

NOTIZIARIO N. 36 - 30 SETTEMBRE 2022

AFFARI GENERALI

- ♦ «Misure urgenti in materia di energia, emergenza idrica, politiche sociali e industriali»: testo del d.l. “Aiuti Bis” n. 115/2022 coordinato con la legge di conversione 21/9/2022 n. 142, e dossier di approfondimento. pag. 3
- ♦ Welfare aziendale: nuove opportunità per le aziende convenzione Edenred - Confimi Romagna. pag. 4

AMBIENTE E SICUREZZA

-  Sicurezza antincendio: d.m. 01/09/2021 decreto controlli, qualifiche tecnici manutentori antincendio, proroga di un anno. pag. 6
-  Sicurezza antincendio: progettazione della sicurezza antincendio nei luoghi di lavoro, documento INAIL. pag. 7
-  Sicurezza sul lavoro: firmato un accordo INAIL-INL per l'accesso ai servizi flussi informativi, registro delle esposizioni e cruscotto infortuni. pag. 8
- ♦ Sicurezza sul lavoro: lavori sotto tensione, adottato l'elenco dei soggetti abilitati e dei formatori. pag. 10
- ♦ Sicurezza su lavoro: requisiti per gli esperti di radioprotezione. pag. 11
- ♦ RAEE: smaltimento dei pannelli fotovoltaici incentivati, definite le procedure. pag. 12
- ♦ INAIL: modello OT23 anno 2023, riduzione del tasso medio per prevenzione. pag. 15
- ♦ Prevenzione incendi: norme tecniche antincendio per gli impianti di stoccaggio e trattamento rifiuti. pag. 17

ENERGIA



-  Decreto “Aiuti Ter”: estensione dei crediti di imposta per l'acquisto di prodotti energetici ad ottobre e novembre 2022. pag. 18

SINDACALE E PREVIDENZIALE

-  Esonero dei contributi previdenziali a carico del lavoratore (di 0,8%, aumentato di 1,2% da luglio a dicembre 2022): chiarimenti INPS. pag. 20
-  Lavoro agile: prorogata al 31 dicembre 2022 la normativa emergenziale. pag. 32
- ♦ Assegno unico e universale per i figli a carico: chiarimenti INPS sulle modifiche introdotte dal 22 giugno 2022 alla sua disciplina. pag. 34
- ♦ Notifica degli atti di accertamento della violazione e emissione dell'ordinanza-ingiunzione: nuove indicazioni operative INPS. pag. 37
- ♦ “Welfare aziendale”: è legge la disposizione che, per l'anno 2022, eleva a 600 euro l'importo, non concorrente a formare il reddito dei dipendenti, delle liberalità concesse dal datore di lavoro. pag. 42
- ♦ Aziende con oltre 50 dipendenti: con un comunicato del 28/9/2022, il Ministero del Lavoro fa slittare (dal 30/9/2022) al 14/10/2022 il termine per presentare il rapporto biennale sulla situazione occupazionale del personale maschile e femminile. pag. 44
- ♦ “Denuncia di nuovo lavoro temporaneo”: istruzioni INAIL per il servizio online utilizzabile dal 20 settembre 2022. pag. 45
- ♦ Lavoratori beneficiari di integrazioni salariali straordinarie: nuove modalità di attuazione delle iniziative di carattere formativo. pag. 47

«MISURE URGENTI IN MATERIA DI ENERGIA, EMERGENZA IDRICA, POLITICHE SOCIALI E INDUSTRIALI»

TESTO DEL D.L. “AIUTI BIS” N. 115/2022 COORDINATO CON LA LEGGE DI CONVERSIONE 21/9/2022 N. 142, E DOSSIER DI APPROFONDIMENTO

La legge 21/9/2022 n. 142 ha convertito con modifiche - vigenti dal 22 settembre u.s., giorno successivo alla sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale n. 221 - il [decreto-legge 9 agosto 2022, n. 115](#), recante «Misure urgenti in materia di energia, emergenza idrica, politiche sociali e industriali» (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 32/2022).

Per approfondimenti sui contenuti del cosiddetto “decreto Aiuti-bis” si rinvia al [dossier](#) predisposto dai servizi studi della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica.

WELFARE AZIENDALE
NUOVE OPPORTUNITÀ PER LE AZIENDE
CONVENZIONE EDENRED - CONFIMI ROMAGNA

Ricordiamo la sottoscrizione di un'importante partnership tra **Confimi Romagna** e il Gruppo **Edenred**, leader nelle soluzioni che innovano e semplificano il mondo del lavoro, con oltre 37.000 strutture convenzionate su tutto il territorio nazionale tra cui centri medici, palestre, attività per il tempo libero, agenzie di viaggio, teatri, supermercati, negozi per ogni genere di shopping e stazioni di servizio.

L'accordo prevede **condizioni riservate ai nostri associati** e uno **sconto del 16%** sui prezzi di listino di **soluzioni per la gestione dei piani di welfare in azienda** per offrire:

- **IMPORTANTI BENEFICI FISCALI:** possibilità di abbattere il costo del lavoro **dal 30% al 40% degli importi lordi** erogati al dipendente, mentre il **dipendente** può usufruire della **detassazione totale** dei beni e dei servizi dei piani di welfare aziendale
- **SOLUZIONI 100% DIGITALI:** attraverso le **Piattaforme Welfare di Edenred**, semplici da navigare, è possibile disporre di un **Portale Clienti** che permette all'azienda di gestire i diversi piani welfare attivi, visualizzare in tempo reale lo stato di utilizzo dei benefit, scaricare report flussi payroll e le anagrafiche, controllare tutti i flussi amministrativi

Dott.ssa Benedetta Ceccarelli



0544/280216



338/6644525



ceccarelli@confimiromagna.it

Stangata d'autunno

Affronta il caro-vita con il **WELFARE!**

Aiuta i tuoi dipendenti a sostenere l'inflazione e i rincari.

Grazie al Decreto Aiuti-bis del 9 agosto, **la soglia di esenzione dei fringe benefit aumenta fino a 600 euro per il 2022**. Inoltre, con il **Decreto Ucraina**, hai la possibilità di erogare ulteriori **200 euro** sotto forma di **Buoni Carburante**, in modo totalmente **deducibile per l'azienda ed esentasse per il dipendente!**

Cosa aspetti?

COGLI QUESTA NUOVA OPPORTUNITÀ E ATTIVA LA PIATTAFORMA EDENRED WELFARE!

BUONI ACQUISTO per:



SPESA



CARBURANTE



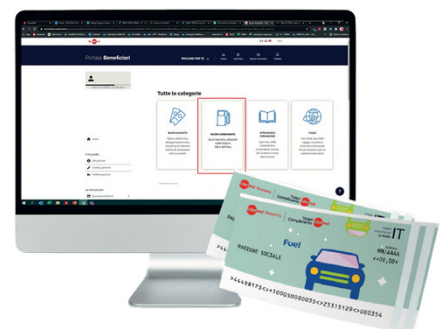
SHOPPING

- 100% detassabili e fiscalmente deducibili fino a €600
- Disponibili in formato cartaceo e digitale
- Utilizzabili in oltre **27.000 punti vendita** in Italia

BUONI CARBURANTE

FINO A 200 € PER FARE RIFORNIMENTO IN TUTTE LE STAZIONI Q8 E Q8 EASY D'ITALIA

- Attivabili in piattaforma con budget dedicato all'iniziativa, come credito aggiuntivo



SICUREZZA ANTINCENDIO**D.M. 01/09/2021 DECRETO CONTROLLI, QUALIFICHE TECNICI MANUTENTORI ANTINCENDIO, PROROGA DI UN ANNO**

Pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 224 del 24.09.22 il DM del Ministero dell'Interno 15 settembre 2022 contenente le "Modifiche al decreto 1° settembre 2021, recante: «Criteri generali per il controllo e la manutenzione degli impianti, attrezzature ed altri sistemi di sicurezza antincendio, ai sensi dell'articolo 46, comma 3, lettera a), punto 3, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81»".

Detto provvedimento, annunciato con nota n. 12892 del 19 settembre 2022 del Ministero dell'Interno – Dipartimento dei Vigili del Fuoco, proroga di un anno, al 25 settembre 2023, l'entrata in vigore delle disposizioni previste all'art. 4 del Dm 1.9.2021, il cosiddetto Decreto Controlli, relative alla qualificazione dei tecnici manutentori. L'art. 4 prevede quanto segue:

"Art. 4 – Qualificazione dei tecnici manutentori:

- 1. Gli interventi di manutenzione e i controlli sugli impianti e le attrezzature e le altre misure di sicurezza antincendio sono eseguiti da tecnici manutentori qualificati.*
- 2. Le modalità di qualificazione del tecnico manutentore sono stabilite nell'Allegato II del presente decreto, che costituisce parte integrante del presente decreto.*
- 3. La qualifica di tecnico manutentore qualificato sugli impianti, attrezzature ed altri sistemi di sicurezza antincendio è valida su tutto il territorio nazionale".*

Il nuovo decreto modifica, inoltre, il suddetto Allegato II aggiungendo correzioni ai contenuti minimi e durata dei corsi di formazione teorico pratica per il tecnico manutentore qualificato SENFC; per il tecnico manutentore qualificato sistemi a polvere; per la figura di tecnico manutentore qualificato a seconda della tipologia di impianto e per ciascuno dei compiti e delle attività indicate nel Prospetto 1.

Infine, i soggetti che alla data di entrata in vigore del decreto svolgono attività di manutenzione o controllo periodico da almeno 3 anni sono esonerati dalla frequenza di un corso di formazione e possono richiedere di essere sottoposti alla valutazione davanti una Commissione dei VV.F.

Attualmente non sono previste proroghe per l'entrata in vigore degli altri decreti antincendio: D.M. 2/9/21 con novità sulla formazione degli addetti antincendio entrerà in vigore il 4 ottobre 2022; D.M. 3/9/21 "Minicodice" con novità sulla valutazione rischio incendio entrerà in vigore il 29 ottobre 2022.

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2022/09/24/22A05437/SG>

Dott. Federico Marangoni



0544/280214



347/0972662



marangoni@confimiromagna.it

Dott. Ing. Magda Melandri



0544/280225



342/1104258



melandri@confimiromagna.it

SICUREZZA ANTINCENDIO
PROGETTAZIONE DELLA SICUREZZA ANTINCENDIO NEI LUOGHI DI LAVORO, DOCUMENTO
INAIL

Reso disponibile dall'INAIL un nuovo documento sulle novità nella progettazione della sicurezza antincendio nei luoghi di lavoro, in relazione all'evoluzione normativa degli ultimi anni.

Il documento, dal titolo "Progettazione della sicurezza antincendio nei luoghi di lavoro", si inserisce nel progetto di collaborazione tra Inail e Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco, finalizzato alla diffusione della cultura della sicurezza antincendio e fornisce un quadro sui contenuti dei nuovi decreti e sulla loro entrata in vigore, riportando indicazioni, di tipo normativo e pratico, per la valutazione dei rischi d'incendio nei luoghi di lavoro e l'esame di due casi studio relativi, rispettivamente, ad un luogo di lavoro a basso e non basso rischio d'incendio.

L'emanazione dei tre decreti, D.M. 1 settembre 2021, D.M. 2 settembre 2021, e D.M. 3 settembre 2021, conduce al definitivo superamento del D.M. 10 marzo 1998 che ha segnato un'epoca della prevenzione incendi, rappresentando il principale strumento normativo per la valutazione dei rischi d'incendio nei luoghi di lavoro.

