'assolvimento dei nuovi adempimenti informativi, il decreto chiarisce la possibilità di avvalersi di una comunicazione in formato “elettronico” (ad es. e-mail personale comunicata dal lavoratore, e-mail aziendale messa a disposizione dal datore di lavoro, messa a disposizione sulla rete intranet aziendale dei relativi documenti tramite consegna di password personale al lavoratore ecc.) avendo cura, tuttavia, di specificare che *“le medesime informazioni sono conservate e rese accessibili al lavoratore ed il datore di lavoro ne conserva la prova della trasmissione o della ricezione per la durata di cinque anni dalla conclusione del rapporto di lavoro”*.

La disposizione sulla durata della conservazione della prova della trasmissione o della ricezione delle informazioni dovute ai lavoratori è priva di un diretto presidio sanzionatorio giacché, in caso di inosservanza, i relativi obblighi saranno da ritenersi omessi e troveranno applicazione le sanzioni previste nel novellato art. 19, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003 di cui si dirà successivamente.

Modifiche al D.Lgs. n. 152/1997

L'art. 4 del D.Lgs. n. 104/2022 riscrive interamente i primi quattro articoli del D.Lgs. n. 152/1997, concernente l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro.

Il comma 1 dell'art. 4 novella l'art. 1 del D.Lgs. n. 152/1997 ampliando, secondo le indicazioni previste dalla direttiva UE 2019/1152, le informazioni che devono essere comunicate al lavoratore.

In tal senso si richiama l'attenzione sulle principali innovazioni contenute nel nuovo art. 1, atteso che una serie di elementi informativi erano già contenuti nella precedente formulazione normativa.

Alla **lett. a)** è prevista l'indicazione dell'identità delle parti, ivi compresa quella dei co-datori, di cui all'art. 30, comma 4-ter e 31, commi 3-bis e 3-ter, del D.Lgs. n. 276/2003.

Nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro andrà indicata, secondo la **lett. g)**, anche l'identità delle imprese utilizzatrici, non appena sia nota. Tale indicazione completa quanto già previsto, per i medesimi lavoratori, dal novellato art. 33, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015, secondo il quale l'agenzia di somministrazione deve comunicare per iscritto al lavoratore, secondo le modalità e i termini di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 152/1997 – ossia *“all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa”* e cioè prima dell'invio in missione presso l'utilizzatore – la data di inizio e la durata prevedibile della missione oltre a tutte le informazioni contenute al comma 1 del medesimo art. 33 (estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore; numero dei lavoratori da somministrare; indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate ecc.).

Tra le altre novità si segnala inoltre l'obbligo di indicare:

- il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista (**lett. i**);
- il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto (**lett. q**);
- gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso (**lett. r**);
- gli ulteriori elementi previsti dal nuovo art. 1-bis del D.Lgs. n. 152/1997, recante *“ulteriori obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati”* (**lett. s**).

Per quanto riguarda i tempi di lavoro il nuovo art. 1 del D.Lgs. n. 152/1997 richiede un maggior dettaglio in ragione della prevedibilità o meno della prestazione lavorativa. La **lett. o**) chiede, infatti, di indicare *“la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile”*.

Secondo la successiva **lett. p**), invece, *“se il rapporto di lavoro, caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, non prevede un orario normale di lavoro programmato, il datore di lavoro informa il lavoratore circa:*

- 1) la variabilità della programmazione del lavoro, l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite e la retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite;*
- 2) le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;*
- 3) il periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa e, ove ciò sia consentito dalla tipologia contrattuale in uso e sia stato pattuito, il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico”*.

Il nuovo art. 1 del D.Lgs. n. 152/1997 non fa più espresso riferimento alla possibilità di rendere alcune informazioni al lavoratore mediante il rinvio alle norme del contratto collettivo applicato.

Tuttavia, fermo restando che con la consegna del contratto individuale di lavoro o di copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro (v. infra) il lavoratore deve essere già informato sui principali contenuti degli istituti di cui all'art. 1 (ad es. orario di lavoro giornaliero per n. giorni alla settimana; importo retribuzione mensile per numero delle mensilità ecc.), la relativa disciplina di dettaglio potrà essere comunicata attraverso il rinvio al contratto collettivo applicato o ad altri documenti aziendali qualora gli stessi vengano contestualmente consegnati al lavoratore ovvero messi a disposizione secondo le modalità di prassi aziendale.

Termini per la consegna delle informazioni

I commi 2 e 3 del nuovo art. 1 del D.Lgs. n. 152/1997 disciplinano i termini entro i quali il datore di lavoro è tenuto a fornire al lavoratore le informazioni sopra riportate, coordinando i precetti previsti dalla precedente formulazione della disposizione e dall'art. 4-bis, comma 2, del D.Lgs. n. 181/2000.