Ora, in conseguenza delle rilevanti modifiche introdotte dai provvedimenti che sono stati emanati negli ultimi anni nel settore della prevenzione incendi, ed in particolare dal Decreto del Ministro dell'Interno 3 agosto 2015, meglio noto come Codice di prevenzione incendi, si è reso necessario allineare i contenuti del D.M. 10 marzo 1998 al nuovo corso basato, fondamentalmente, sull'approccio prestazionale per la progettazione della sicurezza antincendio.

<https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/pubblicazioni/catalogo-generale/pubbl-progettazione-sicurezza-antincendio-luoghi-lavoro-2022.html>

Dott. Federico Marangoni



0544/280214



347/0972662



marangoni@confimiromagna.it

Dott. Ing. Magda Melandri



0544/280225



342/1104258



melandri@confimiromagna.it

SICUREZZA SUL LAVORO**FIRMATO UN ACCORDO INAIL-INL PER L'ACCESSO AI SERVIZI FLUSSI INFORMATIVI, REGISTRO DELLE ESPOSIZIONI E CRUSCOTTO INFORTUNI**

In data 02/08/2022 è stato siglato un accordo tra INAIL ed Ispettorato Nazionale del Lavoro per l'accesso ai servizi flussi informativi, al registro delle esposizioni e al cruscotto infortuni con l'obiettivo di rendere più efficace l'attività di vigilanza.

Le due iniziative sono state promosse nell'ambito del processo di implementazione del Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro, con l'obiettivo di rendere più efficace l'azione di contrasto di infortuni e malattie professionali.

L'accordo tra l'Istituto e l'INL rappresenta un passaggio formale importante proprio per consentire un utilizzo più proficuo delle informazioni sull'andamento infortunistico e rientra tra le attività di rafforzamento del Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (SINP), istituito dall'articolo 8 del decreto legislativo 81/2008, nell'ottica della sua messa a regime definitiva e per una maggiore condivisione delle informazioni in esso contenute, attraverso il potenziamento del coordinamento delle istituzioni. Nello spirito del dettato normativo, il SINP deve fornire dati utili per la pianificazione e valutazione dell'efficacia delle attività di prevenzione di infortuni e malattie professionali relativamente ai lavoratori, iscritti e non iscritti agli enti assicurativi pubblici.

Un altro obiettivo del SINP è quello di contribuire, con l'utilizzo delle informazioni disponibili, alla programmazione e valutazione delle attività ispettive, anche attraverso l'integrazione con archivi specifici e banche date unificate.

Nell'ambito del SINP, l'INAIL avvierà un percorso di collaborazione per lo scambio dati anche con le Regioni e le Province autonome. L'obiettivo dell'iniziativa è quello di implementare ulteriormente i flussi informativi già scambiati con l'Istituto sull'andamento degli infortuni e delle malattie professionali, allo scopo di rendere più efficaci le azioni di prevenzione e vigilanza sul territorio.

L'accordo con l'INL disciplina le modalità di accesso alle informazioni contenute negli archivi e nelle banche dati dell'Istituto relative alle imprese assicurate e alle denunce di infortunio e malattia professionale. Il servizio Flussi informativi, in particolare, permette la consultazione delle informazioni relative alle aziende assicurate con l'Inail e agli infortuni e alle malattie di origine professionale, mentre il servizio Cruscotto infortuni raccoglie i dati che riguardano le denunce di infortunio pervenute telematicamente all'Istituto a partire dal 23 dicembre 2015 e quelli relativi alle comunicazioni di infortunio effettuate dal 12 ottobre 2017, ai soli fini statistici e informativi, da tutti i datori di lavoro e i loro intermediari, compresi i datori di lavoro privati di lavoratori assicurati presso altri enti o con polizze private.

Attraverso il Registro delle esposizioni, inoltre, l'INL potrà accedere ai dati delle esposizioni ad agenti cancerogeni e mutageni e ad agenti biologici, con particolare riferimento agli agenti utilizzati, ai lavoratori esposti, all'attività svolta dal lavoratore ed al valore dell'esposizione in

termini di intensità, frequenza e durata, con l'obiettivo di pianificare l'attività di vigilanza e le politiche di prevenzione a livello epidemiologico, anche nell'ottica di un completo programma di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali nei luoghi di lavoro.

Per approfondimenti e per consultare il testo dell'Accordo:

<https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/news-ed-eventi/news/news-accordo-inail-inl-conferenza-regioni-sinp-2022.html>

Dott. Federico Marangoni



0544/280214



347/0972662



marangoni@confimiromagna.it

Dott. Ing. Magda Melandri



0544/280225



342/1104258



melandri@confimiromagna.it

SICUREZZA SUL LAVORO**LAVORI SOTTO TENSIONE, ADOTTATO L'ELENCO DEI SOGGETTI ABILITATI E DEI FORMATORI**

Con il Decreto direttoriale n. 63 del 1 agosto 2022 sono stati adottati gli elenchi - di cui al punto 3.4 dell'Allegato I del Decreto ministeriale 4 febbraio 2011 – dei soggetti abilitati per l'effettuazione dei lavori sotto tensione e dei soggetti formatori ai sensi dell'articolo 82, comma 2 del Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni.

Il nuovo elenco sostituisce integralmente il precedente, allegato al Decreto direttoriale del 20 gennaio 2021.

Il Provvedimento è consultabile al seguente link:

<https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2022/DD-63-del-01082022-e-X-elenco-lavori-sotto-tensione.pdf>

Dott. Federico Marangoni



0544/280214



347/0972662



marangoni@confimiromagna.it

Dott. Ing. Magda Melandri



0544/280225



342/1104258



melandri@confimiromagna.it

SICUREZZA SU LAVORO REQUISITI PER GLI ESPERTI DI RADIOPROTEZIONE
--

Pubblicato il Decreto 9 agosto 2022 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro della Salute.

Detto decreto, in attuazione dell'articolo 129, comma 4 del Decreto Legislativo 31 luglio 2020, n. 101, disciplina i requisiti di iscrizione all'elenco degli esperti di radioprotezione, le modalità di formazione, le modalità di svolgimento dell'esame e l'aggiornamento professionale.

Il testo del Provvedimento è consultabile al link di seguito:

<https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2022/DI-del-09082022-Attuazione-art-129-Dlgs-101-2020-disciplina-requisiti-iscrizione-elenco-ER.pdf>

Dott. Federico Marangoni



0544/280214



347/0972662



marangoni@confimiromagna.it

RAEE**SMALTIMENTO DEI PANNELLI FOTOVOLTAICI INCENTIVATI, DEFINITE LE PROCEDURE**

Approvate, con l'accluso decreto direttoriale del Ministero della Transizione Ecologica n.54 dell'08 agosto 2022, le istruzioni operative, definite dal Gestore Servizi Energetici – GSE, per la gestione e lo smaltimento dei pannelli fotovoltaici incentivati.

Queste disposizioni si applicano ai pannelli fotovoltaici di tutti gli impianti rientranti negli incentivi denominati “Conto Energia” e definiti dai seguenti decreti:

- I Conto Energia: D.M. 28/7/2005 e 6/2/2006;
- II Conto Energia: D.M. 19/2/2007;
- III Conto Energia: D.M. 6/8/2010;
- IV Conto Energia: D.M. 5/5/2011;
- V Conto Energia: D.M. 5/7/2012.

Sono invece esclusi pannelli fotovoltaici a fine vita installati in impianti o sezioni d'impianto non incentivati tramite “Conto Energia”.

La nuova versione delle Istruzioni Operative del GSE per la gestione del fine vita dei pannelli fotovoltaici degli impianti incentivati in Conto Energia, oltre alla definizione del valore della quota trattenuta dal GSE a garanzia delle operazioni di gestione dei rifiuti, e pari a 10 euro per ogni singolo modulo fotovoltaico, ha visto modifiche delle tempistiche e delle modalità di esercizio dell'opzione di partecipazione a un Sistema Collettivo per la gestione e lo smaltimento dei pannelli, in alternativa al trattenimento delle quote da parte del GSE, per consentire l'esercizio dell'opzione anche ai titolari e ai gestori di impianti incentivati tramite il IV e il V Conto Energia.

È stato inoltre aggiornato l'Allegato 8.3 (Dichiarazione di partecipazione a un Sistema Collettivo) con una nuova sezione, dedicata al Sistema Collettivo, attraverso cui confermare la correttezza degli importi versati per l'esercizio dell'opzione.

Le procedure operative sono consultabili al seguente link:

https://www.gse.it/documenti_site/Documenti%20GSE/Servizi%20oper%20e/CONTATO%20ENERGIA/Regole%20e%20procedure/Istruzioni_Operative_RAEE_2022.pdf

Dott. Federico Marangoni



0544/280214



347/0972662



marangoni@confimiromagna.it



Ministero della Transizione Ecologica

DIREZIONE GENERALE ECONOMIA CIRCOLARE

IL DIRETTORE GENERALE

VISTA la legge 8 luglio 1986, n. 349, che ha istituito il Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare che ne ha definito le funzioni;

VISTO il decreto-legge 1 marzo 2021, n. 22, convertito con modificazioni dalla legge 22 aprile 2021, n. 55, ed in particolare l'articolo 2, comma 1, che ha ridenominato il Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare in Ministero della transizione ecologica;

VISTO il decreto del presidente del consiglio dei ministri 29 luglio 2021, n. 128 "Regolamento di organizzazione del Ministero della transizione ecologica", che ha istituito i dipartimenti e definito le relative competenze;

VISTO il decreto legislativo 29 dicembre 2003, n. 387 recante l'attuazione della direttiva 2001/77/CE relativa alla promozione dell'energia elettrica prodotta da fonti energetiche rinnovabili nel mercato interno dell'elettricità;

VISTA la direttiva 2008/98/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 19 novembre 2008 relativa ai rifiuti e che abroga alcune direttive;

VISTA la direttiva 2009/28/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 aprile 2009 sulla promozione dell'uso dell'energia da fonti rinnovabili, recante modifica e successiva abrogazione delle direttive 2001/77/CE e 2003/30/CE;

VISTO il decreto legislativo 3 marzo 2011, n. 28 recante l'attuazione della direttiva 2009/28/CE sulla promozione dell'uso dell'energia da fonti rinnovabili, recante modifica e successiva abrogazione delle direttive 2001/77/CE e 2003/30/CE;

VISTO il decreto del Ministro dello Sviluppo Economico di concerto Con il Ministro dell'Ambiente e della tutela del territorio e del mare del 5 maggio 2011 (*Incentivazione della produzione di energia elettrica da impianti solari fotovoltaici*);

VISTO il decreto del Ministro dello Sviluppo Economico di concerto Con il Ministro dell'Ambiente e della tutela del territorio e del mare del 5 luglio 2012 (*Attuazione dell'art. 25 del decreto legislativo 3 marzo 2011, n. 28, recante incentivazione della produzione di energia elettrica da impianti solari fotovoltaici*);

VISTA la direttiva 2012/19/UE sui rifiuti di apparecchiature elettriche ed elettroniche (RAEE);

VISTO il decreto legislativo 14 marzo 2014, n. 49 recante l'attuazione della direttiva 2012/19/UE sui rifiuti di apparecchiature elettriche ed elettroniche (RAEE);

VISTA la direttiva (UE) 2018/849 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 30 maggio 2018 che modifica le direttive 2000/53/CE relativa ai veicoli fuori uso, 2006/66/CE relativa a pile e accumulatori e ai rifiuti di pile e accumulatori e 2012/19/UE sui rifiuti di apparecchiature elettriche ed elettroniche;

VISTA la direttiva 2018/851/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 30 maggio 2018 che modifica la direttiva 2008/98/CE relativa ai rifiuti;

VISTO il decreto legislativo 3 settembre 2020, n. 116, recante l'attuazione della direttiva (UE) 2018/851, che modifica la direttiva 2008/98/CE relativa ai rifiuti e attuazione della direttiva (UE) 2018/852, che modifica la direttiva 1994/62/CE sugli imballaggi e i rifiuti di imballaggio;

VISTO il decreto legislativo 3 settembre 2020, n. 118 recante l'attuazione degli articoli 2 e 3 della direttiva (UE) 2018/849, che modificano le direttive 2006/66/CE relative a pile e accumulatori e ai rifiuti di pile e accumulatori e 2012/19/UE sui rifiuti di apparecchiature elettriche ed elettroniche;

VISTO l'art 1 comma 1 lettera c) del suddetto decreto legislativo 3 settembre 2020, n. 118 che ha introdotto al decreto legislativo 14 marzo 2014, n. 49, l'art 24 -bis (*Razionalizzazione delle disposizioni per i RAEE da fotovoltaico*);

VISTO il decreto-legge 6 novembre 2021, n. 152 convertito con modificazioni dalla legge 29 dicembre 2021, n. 233, che ha disposto con l'art. 19, comma 1, lettere a) b) e c)) la modifica dell'art. 24-bis, comma 1 e dell'art 40, comma 3 del decreto legislativo 14 marzo 2014, n. 49;

VISTO in particolare la disposizione di cui all'articolo 40, comma 3, del decreto legislativo 14 marzo 2014, n. 49 con cui si prevede che il GSE, previa approvazione del Ministero della transizione ecologica, definisca *“il metodo di calcolo della quota da trattenere e le relative modalità operative a garanzia della totale gestione dei rifiuti da pannelli fotovoltaici”*;

VISTA la nota prot. 8720 del 13 aprile 2022 con la quale il Capo di Gabinetto del Ministero della Transizione Ecologica Consigliere Roberto Cerreto ha richiesto all'Amministratore Delegato del Gestore dei Servizi Energetici – GSE S.p.A. *“l'aggiornamento delle Istruzioni operative alla gestione del fine vita dei pannelli fotovoltaici incentivati, edizione maggio 2021”*;

VISTA la comunicazione del Dipartimento Supporto alle Fonti Rinnovabili del GSE, acquisita con protocollo in entrata MiTE n. 58693 dell'11 maggio 2022, con la quale è stato inviato in via preliminare il documento che aggiorna le *“Istruzioni operative per la gestione e lo smaltimento dei pannelli fotovoltaici incentivati”*, alle disposizioni del decreto-legge 6 novembre 2021, n. 152 convertito con modificazioni dalla legge 29 dicembre 2021, n. 233;

VISTA la nota prot. 89746 del 17 luglio 2022 con la quale la Direzione Generale Economia Circolare ha convocato per il giorno 21 luglio 2022 la riunione con la Direzione Generale Competitività ed Efficienza Energetica (CEE) e la Direzione Generale Incentivi Energia (IE);

VISTO il verbale, redatto a seguito della citata riunione, nel quale sono espressamente riportate le posizioni delle Direzioni coinvolte nella valutazione delle *“Istruzioni operative per la gestione e lo smaltimento dei pannelli fotovoltaici incentivati”* proposte dal GSE;

VISTA la nota prot. 92120 del 25 luglio 2022 con la quale il GSE ha trasmesso il documento recante *“Istruzioni operative per la gestione e lo smaltimento dei pannelli fotovoltaici incentivati”*;

RITENUTO che il documento sopra citato è adeguato e rispondente alla disposizione di cui all'art 40, comma 3 del decreto legislativo 14 marzo 2014, n. 49;

DECRETA

Articolo 1

1. Ai sensi dell'art 40, comma 4 del decreto legislativo 14 marzo 2014, n. 49 si approva il documento *“Istruzioni operative per la gestione e lo smaltimento dei pannelli fotovoltaici incentivati”*, contenente il metodo di calcolo della quota da trattenere e le relative modalità operative a garanzia della totale gestione dei rifiuti da pannelli fotovoltaici, definito dal Gestore Servizi Energetici (GSE), che, allegato al presente provvedimento, ne costituisce parte integrante e sostanziale.

Il Direttore Generale



Silvia Grandi
Ministero della Transizione
Ecologica
Direttore Generale
04.08.2022 20:34:36
GMT+01:00

INAIL
MODELLO OT23 ANNO 2023
RIDUZIONE DEL TASSO MEDIO PER PREVENZIONE

Come precedentemente anticipato (CONFIMI ROMAGNA NEWS N°31 DEL 05/08/2022) è stato pubblicato sul sito dell'INAIL il nuovo Modello di domanda per la riduzione del tasso medio di tariffa per prevenzione per l'anno 2023, relativo agli interventi adottati dalle aziende nel corso del 2022.

Le imprese che hanno effettuato nel 2022 interventi di prevenzione per la sicurezza nei luoghi di lavoro, migliorativi rispetto agli obblighi previsti dalle vigenti normative in materia, possono chiedere la riduzione del tasso INAIL inoltrando telematicamente la richiesta presumibilmente entro il 28 febbraio 2023.

Gli interventi riproducono sostanzialmente quelli presenti nel Modello previsto per l'anno 2022.

A: prevenzione degli infortuni mortali (non stradali) A-1: ambienti confinati e/o sospetti di inquinamento A-2: prevenzione del rischio di caduta dall'alto A-3: sicurezza macchine e trattori A-4: prevenzione del rischio elettrico A-5: prevenzione dei rischi da punture di insetto

B: prevenzione del rischio stradale

C: prevenzione delle malattie professionali C-1: prevenzione del rischio rumore C-2: prevenzione del rischio chimico C-3: prevenzione del rischio radon C-4: prevenzione dei disturbi muscolo-scheletrici C-5: promozione della salute C-6: prevenzione del rischio microclimatico

D: formazione, addestramento, informazione

E: gestione della salute e sicurezza: misure organizzative

F: gestione delle emergenze e DPI

Le sole novità riguardano:

- l'attribuzione di un punteggio maggiore pari a 70 punti per gli interventi A-1.2 e A-1.4, della sezione "prevenzione degli infortuni mortali (non stradali), rispetto al punteggio di 50 previsto nel modello OT23 per l'anno 2022;
- la riformulazione dell'intervento A-3.2 della sezione "sicurezza macchine e trattori" che è stato circoscritto all'acquisto o al leasing di macchine che sostituiscono macchine obsolete eliminando, rispetto al precedente modello OT23 per l'anno 2022, il ricorso al noleggio di macchine sostitutive; è stato precisato inoltre che, al fine di evitare che le macchine obsolete sostituite possano essere reimmesse sul mercato, l'alienazione delle macchine deve intervenire esclusivamente tramite rottamazione;
- la riformulazione dell'intervento C-4.2 della sezione "prevenzione dei disturbi muscolo-scheletrici", non prevedendo più il noleggio, ma solo l'acquisto o il contratto di leasing di macchine che effettuano fasi operative che comportano la movimentazione manuale dei carichi o la movimentazione di bassi carichi ad alta frequenza;
- la riformulazione dell'intervento B1 prevedendo, in particolare per i veicoli aventi una massa massima superiore a 35 q.li, destinati al trasporto di merci e per i veicoli destinati al trasporto di più di nove persone, che la prova pratica può essere effettuata anche solo con simulatori di guida, senza la prova su strada o su pista necessaria per i veicoli aventi una massa massima uguale o inferiore a 35 q.li la riformulazione dell'intervento E17 relativo all'adozione di un

sistema di rilevazione dei quasi infortuni per il quale è stato precisato che gli interventi di miglioramento, idonei a impedire il ripetersi degli eventi rilevati, devono essere attuati negli ambienti e sulle attrezzature di lavoro;

- l'inserimento dell'intervento E-191 ;
- la riformulazione dell'intervento F2, previsto per aziende per le quali non è obbligatoria l'adozione di un defibrillatore, estendendo la validità dei corsi di formazione BLS-D sull'utilizzo dell'apparecchio ad un biennio (2021 -2022);
- la modifica dell'intervento F-3 prevedendo l'attuazione di almeno due delle misure di protezione per i dipendenti dal rischio rapine elencate nell'intervento medesimo.

Come nei precedenti modelli OT23, ad ogni intervento migliorativo relativo alle condizioni di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro viene assegnato un punteggio. Per poter accedere alla riduzione del tasso, occorre che la somma dei rispettivi punteggi sia pari ad almeno 100 punti. L'Inail individua per ogni intervento la "Documentazione ritenuta probante" per dimostrare l'attuazione dell'intervento dichiarato nell'anno 2022. A pena di inammissibilità, entro il 28 febbraio 2023, la documentazione probante l'effettuazione degli interventi previsti dal modello OT23 deve essere presentata unitamente alla domanda, utilizzando l'apposita funzionalità disponibile nei Servizi online di Inail.

Gli interventi migliorativi possono essere realizzati su una o più PAT dell'azienda. Ulteriori dettagli sono disponibili nella guida alla compilazione, consultabile, unitamente al nuovo modello al seguente link:

<https://www.inail.it/cs/internet/atti-e-documenti/moduli-e-modelli/assicurazione/premio-assicurativo.html>

Dott. Federico Marangoni



0544/280214



347/0972662



marangoni@confimiromagna.it

PREVENZIONE INCENDI**NORME TECNICHE ANTINCENDIO PER GLI IMPIANTI DI STOCCAGGIO E TRATTAMENTO RIFIUTI**

Pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.187 dell'11 agosto 2022 il Decreto 26 luglio 2022 recante "Approvazione di norme tecniche di prevenzione incendi per gli stabilimenti ed impianti di stoccaggio e trattamento rifiuti."

Le norme tecniche del decreto si applicano agli stabilimenti e impianti che effettuano stoccaggio dei rifiuti in via esclusiva o a servizio degli impianti di trattamento di rifiuti, esclusi i rifiuti inerti e radioattivi, nonché ai centri di raccolta di rifiuti di superficie superiore a 3.000 m². Le norme tecniche si applicano alle attività di nuova realizzazione e a quelle esistenti alla data di entrata in vigore del testo, ovvero 90 giorni dopo la pubblicazione in Gazzetta ufficiale: 9 novembre 2022.

Le attività esistenti dovranno adeguarsi entro cinque anni a meno che non:

- "a) siano in possesso di atti abilitativi riguardanti anche la sussistenza dei requisiti di sicurezza antincendio, rilasciati dalle competenti autorità, così come previsto dall'art. 38, comma 1, del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69;
- b) siano in regola con gli adempimenti previsti agli articoli 3, 4, 5 e 7 del decreto del Presidente della Repubblica 1° agosto 2011, n. 151".