Il comma 2 del nuovo art. 1 prevede, infatti, che *“l’obbligo di informazione di cui al comma 1 è assolto mediante la consegna al lavoratore, **all’atto dell’instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell’inizio dell’attività lavorativa**, alternativamente:*

a) del contratto individuale di lavoro redatto per iscritto;

b) della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro di cui all’articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608”.

Tale disposizione si pone, quindi, in linea con l’identico obbligo, già previsto dal citato art. 4-bis, comma 2, del D.Lgs. n. 181/2000 prevedendo, in caso di inadempimento, la medesima sanzione contenuta al primo periodo del comma 2 dell’art. 19 del D.Lgs. n. 276/2003, oggi riformulato dall’art. 5 dello stesso D.Lgs. n. 104/2022 (da euro 250 a euro 1.500 per ogni lavoratore interessato, soggetta a diffida ex art. 13 D.Lgs. n. 124/2004).

Tuttavia, il trattamento sanzionatorio sopra richiamato deve tenere in considerazione quanto stabilito dal successivo comma 3 dell’art. 1, secondo il quale le informazioni, eventualmente non contenute nel contratto o nella copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro, sono in ogni caso fornite per iscritto al lavoratore **entro i sette giorni successivi all’inizio della prestazione lavorativa**. Inoltre, l’ultimo periodo del comma 3, specifica che alcune informazioni – ossia quelle di cui alle lettere g), i), l), m), q) e r) – possono essere fornite al lavoratore **entro un mese dall’inizio della prestazione lavorativa e cioè entro il corrispondente giorno del mese successivo a quello di insorgenza dell’obbligo**.

In tal senso, nel coordinare i diversi obblighi e termini di adempimento, è possibile ritenere che il datore di lavoro/committente sia sempre, comunque, tenuto a consegnare al lavoratore, all’atto dell’instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell’inizio dell’attività lavorativa, alternativamente il contratto individuale di lavoro redatto per iscritto o copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro, andando incontro alla sanzione di cui al comma 2 dell’art. 19 D.Lgs. n. 276/2003 **in caso di omessa consegna di tali documenti**.

Tuttavia, nell’ipotesi di consegna di tali documenti, ove questi risultino incompleti, il datore di lavoro/committente risulterà sanzionabile unicamente dopo che siano scaduti infruttuosamente gli ulteriori termini (7 giorni o un mese) previsti in relazione alla tipologia delle informazioni omesse.

Ulteriori obblighi informativi

Il comma 5 dell’art. 1 estende i medesimi obblighi informativi, sopra richiamati, anche ai committenti di collaborazioni coordinate e continuative, anche etero-organizzate, nonché di contratti di prestazione occasionale di cui all’art. 54-bis del D.L. n. 50/2017. Ciò, tuttavia, specificando che l’obbligo si pone **nei limiti della compatibilità**.

La “compatibilità” degli obblighi informativi in questione va accertata caso per caso e cioè in relazione alla tipologia di prestazione effettivamente richiesta. Ad ogni buon conto si ritiene che siano certamente compatibili – e quindi sicuramente dovute – con le attività di collaborazione coordinata e continuativa e, a maggior ragione, con le attività di collaborazione etero-organizzate **quantomeno le informazioni dettate dalle lett. da a) ad f) del nuovo art. 1 del D.Lgs. n. 152/1997**.

Con riguardo, invece, ai contratti di prestazione occasionale di cui all'art. 54-bis del D.L. n. 50/2017, si dovrà fare riferimento alle informazioni contenute alle lett. da a) ad e) del comma 17 dello stesso art. 54-bis che, secondo le nuove modifiche legislative (v. art. 5, comma 1 lett. a), del D.Lgs. n. 104/2022), devono essere trasmesse in formato elettronico o in forma cartacea al lavoratore prima dell'inizio della prestazione.

La violazione di quanto previsto dal comma 5 dell'art. 1 **è sanzionabile ai sensi dell'art. 19, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003** (sanzione da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato, soggetta a diffida ex art. 13 D.Lgs. n. 124/2004), richiamato dall'art. 4 del medesimo D.Lgs. n. 152/1997 quale conseguenza punitiva in caso di *“mancato, ritardato, incompleto o inesatto assolvimento”* di tutti gli obblighi informativi disciplinati dal novellato decreto.

Trattamento sanzionatorio

Quanto al trattamento sanzionatorio, riferito agli obblighi di cui all'art. 1, lo stesso è rinvenibile, innanzitutto, nel nuovo art. 4 dello stesso D.Lgs. n. 152/1997, secondo il quale *“il lavoratore denuncia il mancato, ritardato, incompleto o inesatto assolvimento degli obblighi di cui agli articoli 1, 1-bis, 2, e 3, e 5, comma 2, all'Ispettorato nazionale del lavoro che, compiuti i necessari accertamenti di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689, applica la sanzione prevista all'articolo 19, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276”*.