Il testo del Provvedimento è consultabile al link di seguito:

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2022/08/11/22A04489/sg>

Dott. Federico Marangoni



0544/280214



347/0972662



marangoni@confimiromagna.it

DECRETO “AIUTI TER”
ESTENSIONE DEI CREDITI DI IMPOSTA PER L’ACQUISTO DI PRODOTTI ENERGETICI AD
OTTOBRE E NOVEMBRE 2022

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del Decreto Legge 23 settembre 2022 n.144 c.d. “Aiuti ter” recante "Ulteriori misure urgenti in materia di politica energetica nazionale, produttività delle imprese, politiche sociali e per la realizzazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)" **è stato esteso ai mesi di ottobre e novembre 2022 il credito di imposta a favore delle imprese per l’acquisto di energia elettrica e gas naturale.** La nuova misura aumenta l’entità delle agevolazioni e la platea dei destinatari precedentemente previste e disciplinate dal D.L. 17 maggio 2022 n. 50 convertito con modifiche in L. 15 luglio 2022 n. 91 c.d. “Decreto Aiuti” e dal D.L. 9 agosto 2022 n. 115 convertito con modifiche in L. 21 settembre 2022 n. 142 c.d. “Decreto Aiuti bis” (CONFIMI ROMAGNA NEWS N° 31 DEL 05/08/22 e CONFIMI ROMAGNA NEWS N° 32 DEL 02/09/22).

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

Categorie imprese utilizzatrici di prodotti energetici (gas / energia elettrica)	Credito Imposta sui consumi I TRIM. 2022	Credito Imposta sui consumi II TRIM. 2022	Credito Imposta sui consumi III TRIM. 2022	Credito Imposta sui consumi OTTOBRE '22 E NOVEMBRE '22
NON GASIVORA	Non spettante	25%	25%	40%
GASIVORA	10%	25%	25%	40%
NON ENERGIVORA	Non spettante	15%	15%	30%
ENERGIVORA	20%	25%	25%	40%

I requisiti previsti dalle diverse categorie di imprese per avere diritto all’estensione del credito di imposta introdotto dal D.L. “Aiuti ter” per l’acquisto di energia elettrica e gas nei mesi di ottobre e novembre 2022, sono i seguenti:

IMPRESE “ENERGIVORE”

(di cui al decreto del Ministro dello sviluppo economico 21 dicembre 2017): i costi per kWh della componente energia elettrica sostenuti dalle aziende e calcolati sulla base della media del terzo 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 ai mesi di ottobre e novembre 2022, del prezzo unico nazionale);

IMPRESE “GASIVORE”

(operante in uno settori di cui all’allegato 1 del decreto del Ministro della transizione tecnologica 21 dicembre 2021 n.541 e che ha consumato nel primo trimestre solare dell’anno

2022 un quantitativo di gas naturale per usi energetici non inferiore al 25% del volume di gas naturale indicato all'art. 3 comma 1 del medesimo decreto, al netto di eventuale consumi per usi termoelettrici): il prezzo di riferimento del gas naturale, calcolato come media, riferita al terzo 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 4,5 kW,: il prezzo della componente energetica utilizzata, calcolato sulla base della media riferita al terzo 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 terzo 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;

I crediti d'imposta di cui al nuovo provvedimento:

- devono essere utilizzati in compensazione (modello F24) entro il 31/03/2023, così come quelli previsti dal D.L. 9 agosto 2022 n. 115 convertito con modifiche in L. 21 settembre 2022 n. 142 c.d. "Decreto Aiuti bis" per i quali sono stati prorogati i termini di utilizzo;
- possono essere ceduti a terzi, a determinate condizioni;
- 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, nel terzo trimestre 2022 e nei mesi di ottobre e novembre 2022, di energia elettrica o di gas naturale dallo stesso venditore da cui si riforniva nel terzo trimestre 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.



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

**ESONERO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI A CARICO DEL LAVORATORE
(DI 0,8%, AUMENTATO DI 1,2% DA LUGLIO A DICEMBRE 2022)
CHIARIMENTI INPS**

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

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

Di conseguenza l'INPS:

- con la circolare 22/3/2022 n. 43 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 12/2022), ha fornito le prime indicazioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi alla predetta misura di esonero contributivo e, in particolare, chiarito che: 1) è valevole per i periodi di paga dall'1 gennaio 2022 al 31 dicembre 2022; 2) può trovare applicazione a condizione che la retribuzione imponibile ai fini previdenziali non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima;
- con il messaggio 26/9/2022 n. 3499:
 - ha rappresentato che: **a) il limite mensile di 2.692 euro è riferito alla retribuzione imponibile nel suo complesso; b) nelle ipotesi in cui sia stato superato il massimale annuo della base contributiva e pensionabile previsto dall'art. 2, comma 18, secondo periodo, della legge n. 335/1995, ai fini della valutazione del tetto mensile deve essere considerata sia la quota di retribuzione imponibile ai fini IVS, sia la quota di retribuzione non imponibile ai fini IVS per il superamento del massimale; c) la condizione legittimante l'applicazione dell'esonero deve essere individuata nella retribuzione imponibile ai fini previdenziali - non eccedente l'importo mensile di 2.692 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima - e quindi, nelle ipotesi in cui sia rispettato il limite della retribuzione imponibile sopra richiamato, ma non sia possibile applicare l'esonero in quanto per il rapporto di lavoro già si fruisce di un abbattimento totale della contribuzione datoriale e di quella a carico del lavoratore (ci si riferisce, per es., all'art. 4, comma 3, della legge 8/11/1991 n. 381, secondo cui “le aliquote complessive della contribuzione per l'assicurazione obbligatoria previdenziale e assistenziale dovute dalle cooperative sociali, relativamente alla retribuzione corrisposta alle persone svantaggiate di cui al presente art., con l'eccezione delle persone di cui al comma 3-bis, sono ridotte a zero”)**, i lavoratori devono, comunque, considerarsi come destinatari dell'applicazione dello stesso e, pertanto, come destinatari dell'indennità *una tantum* di 200 euro di cui al d.l. n. 50/2022, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 91/2022

(CONFIMI ROMAGNA NEWS nn. 24, 25 e 26 del 2022); **d)** la disciplina così prevista è stata, da ultimo, modificata dal d.l. 9/8/2022 n. 115 (c.d. decreto Aiuti-bis – CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 32/2022), il cui art. 20, comma 1, ha stabilito che: “Per i periodi di paga dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022, compresa la tredicesima o i relativi ratei erogati nei predetti periodi di paga, l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore di cui all'art. 1, comma 121, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, è incrementato di 1,2 punti percentuali. Tenuto conto dell'eccezionalità della misura di cui al primo periodo, resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche”; **e)** ferme le indicazioni contenute nella circolare n. 43/2022, **la riduzione della quota contributiva a carico dei lavoratori**, introdotta dall'art. 1, comma 121, della legge n. 234/2021, pari a 0,8 punti percentuali, **è innalzata a 2 punti percentuali**, per effetto della novella legislativa di cui all'art. 20 del d.l. n. 115/2022, per i periodi di paga dall'1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022, compresa la tredicesima mensilità, laddove erogata integralmente in tale periodo, ovvero, limitatamente ai ratei della stessa erogati nei predetti periodi di paga; **f)** precisato che il limite mensile di 2.692 euro è riferito ai rapporti di lavoro dipendente, anche a tempo parziale;

- a integrazione di quanto già chiarito nella circolare n. 43/2022 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 12/2022), ha diramato le seguenti, ulteriori: a) “indicazioni utili ai fini della corretta individuazione del massimale mensile della retribuzione imponibile ai fini previdenziali”; b) “istruzioni operative per la corretta fruizione della misura di esonero”.

DETERMINAZIONE DEL MASSIMALE DELLA RETRIBUZIONE IMPONIBILE RELATIVA ALLA TREDICESIMA MENSILITÀ

L'art. 1, comma 121, della legge n. 234/2021 prevede espressamente che l'importo mensile massimo della retribuzione di 2.692 euro debba essere maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima.

La riduzione della quota contributiva a carico del lavoratore, nel mese di competenza di dicembre 2022, pari a 2 punti percentuali per effetto della previsione di cui al citato art. 20 del decreto Aiuti-bis, potrà di conseguenza operare, distintamente, sia sulla retribuzione corrisposta nel mese, laddove inferiore o uguale al limite di importo di 2.692 euro, sia sull'importo della tredicesima mensilità corrisposta nel medesimo mese, laddove inferiore o uguale all'importo di 2.692 euro.

Laddove, invece, i ratei di mensilità aggiuntiva vengano erogati nei singoli mesi, la riduzione della quota a carico del lavoratore potrà operare, distintamente, sia sulla retribuzione lorda (imponibile ai fini previdenziali, al netto dei ratei di mensilità aggiuntiva corrisposti nel mese), laddove sia inferiore o uguale al limite di 2.692 euro, sia sui ratei di tredicesima, qualora l'importo di tali ratei non superi nel mese di erogazione l'importo di 224 euro (pari all'importo di 2.692 euro/12)[1].

Nella citata circolare n. 43/2022 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 12/2022) è stato, inoltre, chiarito con riferimento alle ipotesi in cui un rapporto di lavoro, per il quale si stia fruendo della riduzione della quota a carico del lavoratore nella misura pari a 0,8 punti percentuali, cessi prima di dicembre 2022 - che la riduzione contributiva in argomento potrà essere applicata anche sulle quote di tredicesima corrisposte nel mese di cessazione, a condizione che l'importo di tali ratei sia inferiore o uguale a 2.692 euro.

A integrazione di quanto già previsto nella suddetta circolare, si precisa che, al fine di evitare un trattamento differenziato nei confronti dei lavoratori cessati in corso d'anno, nelle ipotesi di

cessazione di rapporti di lavoro infrannuali, il massimale dei ratei di tredicesima deve essere riparametrato al numero di mensilità maturate alla data di cessazione, moltiplicando l'importo di 224 euro (massimale del rateo di tredicesima maturato nel singolo mese) per il numero di mensilità maturate alla data della cessazione.

Considerazioni del tutto simili all'ipotesi della cessazione in corso d'anno vengono in rilievo nelle ipotesi di inizio o di sospensione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno che non danno diritto alla maturazione dei ratei di tredicesima. Anche in tali ipotesi, il massimale dei ratei di tredicesima deve essere riproporzionato in relazione ai mesi effettivamente lavorati, moltiplicando l'importo di 224 euro (massimale del rateo di tredicesima nel singolo mese) per il numero di mensilità in cui il rapporto di lavoro ha avuto corso, determinando la maturazione del rateo di tredicesima.

DETERMINAZIONE DEL MASSIMALE DELLA RETRIBUZIONE IMPONIBILE IN PRESENZA DI PIÙ DENUNCE MENSILI

Come già evidenziato, la norma si applica ai singoli rapporti di lavoro dipendente e l'esonero in trattazione può trovare applicazione a condizione che la retribuzione imponibile ai fini previdenziali, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre 2022, del rateo di tredicesima.

Nelle **ipotesi in cui si realizzino variazioni del rapporto di lavoro che comportano la presentazione di più denunce individuali per il medesimo lavoratore** (a titolo esemplificativo, ipotesi in cui vi sia una variazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno o viceversa o ipotesi in cui, nel corso del mese, si verifichi una trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato), il limite mensile di 2.692 euro deve riferirsi al rapporto di lavoro. Pertanto, nelle predette ipotesi, in considerazione della circostanza che il rapporto di lavoro prosegua senza soluzione di continuità, sebbene si realizzi una variazione dello stesso, il massimale del singolo mese di competenza deve tenere conto della complessiva retribuzione imponibile.

Medesime considerazioni valgono per le ipotesi di operazioni societarie e di cessione di contratto che comportano il passaggio dei lavoratori senza soluzione di continuità, nel corso del mese, da un soggetto a un altro: in tali fattispecie, infatti, il rapporto di lavoro, come previsto dall'art. 2112 c.c., prosegue con il cessionario e si verifica la sola modificazione soggettiva del rapporto già in atto. Pertanto, il massimale del singolo mese di competenza deve tenere conto della complessiva retribuzione imponibile.

Analogamente, nelle ulteriori ipotesi in cui, in costanza di un unico rapporto di lavoro, nel medesimo mese vi siano più denunce da parte dello stesso datore di lavoro[2] (per es., nelle ipotesi di personale che transita da una posizione contributiva a un'altra), il massimale del singolo mese di competenza deve tenere conto della complessiva retribuzione imponibile, riferita al predetto rapporto di lavoro.

L'esonero contributivo in esame, pertanto, laddove il massimale complessivamente considerato nelle ipotesi sopra illustrate non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro, potrà essere fruito *pro quota* nelle singole denunce mensili.

Diversamente, nelle ipotesi in cui il lavoratore, nel corso di un mese, svolga la propria prestazione lavorativa presso distinti datori di lavoro, il calcolo del massimale della retribuzione imponibile che dà diritto all'applicazione dell'esonero deve essere considerato autonomamente per ogni

rapporto di lavoro, in relazione ai distinti datori di lavoro, con riferimento al medesimo mese. Pertanto, in tali ipotesi il massimale di retribuzione imponibile da considerare ai fini della valutazione circa la spettanza dell'esonero sarà pari a 2.692 euro per ognuno dei rapporti di lavoro.

Analogamente, nelle ipotesi in cui, nel medesimo mese, il lavoratore sia contemporaneamente titolare di rapporti di lavoro presso il medesimo datore di lavoro o distinti datori di lavoro (per es., in forza di due rapporti part-time) e per tali rapporti siano previste distinte e autonome denunce contributive, il massimale mensile della retribuzione di 2.692 euro deve essere valutato autonomamente per ogni singolo rapporto di lavoro.

RAPPORTI DI LAVORO CESSATI ENTRO IL 31 DICEMBRE 2021 E ENTRO IL 31 DICEMBRE 2022

La misura agevolativa in trattazione si applica sulla quota dei contributi IVS a carico dei lavoratori in relazione a tutti i rapporti di lavoro subordinato, sia instaurati che instaurandi, diversi dal lavoro domestico, per i periodi di paga dall'1 gennaio 2022 al 31 dicembre 2022. La delimitazione del periodo temporale di applicazione della previsione in trattazione comporta che possono essere oggetto di esonero le sole quote di contribuzione a carico del lavoratore relative a rapporti di lavoro subordinato dell'anno in corso. Pertanto, nelle ipotesi in cui il lavoratore abbia cessato il proprio rapporto di lavoro entro il 31 dicembre 2021 e, nel corso dell'anno 2022, siano state erogate le ultime competenze (residui di ferie e permessi, ratei di mensilità aggiuntive, ecc.), su tali ultime competenze l'esonero in trattazione non può trovare applicazione.

Il carattere sperimentale della previsione in esame e l'espresso riferimento all'applicazione della riduzione contributiva in trattazione ai periodi di paga dall'1 gennaio 2022 al 31 dicembre 2022, comporta, inoltre, che nelle ipotesi in cui il lavoratore dovesse cessare il proprio rapporto di lavoro entro il 31 dicembre 2022 e, nel corso dell'anno 2023, dovessero essergli erogate le ultime competenze (residui di ferie e permessi, ratei di mensilità aggiuntive, ecc.), l'esonero, nell'anno 2023, su tali ultime competenze, non potrà trovare applicazione.

POSSIBILITÀ DI AVVALERSI DELL'ESONERO PER LE IPOTESI DI LAVORATORI DISTACCATI ALL'ESTERO IN PAESI EXTRACOMUNITARI NON CONVENZIONATI O PARZIALMENTE CONVENZIONATI

Nelle ipotesi in cui i lavoratori assunti vengano occupati in Paesi extracomunitari non convenzionati, sebbene la disciplina speciale del d.l. n. 317/1987, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 398/1987, recante "Norme in materia di tutela dei lavoratori italiani operanti nei Paesi extracomunitari e di rivalutazione delle pensioni erogate dai fondi speciali gestiti dall'INPS", preveda una contribuzione previdenziale speciale, con l'applicazione di retribuzioni convenzionali, l'esonero in trattazione, sostanziandosi in una riduzione della sola quota a carico del lavoratore, può trovare applicazione a condizione che la retribuzione mensile non superi l'importo di 2.692 euro.

Al riguardo, si rappresenta che il d.l. n. 317/1987 reca una disciplina speciale per i lavoratori operanti in Paesi extracomunitari non legati all'Italia da accordi di sicurezza sociale.

Il decreto-legge citato, oltre a prevedere l'obbligatoria iscrizione al sistema nazionale delle assicurazioni sociali - espressamente individuate nell'art. 1 - nonché il versamento della relativa contribuzione sulle retribuzioni convenzionali (generalmente più basse di quelle effettive),

riconosce ai datori di lavoro operanti all'estero il diritto a beneficiare di specifiche riduzioni contributive.

In particolare, il d.l. n. 317/1987 prevede:

- per le assicurazioni di invalidità, vecchiaia e superstiti, la disoccupazione involontaria e la tubercolosi la riduzione di 10 punti dell'aliquota complessiva dovuta, da utilizzare fino a esaurimento delle singole aliquote delle gestioni assicurative interessate (cfr. l'art. 4, comma 2, lett. a);
- per l'assicurazione contro la malattia e per la maternità le riduzioni previste dalla legislazione nazionale in materia di fiscalizzazione degli oneri sociali (cfr. l'art. 4, comma 2, lett. b).

Tanto premesso, per il riconoscimento dell'esonero previsto dall'art. 1, comma 121, della legge di Bilancio 2022, continua a trovare applicazione il generale principio della sua applicabilità a condizione che la retribuzione mensile sia pari o inferiore a 2.692 euro.

Analoga conclusione circa la possibilità di applicare l'esonero in trattazione si ritiene valida anche nelle ipotesi di rapporti di lavoro riguardanti soggetti distaccati in Paesi parzialmente convenzionati, per i quali i datori di lavoro operano con un differente costo del mercato del lavoro e sono soggetti a un doppio regime contributivo:

- per le assicurazioni comprese nella convenzione, si applicano le disposizioni previste per i Paesi convenzionati e i contributi devono essere versati sulle retribuzioni effettive;
- per le assicurazioni non coperte e non disciplinate dalla convenzione, si applicano le disposizioni previste per i Paesi non convenzionati e i contributi previdenziali devono essere versati sulla base di retribuzioni convenzionali ai sensi del d.l. n. 317/1987.

QUATTORDICESIMA MENSILITÀ

A ulteriore chiarimento di quanto indicato nella circolare n. 43/2022 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 12/2022), nelle ipotesi in cui i contratti collettivi nazionali di lavoro prevedano l'erogazione di mensilità ulteriori rispetto alla tredicesima mensilità (ossia la quattordicesima mensilità), nel mese di erogazione di tale mensilità aggiuntiva, la riduzione contributiva potrà trovare applicazione solo nell'ipotesi in cui l'ammontare della quattordicesima mensilità o dei suoi ratei, sommato/sommato alla retribuzione imponibile del mese di riferimento, non ecceda l'importo di 2.692 euro. Viceversa, se tale limite è superato, l'esonero in trattazione, nel mese di riferimento, non potrà trovare applicazione sull'intera retribuzione imponibile.

IMPRESE OPERANTI NEL SETTORE MARITTIMO CHE USUFRUISCONO DELLO SGRAVIO TOTALE DEI CONTRIBUTIVI

L'art. 6 del d.l. n. 457/1997, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 30/1998, e successive modificazioni, dispone che le imprese armatrici, per il personale avente i requisiti di cui all'art. 119 del codice della navigazione e imbarcato su navi iscritte nel Registro internazionale di cui all'art. 1 del predetto decreto-legge n. 457/1997, nonché lo stesso personale suindicato, sono esonerati dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti per legge.

L'esonero contributivo riguarda la totalità della contribuzione assicurativa e previdenziale dovuta per i marittimi imbarcati sulle navi iscritte nel predetto Registro internazionale (a esclusione, ove dovuto, del contributo di finanziamento del Fondo di solidarietà del settore marittimo Solimare) e si riferisce sia alla contribuzione dovuta dagli armatori sia a quella dovuta dai marittimi imbarcati.

Per effetto di quanto disposto dall'art. 1, comma 1, della legge n. 472/1999, i benefici derivanti dall'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali di cui all'art. 6 del d.l. n. 457/1997, sono concessi alle imprese armatrici e comprendono sia gli oneri previdenziali e assistenziali direttamente a carico dell'impresa sia la parte che le stesse imprese versano per conto del lavoratore dipendente.

Lo sgravio contributivo disciplinato dal predetto art. 6 del d.l. n. 457/1997 è stato successivamente esteso alle seguenti imprese:

- imprese armatrici che esercitano la pesca oltre gli stretti (art. 6-bis del d.l. n. 457/1997);
- imprese appaltatrici di servizi – autorizzati dal Ministero delle Infrastrutture e della mobilità sostenibili - operanti a bordo delle navi adibite a crociera ovvero di mezzi navali che eseguono lavori in mare al di fuori delle acque territoriali italiane (art. 13 della legge n. 488/1999).

Tenuto fermo il diritto dei lavoratori dipendenti all'esonero contributivo di cui all'art. 1, comma 121, della legge di Bilancio 2022 – nel rispetto delle condizioni ivi indicate – per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi alla predetta misura di esonero, le imprese sopra indicate si atterranno alle istruzioni illustrate nel successivo paragrafo **1.4**.

1.ISTRUZIONI OPERATIVE

1.1 Datori di lavoro con dipendenti

Ai fini dell'esposizione dell'esonero spettante, si confermano le istruzioni operative fornite con la circolare n. 43/2022 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 12/2022), che **restano valide fino al mese di competenza settembre 2022**.

Si forniscono di seguito ulteriori precisazioni in merito ai codici già in uso.

Ai fini della compilazione del valore “**L024**”, avente il significato di “Esonero quota di contributi previdenziali IVS a carico dei lavoratori Art. 1, comma 121, Legge 30 dicembre 2021, n. 234”, presente nell'elemento <CodiceCausale> di <InfoAggcausaliContrib>, si evidenzia che l'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> potrà essere utilizzato solo per indicare l'importo della retribuzione imponibile corrisposta nel mese di riferimento, al netto del rateo di tredicesima.

Ai fini della compilazione del valore “**L025**”, avente il significato di “Esonero quota di contributi previdenziali IVS a carico dei lavoratori Art. 1, comma 121, Legge 30 dicembre 2021, n. 234 - tredicesima mensilità”, presente nell'elemento <CodiceCausale> di <InfoAggcausaliContrib>, si evidenzia che l'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> potrà essere utilizzato esclusivamente nella denuncia di dicembre 2022 per indicare l'importo della retribuzione imponibile relativo alla tredicesima mensilità.

Ai fini della compilazione del valore “**L026**”, avente il significato di “Esonero quota di contributi previdenziali IVS a carico dei lavoratori Art. 1, comma 121, Legge 30 dicembre 2021, n. 234 - rateo tredicesima mensilità”, presente nell'elemento <CodiceCausale> di <InfoAggcausaliContrib>, si evidenzia che l'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> potrà essere utilizzato in tutti gli altri casi per indicare l'importo della retribuzione imponibile relativo al rateo della tredicesima mensilità.