Tale ultima disposizione, anch'essa novellata dall'art. 5, comma 4, del D.Lgs. n. 104/2022, al primo periodo stabilisce che *“la violazione degli obblighi di cui all'articolo 1, commi da 1 a 4 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.500 per ogni lavoratore interessato”*.

Il richiamo al procedimento disciplinato dalla L. n. 689/1981 comporta, altresì, l'applicazione di tutte le disposizioni di garanzia dalla stessa previste.

Inoltre, è opportuno ribadire che, rispetto a tali violazioni trova applicazione la procedura di diffida di cui all'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004 e che le stesse violazioni si realizzano allo scadere dei termini previsti (7 giorni o un mese) in relazione alla tipologia delle informazioni omesse.

Ulteriori obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati

L'art. 4 del D.Lgs. n. 104/2022, con l'introduzione dell'art. 1-bis al D.Lgs. n. 152/1997, ha previsto anche nuovi *“obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati”*, prevedendo che il datore di lavoro/committente renda una serie di informative sull'utilizzo di tali sistemi, volte a *“fornire indicazioni rilevanti ai fini della assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori”*. A ciò si accompagnano le ulteriori informazioni contenute al comma 2 dell'art. 1-bis concernenti, ad esempio, gli aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo dei sistemi e gli scopi e le finalità degli stessi.

Il comma 3, inoltre, stabilisce la possibilità per il lavoratore di accedere ai dati, direttamente o per il

tramite delle rappresentanze sindacali aziendali o territoriali, nonché di richiedere ulteriori informazioni concernenti gli obblighi di informativa precisati al comma 2, sui quali il datore di lavoro o il committente sono tenuti a rispondere per iscritto entro trenta giorni.

Nel rinviare ad una analisi più dettagliata dei restanti contenuti dell'art. 1-bis ad una successiva nota esplicativa, è opportuno qui evidenziare che le informazioni e i dati sono comunicati *“in modo trasparente, in formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico”*.

Si evidenzia altresì che la violazione delle disposizioni contenute nell'art. 1-bis è sanzionata dal nuovo art. 19, comma 2, del D.Lgs. 276/2003 con una sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 750 euro *“per ciascun mese di riferimento”*, soggetta a diffida ex art. 13 D.Lgs. n. 124/2004. La sanzione va quindi applicata per ciascun mese in cui il lavoratore svolga la propria attività in violazione degli obblighi informativi in esame da parte del datore di lavoro o del committente. Trattasi poi di una sanzione *“per fasce”* cosicché, ferma restando la sua applicazione per ciascun mese di riferimento, se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori la sanzione amministrativa è da 400 a 1.500 euro. Se invece la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori, la sanzione va da 1.000 a 5.000 euro e non è ammesso il pagamento in misura ridotta e pertanto neanche la procedura di diffida ex art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004.

Da ultimo, se la comunicazione delle medesime informazioni e dati non viene effettuata anche alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria o, in loro assenza, alle sedi territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, trova applicazione una sanzione amministrativa pecuniaria, anch'essa diffidabile, da 400 a 1.500 euro per ciascun mese in cui si verifica l'omissione.

Prestazione di lavoro all'estero

La nuova formulazione dell'art. 2 del D.Lgs. n. 152/1997, come modificata dall'art. 4, comma 8, del D.Lgs. n. 104/2022, si occupa delle prestazioni di lavoro all'estero, come quelle rese, ad esempio, in regime di distacco transnazionale.

Il nuovo comma 1 prevede che *“il datore di lavoro che distacca in uno Stato membro o in uno Stato terzo un lavoratore nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi, è tenuto a fornire allo stesso, per iscritto e **prima della partenza**, qualsiasi modifica degli elementi del rapporto di lavoro di cui all'articolo 1, comma 1, nonché le seguenti ulteriori informazioni:*

- a) il paese o i paesi in cui deve essere svolto il lavoro all'estero e la durata prevista;*
- b) la valuta in cui verrà corrisposta la retribuzione;*
- c) le eventuali prestazioni ulteriori in denaro o in natura inerenti agli incarichi svolti;*
- d) ove sia previsto il rimpatrio, le condizioni che lo disciplinano;*
- e) la retribuzione cui ha diritto il lavoratore conformemente al diritto applicabile dello Stato membro ospitante;*
- f) le eventuali indennità specifiche per il distacco e le modalità di rimborso delle spese di viaggio, vitto e*

alloggio;

g) l'indirizzo del sito internet istituzionale dello Stato membro ospitante in cui sono pubblicate le informazioni sul distacco”.