Inoltre, a integrazione delle disposizioni fornite con la circolare n. 43/2022 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 12/2022), si fa presente quanto segue:

- la valorizzazione dell'elemento <AnnoMeseRif> con riferimento ai mesi pregressi (dal mese di gennaio 2022 fino al mese precedente l'esposizione del corrente), **può essere effettuata esclusivamente nei flussi Uniemens di competenza di marzo, aprile, maggio, giugno, luglio, agosto e settembre 2022;**
- nel caso in cui il datore di lavoro abbia operato in difformità delle indicazioni fornite con la circolare n. 43/2022 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 12/2022) applicando l'esonero dei contributi previdenziali IVS a carico del lavoratore sul mese di gennaio 2022 e febbraio 2022, esponendo il contributo al netto dell'esonero, la procedura di calcolo, qualora si verificano le condizioni, genererà una nota di rettifica a debito datore di lavoro per la quota di contribuzione (0,80%) non versata. Il datore di lavoro, per consentire il ricalcolo della nota di rettifica, dovrà procedere con l'invio di una variazione sul mese di gennaio e febbraio 2022 inserendo il contributo al lordo dell'esonero e indicando nell'elemento <InfoAggCausaliContrib> i codici per il recupero della quota spettante (L024 o L026), con <AnnoMeseRif> (gennaio 2022 e febbraio 2022).

La procedura, dopo l'integrazione della variazione nel flusso, ricalcolerà la rettifica, procedendo all'azzeramento delle differenze relative alla riduzione dello 0,80 per cento.

Per quanto attiene alla novella legislativa occorsa a seguito delle disposizioni di cui all'art. 20 del d.l. n. 115/2022, per la fruizione dell'esonero in misura del 2 per cento i datori di lavoro dovranno esporre i lavoratori per i quali spetta l'esonero a partire dal flusso Uniemens di **competenza del mese di ottobre 2022**, valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della sezione <DenunciaIndividuale>.

In particolare, nell'elemento <Contributo> deve essere indicata la contribuzione piena calcolata sull'imponibile previdenziale del mese.

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

- nell'elemento <CodiceCausale> dovrà essere inserito il valore “**L094**”, avente il significato di “Esonero quota di contributi previdenziali IVS a carico dei lavoratori Art. 20 del decreto-legge 9 agosto 2022, n. 115”;
- nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> dovrà essere inserito l'importo della retribuzione imponibile corrisposta nel mese di riferimento, al netto del rateo di tredicesima;
- nell'elemento <AnnoMeseRif> dovrà essere indicato l'anno/mese di riferimento dell'esonero;
- nell'elemento <ImportoAnnoMeseRif> dovrà essere indicato l'importo dell'esonero pari al 2 per cento dei contributi IVS a carico dei lavoratori.

Per esporre l'esonero spettante relativo al **rateo della tredicesima mensilità** corrisposto:

- nell'elemento <CodiceCausale> dovrà essere inserito il valore “**L095**”, avente il significato di “Esonero quota di contributi previdenziali IVS a carico dei lavoratori Art. 20 del decreto-legge 9 agosto 2022, n. 115 – Rateo tredicesima mensilità”;
- nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> dovrà essere inserito l'importo della retribuzione imponibile relativo al rateo della tredicesima mensilità, l'importo esposto nell'elemento potrà essere massimo pari a 224 euro;
- nell'elemento <AnnoMeseRif> dovrà essere indicato l'anno/mese di riferimento dell'esonero;

- nell'elemento **<ImportoAnnoMeseRif>** dovrà essere indicato l'importo dell'esonero pari al 2 per cento dei contributi IVS a carico dei lavoratori.

Si evidenzia che l'elemento **<AnnoMeseRif>** sarà esposto una sola volta, relativamente al mese di competenza e in base alle mensilità maturate.

Si conferma l'utilizzo del codice già in uso "Lo25" nella denuncia di dicembre 2022, per l'esposizione dell'esonero relativo alla tredicesima mensilità.

Per permettere la fruizione piena dell'esonero per le mensilità di luglio, agosto e settembre 2022 i datori di lavoro nel mese di competenza ottobre, novembre e dicembre 2022 dovranno procedere all'esposizione del valore residuale in misura dell'1,2 per cento per le suddette mensilità, utilizzando i seguenti codici di nuova istituzione all'interno di **<DenunciaIndividuale>**, **<DatiRetributivi>**, **<InfoAggcausaliContrib>**:

- nell'elemento **<CodiceCausale>** dovrà essere inserito il valore "**Lo96**" avente il significato di "Integrazione 1,2% esonero quota di contributi previdenziali IVS a carico dei lavoratori Art. 1, comma 121, Legge 30 dicembre 2021, n. 234";
- nell'elemento **<IdentMotivoUtilizzoCausale>** dovrà essere inserito l'importo della retribuzione imponibile corrisposta nel mese di riferimento, al netto del rateo di tredicesima;
- nell'elemento **<AnnoMeseRif>** dovrà essere indicato l'anno/mese di riferimento dell'esonero;
- nell'elemento **<ImportoAnnoMeseRif>** dovrà essere indicato l'importo dell'integrazione pari all'1,2 per cento dei contributi IVS a carico dei lavoratori.

Per esporre l'integrazione relativa al **rateo della tredicesima mensilità**:

- nell'elemento **<CodiceCausale>** dovrà essere inserito il valore "**Lo97**" avente il significato di "Integrazione 1,2% esonero quota di contributi previdenziali IVS a carico dei lavoratori Art. 1, comma 121, Legge 30 dicembre 2021, n. 234 - rateo tredicesima mensilità" qualora si sia provveduto alla cessazione del rapporto di lavoro durante le mensilità in oggetto;
- nell'elemento **<IdentMotivoUtilizzoCausale>** dovrà essere inserito l'importo della retribuzione imponibile corrisposta nel mese di riferimento, al netto del rateo di tredicesima;
- nell'elemento **<AnnoMeseRif>** dovrà essere indicato l'anno/mese di riferimento dell'esonero;
- nell'elemento **<ImportoAnnoMeseRif>** dovrà essere indicato l'importo dell'integrazione pari all'1,2 per cento dei contributi IVS a carico dei lavoratori.

Si sottolinea che la valorizzazione dell'elemento **<AnnoMeseRif>** con riferimento ai **mesi oggetto dell'integrazione** (luglio, agosto e settembre 2022), può essere effettuata esclusivamente nei flussi Uniemens di competenza di **ottobre, novembre e dicembre 2022**.

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

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

La procedura delle regolarizzazioni deve altresì essere utilizzata nella circostanza in cui il lavoratore sia cessato in una mensilità oggetto della restituzione.

1.2 Datori di lavoro con dipendenti iscritti alla Gestione pubblica

Per quanto attiene l'applicazione dell'esonero nella sezione "ListaPosPA" dell'Uniemens, si forniscono ulteriori chiarimenti in merito alle fattispecie di seguito illustrate, confermando le

istruzioni operative fornite con la circolare n. 43/2022 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 12/2022), che restano valide fino al mese di settembre 2022; si precisa che il recupero relativo alle mensilità pregresse, qualora non ancora operato, viene consentito oltre che nelle denunce relative ai mesi di marzo, aprile e maggio 2022, come già evidenziato nella circolare suddetta anche in quelle di giugno, luglio agosto e settembre 2022.

Nel caso di lavoratori cessati/sospesi nell'anno 2022 ai quali vengono erogati emolumenti dopo la cessazione o durante il periodo di sospensione, ferma restando la modalità di comunicazione degli emolumenti stessi con l'elemento V1, Causale 1, sull'ultimo periodo di servizio precedente la cessazione/sospensione (cfr. la circolare n. 105 del 7 agosto 2012), si evidenzia che, per consentire di beneficiare dell'esonero in oggetto, è necessario compilare l'elemento V1, Causale 5, sull'ultimo periodo di servizio per dichiarare correttamente i dati contributivi; su detto elemento dovranno essere ricomprese tutte le retribuzioni imponibili relative al periodo in questione e, se ne ricorrono le condizioni, possono essere esposti i Codici Recupero previsti.

Qualora, a seguito dell'erogazione degli arretrati, venga meno il diritto allo sgravio precedentemente dichiarato, dovrà essere compilato l'elemento V1, Causale 5, senza i codici recupero.

Naturalmente, resta invariata la necessità di valorizzare, nell'elemento di cui sopra, la Sezione "Ente Versante" per indicare l'anno e il mese di erogazione degli emolumenti arretrati erogati dopo la cessazione/sospensione.

Può accadere, inoltre, che, nel corso dell'anno, a seguito di operazioni di conguaglio su emolumenti precedentemente erogati, ovvero di corresponsione di arretrati attribuiti per cassa al mese di erogazione, possa venire meno il diritto a usufruire dell'esonero; detta condizione potrebbe incidere, nel mese di erogazione della tredicesima, in modo distinto, sulla parte degli emolumenti imponibili erogati nel mese e non sull'importo della stessa, o al contrario, sulla sola tredicesima e non sull'imponibile del mese.

Per evitare che il valore dell'imponibile pensionistico complessivo non consenta di rientrare nel tetto previsto dalla norma, pregiudicando la possibilità di usufruire dello sgravio per la parte relativa all'imponibile del mese, ovvero alla tredicesima o rateo della stessa, sarà necessario compilare l'elemento <RecuperoSgravi> secondo le istruzioni già fornite con la citata circolare n. 43/2022 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 12/2022), valorizzando in questo caso anche il campo <AltroImponibile> con l'importo della retribuzione oggetto dell'esonero (la retribuzione del mese comprensiva, ad esempio, di arretrati, conguagli, ecc., ovvero la tredicesima o il rateo della stessa) che dovrà essere ricompresa nel massimale da rispettare per ciascuno dei codici recupero.

La compilazione dell'elemento <AltroImponibile> per uno dei codici recupero indicati nella circolare suddetta, secondo la modalità illustrata, escluderà la possibilità di valorizzarlo per gli altri.

A seguito dell'incremento a 2 punti percentuali, previsto dall'art. 20 del d.l. n. 115/2022 per i periodi di paga dall'1 luglio 2022 al 31 dicembre 2022, a decorrere dalla denuncia del mese di **ottobre 2022**, dovranno essere utilizzati i nuovi codici di seguito illustrati:

- **38** "Esonero art. 20 del decreto-legge n. 115/2022"
- **39** "Esonero art. 20 del decreto-legge n. 115/2022-Importo 13"
- **40** "Esonero art. 20 del decreto-legge n. 115/2022-Importo Rateo 13"

A partire dalla denuncia di ottobre 2022, sarà sempre necessario valorizzare l'elemento <Altro Imponibile> di Recupero Sgravi con l'importo della retribuzione oggetto di esonero per lo specifico Codice Recupero dichiarato.

Quindi, per es., per esporre lo sgravio relativo al codice recupero 38 del mese di ottobre 2022 l'elemento <Recupero Sgravi> andrà compilato nel modo seguente:

- nell'elemento <AnnoRif> dovrà essere inserito l'anno 2022;
- nell'elemento <MeseRif> dovrà essere inserito il mese 10;
- nell'elemento <CodiceRecupero> dovrà essere inserito il codice "38", avente il significato di "Sgravio art. 20 del decreto-legge n. 115/2022";
- nell'elemento <AltroImponibile> dovrà essere indicata la quota di retribuzione oggetto dell'esonero, nel rispetto del tetto previsto dalla norma e dell'imponibile pensionistico dichiarato;
- nell'elemento <Importo> dovrà essere indicato l'importo del contributo oggetto del beneficio, pari al 2 per cento dei contributi a carico del lavoratore.

In tutti i casi in cui le Amministrazioni non abbiano potuto usufruire, per il mese di luglio, agosto e settembre 2022 dello sgravio nella misura prevista dal decreto-legge n. 115/2022, esse potranno dichiarare lo stesso nella misura residuale dell'1,2 per cento, esclusivamente nelle denunce dei mesi di **ottobre, novembre e dicembre 2022**, utilizzando i seguenti codici recupero, la cui valorizzazione è esclusivamente consentita per <MeseRif> 07, 08 e 09 (luglio, agosto e settembre 2022):

- **41** "Recupero differenziale Sgravio Art. 1, comma 121, della legge 30 dicembre 2021, n. 234 e art. 20 del decreto-legge n. 115/2022"
- **42** "Recupero differenziale Sgravio Art. 1, comma 121, della legge 30 dicembre 2021, n. 234 e art. 20 del decreto-legge n. 115/2022-Importo 13"
- **43** "Recupero differenziale Sgravio Art. 1, comma 121, della legge 30 dicembre 2021, n. 234 e art. 20 del decreto-legge n. 115/2022 -Importo Rateo 13".

Anche per detti codici recupero dichiarati nelle denunce di ottobre, novembre e dicembre 2022 è necessario compilare l'elemento <AltroImponibile>, indicando la retribuzione relativa ai mesi suddetti già oggetto dello sgravio nella misura dell'0,8 per cento.

Per i lavoratori cessati nei mesi di luglio, agosto e settembre 2022, a partire dalla denuncia del mese di ottobre, sarà possibile inviare per uno dei suddetti mesi di cessazione l'elemento V1, Causale 5, valorizzando il relativo codice di cessazione nel quale si potrà esporre uno dei suddetti codici recupero 38, 39 o 40 secondo la modalità illustrata.

Si evidenzia, infine, che nel caso di lavoratori cessati/sospesi nei mesi da gennaio a giugno 2022 ai quali vengono erogati emolumenti successivi alla cessazione nel periodo da luglio a dicembre 2022, per i quali, come sopra illustrato, deve essere inviato l'elemento V1, Causale 5, riferito al mese di cessazione, la misura dello sgravio riconosciuta sarà quella vigente in tale mese, fatto salvo quanto innanzi precisato (al paragrafo "Determinazione del massimale della retribuzione imponibile relativa alla tredicesima mensilità") in merito alla tredicesima mensilità interamente erogata nel periodo luglio-dicembre 2022.

1.3 Datori di lavoro agricoli

Ai fini dell'esposizione dell'esonero spettante, si confermano le istruzioni operative fornite con la circolare n. 43/2022 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 12/2022).

Per la fruizione dell'esonero nella misura del 2 per cento riferita alle competenze a partire dal mese di luglio 2022, introdotta dall'art. 20 del d.l. n. 115/2022, l'INPS utilizzerà i dati retributivi e contributivi indicati nei flussi trasmessi per fruire dell'esonero nella misura dello 0,8 per cento applicando la nuova misura del 2 per cento.

I datori di lavoro che non hanno potuto riconoscere nei mesi di luglio, agosto e settembre 2022 l'esonero contributivo ai lavoratori nella misura del 2 per cento avranno cura di restituire nella prima retribuzione utile ai lavoratori aventi diritto all'esonero la quota di contribuzione corrispondente all'incremento dell'1,2 per cento della misura della quota del lavoratore.

1.4 Imprese operanti nel settore marittimo. Sgravio totale dei contributi. Termine differimento per l'assolvimento degli obblighi contributivi

Per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi all'esonero dello 0,80 per cento, le imprese indicate al precedente paragrafo ("Imprese operanti nel settore marittimo che usufruiscono dello sgravio totale dei contributi") devono operare come segue.

Per l'esposizione dell'esonero in misura dello 0,80 per cento per le mensilità da gennaio 2022 a giugno 2022, le imprese si atterranno alle modalità operative per la generalità dei datori di lavoro; contestualmente dovranno valorizzare all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <InfoAggcausaliContrib>, i seguenti elementi:

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

- **"Mo40"**, di nuova istituzione, avente il significato di "Restituzione quota 0,80% sullo sgravio art. 6 legge 30/98 e art. 13 legge 488/99" (codici conguaglio R900 e R812);
- **"Mo41"**, di nuova istituzione, avente il significato di "Restituzione quota 0,80% sullo sgravio art. 6 bis legge 30/98" (codice conguaglio R790).

A partire dalla mensilità di competenza luglio 2022 esporranno la quota di restituzione relativa alla fruizione dello sgravio articoli 6 e 6-bis del decreto-legge n. 457/1997 e art. 13 della legge n. 488/1999 in misura del 2 per cento, con i codici di nuova istituzione:

- **"Mo42"**, di nuova istituzione, avente il significato di "Restituzione quota 2% sullo sgravio art. 6 legge 30/98 e art. 13 legge 488/99" (codici conguaglio R900 e R812);
- **"Mo43"**, di nuova istituzione, avente il significato di "Restituzione quota 2% sullo sgravio art. 6 bis legge 30/98" (codice conguaglio R790);

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

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

- nell'elemento <ImportoAnnoMeseRif> dovrà essere indicato lo sgravio da restituire pari allo 0,8 per cento oppure al 2 per cento dell'imponibile contributivo.

Tenuto conto del termine di differimento degli adempimenti contributivi previsto per le imprese armatoriali dall'art. 11 della legge n. 413/1984, per le imprese che fruiscono dello stesso la valorizzazione dell'elemento <AnnoMeseRif> con riferimento ai mesi pregressi (dal mese di gennaio 2022 fino al mese di giugno 2022), può essere effettuata nei flussi Uniemens di competenza di luglio, agosto e settembre 2022.

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

Per quanto attiene al recupero dell'esonero contributivo di cui all'art. 1, comma 121, della legge n. 234/2021, per le mensilità da luglio 2022 a dicembre 2022, utilizzeranno le disposizioni operative e i codici di nuova istituzione (L094, L095, L096 e L097), indicati al precedente paragrafo 1.1.

Le imprese che non fruiscono del differimento dovranno operare come indicato al precedente paragrafo 1.1.

[1] Analoghe considerazioni, con riferimento al massimale della tredicesima e dei singoli ratei, sono valide anche per gli operai e impiegati edili, per i quali l'erogazione della **mensilità aggiuntiva viene corrisposta direttamente dalla Cassa Edile**.

[2] Per identificare il datore di lavoro si prende a riferimento il relativo C.F., al quale possono essere collegate anche più matricole aziendali.

LAVORO AGILE
PROROGATA AL 31 DICEMBRE 2022 LA NORMATIVA EMERGENZIALE

In occasione della conversione del d.l. 9/8/2022 n. 115 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 32/2022), la legge 21/9/2022 n. 142 - vigente dal 22 settembre u.s., giorno successivo alla sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale n. 221, il cui testo è riportato negli AFFARI GENERALI di questo notiziario - ha, per effetto degli artt. 23-bis ^[1] e 25-bis ^[2], prorogato al 31 dicembre 2022 alcune disposizioni dettate in materia di **lavoro agile** ^[3] dalla normativa emergenziale COVID-19 (CONFIMI ROMAGNA NEWS nn. 21/2022, 27 e 34 del 2020); in particolare, **fino alla fine dell'anno in corso**:

- 1) i datori di lavoro privati potranno continuare a ricorrervi in modalità “semplificata” ^[4], ossia:
 - anche in assenza degli accordi individuali previsti dalla legge n. 81/2017 (da ultimo, CONFIMI ROMAGNA NEWS nn. 45/2021, 32 e 2 del 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), in deroga a quanto previsto dall'art. 23, comma 1, della stessa normativa ^[5] ^[6];
- 2) i lavoratori fragili ^[7] continueranno a svolgere «di norma la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto» (art. 26, comma 2-bis, del d.l. n. 18/2020, richiamato dall'art. 23-bis del d.l. n. 115/2022 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 11 e n. 6 del 2022). Per tale tipologia di lavoratori e - beninteso - nei limiti testé indicati, permane quindi il diritto a lavorare in modalità agile;
- 3) i genitori dipendenti del settore privato con figli minori di anni 14 potranno ricorrervi a **condizione** che, contestualmente:
 - l'altro genitore lavori e non sia interessato da sospensione o cessazione dell'attività lavorativa;
 - la modalità agile sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

^[1] Art. 23-bis del d.l. n. 115/2022, inserito dalla legge di conversione n. 142/2022

“Proroga del lavoro agile per i lavoratori fragili e i genitori lavoratori con figli minori di anni 14”

1. All'articolo 10, comma 1-ter, del decreto-legge 24 marzo 2022, n. 24, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 maggio 2022, n. 52, le parole: “fino al 30 giugno 2022” sono sostituite dalle seguenti: “fino al 31 dicembre 2022”.

2. Il termine previsto dall'articolo 10, comma 2, del decreto-legge 24 marzo 2022, n. 24, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 maggio 2022, n. 52, con riferimento alla disposizione di cui al punto 2 dell'allegato B annesso al medesimo decreto-legge, è prorogato al 31 dicembre 2022.

3. Agli oneri derivanti dal comma 1 del presente articolo, pari a 18.660.000 euro per l'anno 2022, si provvede quanto a euro 8 milioni mediante corrispondente riduzione delle risorse del Fondo sociale per occupazione e formazione di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, e quanto a euro 10.660.000 mediante corrispondente riduzione del Fondo di cui all'articolo 1, comma 215, della legge 27 dicembre 2013, n. 147.

^[2] Art. 25-bis del d.l. n. 115/2022, inserito dalla legge di conversione n. 142/2022

“Proroga del lavoro agile per i lavoratori del settore privato”

1. All'articolo 10, comma 2-bis, del decreto-legge 24 marzo 2022, n. 24, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 maggio 2022, n. 52, le parole: “31 agosto 2022” sono sostituite dalle seguenti: “31 dicembre 2022”.

[3] 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).

[4] **Art. 90, commi 3 e 4, del d.l. n. 34/2020, convertito, con modificazioni, in legge n. 77/2020**

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).

[5] **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.

[6] Relativamente all’obbligo comunicazionale posto in capo al datore di lavoro, l’art. 41-bis del d.l. n. 73/2022, introdotto dalla legge di conversione n. 122/2022 (in vigore dal 20 agosto u.s. - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 32/2022), ha stabilito - in modo strutturale e ordinario - 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 il decreto ministeriale 22/8/2022 n. 149 (d.m.). Pertanto, a fronte della sopravvenuta proroga al 31 dicembre 2022 della modalità semplificata, solo a decorrere dall’1 gennaio 2023, per adempiere al menzionato obbligo, il datore di lavoro dovrà, in ottemperanza a quanto stabilito dal d.m.:

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

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

**ASSEGNO UNICO E UNIVERSALE PER I FIGLI A CARICO
CHIARIMENTI INPS SULLE MODIFICHE INTRODOTTE DAL 22 GIUGNO 2022 ALLA SUA
DISCIPLINA**

Il [d.lgs. n. 230/2021](#), in attuazione della legge delega n. 46/2021, ha istituito a decorrere dall'1 marzo 2022 l'assegno unico e universale per i figli a carico, destinato ai nuclei familiari sulla base della condizione economica del nucleo, attestata dall'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE), di cui al d.p.c.m. n. 159/2013 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 2, 5, 6, 9, 16, 19 e 30 del 2022).