Il successivo comma, invece, riguarda più in generale i lavoratori inviati in missione in un altro Stato membro o in un paese terzo per un periodo superiore a quattro settimane consecutive, ai quali il datore di lavoro dovrà comunicare per iscritto, prima della partenza, qualsiasi modifica degli elementi del rapporto di lavoro di cui all'art. 1, comma 1, nonché le ulteriori informazioni di cui al comma 1, lettere a), b), c) e d).

Modifiche degli elementi informativi

Secondo la nuova formulazione dell'art. 3 del D.Lgs. n. 152/1997, come modificato dall'art. 4, comma 1 lett. d), del D.Lgs. n. 104/2022, *“il datore di lavoro e il committente pubblico e privato comunicano per iscritto al lavoratore, **entro il primo giorno di decorrenza degli effetti della modifica**, qualsiasi variazione degli elementi di cui agli articoli 1, 1-bis e 2 che non derivi direttamente dalla modifica di disposizioni legislative o regolamentari, ovvero dalle clausole del contratto collettivo”.*

Tale obbligo risulta sanzionato ai sensi del nuovo art. 4 del D.Lgs. n. 152/1997 che richiama l'art. 19, comma 2, D.Lgs. 276/2003 consentendo l'applicazione della sanzione da euro 250 a euro 1.500 per ogni lavoratore interessato.

Ulteriori disposizioni di diritto sostanziale

Il Capo III del D.Lgs. n. 104/2022 contiene una serie di disposizioni relative a prescrizioni minime di tutela delle condizioni di lavoro.

Si segnalano l'art. 7 sulla durata massima del periodo di prova, l'art. 8 sul cumulo di impieghi, l'art. 9 sulla prevedibilità minima del lavoro, l'art. 10 sulla transizione a forme di lavoro più prevedibili, sicure e stabili e l'art. 11 sulla formazione obbligatoria.

Su tali disposizioni si fa riserva di fornire specifiche indicazioni.

Comportamenti ritorsivi del datore di lavoro

Il Capo IV del D.Lgs. n. 104/2022 si occupa, infine, delle misure di tutela.

Tra queste va evidenziato l'art. 13 recante la *“protezione da trattamento o conseguenze sfavorevoli”*, secondo il quale *“l'adozione di comportamenti di carattere ritorsivo o che, comunque, determinano effetti sfavorevoli nei confronti dei lavoratori o dei loro rappresentanti che abbiano presentato un reclamo al datore di lavoro o che abbiano promosso un procedimento, anche non giudiziario, al fine di garantire il rispetto dei diritti di cui al presente decreto e di cui al decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, ferma ogni conseguenza prevista dalla legge derivante dall'invalidità dell'atto, comporta, salvo che il fatto costituisca reato, l'applicazione della sanzione amministrativa prevista dall'articolo 41, comma 2, del decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198”* (sanzione amministrativa da 5.000 a euro a 10.000 euro).

La competenza a raccogliere le denunce e ad irrogare la sanzione è di questo Ispettorato.

Sul punto va evidenziato che il presupposto per l'applicazione della sanzione non è costituito dalla semplice violazione degli obblighi di cui al D.Lgs. n. 104/2022 e al D.Lgs. n. 152/1997 **ma dalla presenza di comportamenti ritorsivi o che “determinano effetti sfavorevoli nei confronti dei lavoratori o dei loro rappresentanti”**, circostanza che il personale ispettivo sarà pertanto chiamato ad accertare e supportare con adeguati elementi probatori.

Disposizione transitorie

Come anticipato, il D.Lgs. n. 104/2022 entra in vigore **a far data dal 13 agosto p.v.** e, ai sensi dell'art. 16, comma 1, trova applicazione *“a tutti i rapporti di lavoro già instaurati alla data del 1° agosto 2022”*.

Lo stesso art. 16 introduce, inoltre, con specifico riferimento ai rapporti di lavoro già instaurati alla data del 1° agosto 2022, la possibilità per i lavoratori di richiedere per iscritto al datore di lavoro e al committente una integrazione delle informazioni di cui agli artt. 1, 1-bis, 2 e 3 del D.Lgs. n. 152/1997, richiesta che dovrà essere riscontrata entro i successivi sessanta giorni, pena l'applicazione della più volte richiamata sanzione di cui all'art. 19, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003 da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato.

Per il richiamato disallineamento temporale la lettera della norma non sembra interessare direttamente i rapporti di lavoro instaurati tra il 2 ed il 12 di agosto 2022, rispetto ai quali trovano comunque applicazione i medesimi principi di trasparenza, solidarietà contrattuale e parità di trattamento tra lavoratori che fondano la novella normativa, cosicché anche questi ultimi possono richiedere l'eventuale integrazione delle informazioni relative al proprio rapporto di lavoro.

IL DIRETTORE DELL'ISPETTORATO

Bruno GIORDANO

Bruno Giordano

2022.08.10 16:57:04