Sulla materia è intervenuto il d.l. n. 73/2022 (convertito, con modificazioni, dalla legge n. 122/2022), che all'art. 38, vigente dal 22 giugno 2022, ha modificato, aumentandoli limitatamente all'anno 2022, gli importi spettanti ai figli disabili maggiorenni, al fine precipuo di assicurare un adeguato sostegno ai nuclei familiari con figli con disabilità a prescindere dall'età. Il medesimo decreto-legge prevede, inoltre, nuove disposizioni per potere beneficiare dell'assegno in presenza di nuclei familiari orfanili, composti da soggetti disabili gravi e titolari di pensione ai superstiti del genitore deceduto.

In particolare, al d.lgs. n. 230/2021 sono apportate le seguenti modifiche:

- all'art. 2, comma 1, viene aggiunta la lettera c-bis) che contiene alcune precisazioni con riferimento ai nuclei familiari orfanili;
- all'art. 4, comma 1, l'importo dell'assegno previsto per ciascun figlio minorenni, pari a un massimo di 175 euro mensili per un ISEE pari o inferiore a 15.000 euro (da ridursi gradualmente in funzione del crescere del valore ISEE, come da tabella 1, allegata al d.lgs. n. 230/2021), limitatamente all'anno 2022, viene concesso nella medesima misura anche in caso di figli maggiorenni disabili senza limiti di età;
- all'art. 4, comma 4, la maggiorazione prevista esclusivamente per i figli minorenni in base al grado di disabilità (da un minimo di 85 euro a un massimo di 105 euro), viene estesa e applicata, limitatamente all'anno 2022, nella medesima misura a ciascun figlio con disabilità fino al compimento di 21 anni;
- all'art. 4, comma 5 e 6, viene disposto che dall'anno 2023, tornano a applicarsi la maggiorazione di 80 euro mensili, per i figli maggiorenni disabili fino al compimento del ventunesimo anno di età, e di 85 euro mensili (che si riducono in funzione del valore ISEE) per i figli maggiorenni disabili di età pari o superiore a 21 anni;
- all'art. 5, è aggiunto il comma 9-bis, secondo cui nel caso di nuclei con almeno un figlio a carico con disabilità, gli importi della maggiorazione transitoria di cui al comma 1 del medesimo articolo sono incrementati di 120 euro al mese per l'anno 2022.

Di conseguenza l'INPS, con il messaggio 27/9/2022 n. 3518, ha illustrato, nel dettaglio e come segue, le modificazioni, innanzi descritte, apportate al d.lgs. n. 230/2021 dal d.l. n. 73/2022.

NUCLEI FAMILIARI ORFANILI

Con riferimento ai nuclei familiari orfanili, all'art. 2 del d.lgs. n. 230/2021, che individua i beneficiari dell'assegno unico e universale per i figli a carico, è stata aggiunta la lettera c-bis), secondo cui l'assegno spetta anche agli orfani maggiorenni alle seguenti condizioni:

- titolarità di pensione ai superstiti;

- disabilità grave ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992.

ASSEGNO E MAGGIORAZIONE PER I FIGLI DISABILI SENZA LIMITI DI ETÀ

Per effetto della riformulazione dell'art. 4, commi 1, 4, 5 e 6, del d.lgs. n. 230/2021, **relativamente all'importo spettante a titolo di assegno, per l'annualità 2022 (periodo 1 marzo 2022 - 28 febbraio 2023) i figli maggiorenni disabili senza limiti di età sono equiparati ai figli minorenni**, mentre, relativamente all'importo spettante a titolo di maggiorazione per disabilità, i figli maggiorenni disabili fino al compimento di 21 anni di età sono equiparati ai figli minorenni disabili.

Al riguardo, si richiama preliminarmente quanto illustrato nella circolare n. 23 del 9 febbraio 2022 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n.6/2022, ndr), con la quale è stato previsto che il grado di disabilità debba essere almeno medio.

Ciò premesso, nel rinviare alla tabella 1 allegata al d.lgs. n. 230/2021 per gli importi spettanti a titolo di assegno unico, relativamente all'impianto normativo delineatosi a seguito dell'entrata in vigore del d.l. n. 73/2022, si evidenzia che:

- **nulla cambia per quanto riguarda i figli (disabili e non) con età fino a 18 anni;**
- **per i figli disabili nella fascia di età 18-20 anni, per i quali inizialmente l'assegno è stato previsto nella misura massima di 85 euro (con ISEE fino a 15.000 euro), più 80 euro, a prescindere dall'ISEE, a titolo di maggiorazione per disabilità, gli importi dell'assegno e delle maggiorazioni per disabilità sono equiparati a quelli dei minorenni;**
- **per i figli disabili di età pari o superiore a 21 anni, per i quali inizialmente l'assegno è stato previsto nella misura massima di 85 euro, l'importo dell'assegno è equiparato a quello dei minorenni.**

In applicazione dei nuovi importi introdotti dal decreto-legge n. 73/2022, per l'annualità 2022 (periodo 1 marzo 2022 - 28 febbraio 2023), i figli disabili beneficeranno di un assegno pari a un massimo di 175 euro (con ISEE fino a 15.000 euro) a cui vanno aggiunti, anche per i figli fino a 21 anni, a titolo di maggiorazione, fino a 105 euro mensili in caso di non autosufficienza del figlio. **La distinzione tra figli disabili minorenni, figli disabili di età compresa tra 18-20 anni e figli disabili di età pari o superiore a 21 anni tornerà a applicarsi a partire dall'1 marzo 2023**. Ciò, per effetto di quanto previsto dai commi 5 e 6, dell'art. 4, del d.lgs. n. 230/2021, come modificato dal decreto-legge in argomento.

Di seguito, si riporta una tabella riepilogativa del confronto tra importi ante e post modifiche al d.lgs. n. 230/2021

TIPO DI PRESTAZIONE	IMPORTO EROGATO EX D.LGS N. 230/2021	NUOVO IMPORTO EX D.L. N. 73/2022 (SOLO PER ANNUALITÀ 2022)
Assegno e maggiorazione figli disabili fino a 18 anni con ISEE ≤ 15.000 euro	175 euro+(min. 85 euro; max 105 euro*) *in funzione del grado di disabilità media, grave, non autosufficiente	INVARIATO

Assegno e maggiorazione figli disabili 18-20 anni, con ISEE ≤15.000	AUU = 85 euro + 80 euro	AUU = 175 euro +(min. 85 euro; max 105 euro*) *in funzione del grado di disabilità media, grave, non autosufficiente
Assegno figli disabili di età pari o superiore a 21 anni con ISEE ≤ 15.000 euro	AUU = 85 euro	AUU = 175 euro

MAGGIORAZIONE TRANSITORIA PER I FIGLI DISABILI

Come anticipato, all'art. 5 del d.lgs. n. 230/2021, dopo il comma 9, è aggiunto il seguente comma: «9-bis. Nel caso di nuclei con almeno un figlio a carico con disabilità, gli importi della maggiorazione di cui al comma 1 sono incrementati di 120 euro al mese per l'anno 2022».

Pertanto, per l'annualità 2022 (periodo 1 marzo 2022 - 28 febbraio 2023), l'importo della maggiorazione transitoria che, ai sensi dell'art. 5 dello stesso decreto legislativo, è dovuto in presenza di un ISEE non superiore a 25.000 euro e a condizione dell'effettiva percezione nel 2021 di assegni al nucleo familiare (ANF), di cui all'art. 2 del d.l. n. 69/1988, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 153/1988, viene maggiorato di 120 euro mensili nel caso di nucleo familiare con almeno un figlio a carico con disabilità. La quota della maggiorazione transitoria, cui applicare l'incremento pari a 120 euro mensili, spetta se la differenza tra la sommatoria delle componenti familiare e fiscale sottratta all'ammontare dell'assegno unico ha valore positivo. Per approfondimenti sulle modalità di determinazione della maggiorazione transitoria, si rinvia alla citata circolare n. 23/2022 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n.6/2022, ndr).

DECORRENZA RETROATTIVA E ADEGUAMENTO DELLE RATE DEGLI ASSEGNI EROGATE A PARTIRE DALL'1 MARZO 2022

Le disposizioni previste dall'art. 38 del d.l. n. 73/2022 hanno effetto con riferimento alle mensilità spettanti da marzo 2022 incluse le mensilità di gennaio e febbraio 2023. Pertanto, per le domande presentate entro il 30 giugno 2022, l'INPS provvederà ai dovuti conguagli delle rate di assegno unico spettanti e eventualmente già erogate a decorrere dal mese di marzo 2022.

Per le domande presentate dall'1 luglio 2022 gli importi in pagamento sono già aggiornati alla novella di cui al d.l. n. 73/2022.

Si ribadisce che a partire dall'1 marzo 2023 torneranno a applicarsi, per i figli maggiorenni affetti da disabilità, gli importi, suddivisi per fascia di età, previsti dai commi 5 e 6 dell'art. 4 del d.lgs. n. 230/2021.

**NOTIFICA DEGLI ATTI DI ACCERTAMENTO DELLA VIOLAZIONE E EMISSIONE
DELL'ORDINANZA-INGIUNZIONE
NUOVE INDICAZIONI OPERATIVE INPS**

Con la circolare 25/2/2022 n. 32 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 9/2022), l'INPS ha fornito disposizioni operative per l'emissione dell'ordinanza-ingiunzione prevista dall'art. 18 della legge n. 689/1981, in relazione al disposto dell'art. 3, comma 6, del d.lgs. n. 8/2016 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 4/2016), attuativo della legge n. 67/2014, che ha introdotto la depenalizzazione parziale del reato di omesso versamento delle ritenute previdenziali, riformulando l'art. 2, comma 1-bis, del d.l. n. 463/1983, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 638/1983.

In proposito, si ricorda che la norma ha previsto, qualora il datore di lavoro non provveda al versamento delle ritenute entro tre mesi dalla notifica della contestazione o dell'accertamento della violazione, l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria da euro 10.000 a euro 50.000 nel caso di omesso versamento delle ritenute per un importo fino a euro 10.000 annui (fattispecie dequalificata in illecito amministrativo).

La fase di prima applicazione della normativa in esame - avuto riguardo al procedimento che a suo tempo l'INPS aveva illustrato con la circolare 5/7/2016 n. 121, i cui contenuti erano stati formulati sulla base delle indicazioni fornite dal ministero del Lavoro e delle Politiche sociali - ha prodotto una serie di contestazioni, anche in sede giudiziaria, che ha reso necessario approfondire con il medesimo dicastero i profili di criticità emersi.

Di conseguenza l'INPS, con il messaggio 27/9/2022 n. 3516, ha illustrato come segue i *“contenuti delle determinazioni ministeriali che incidono in modo sostanziale sia sul procedimento sanzionatorio fino a oggi adottato che sulla misura delle sanzioni amministrative da irrogare ai trasgressori con l'ordinanza-ingiunzione”*.

Con riferimento ai citati profili di criticità il ministero ha chiarito che, nell'ambito del procedimento delineato dall'art. 3, comma 6, del d.lgs. n. 8/2016, che ha riformulato il comma 1-bis dell'art. 2 del d.l. n. 463/1983, non può trovare applicazione l'art. 16 [1] della legge n. 689/1981 che disciplina il pagamento della sanzione amministrativa in misura ridotta, in ragione del carattere di specialità della previsione di cui al citato art. 3, comma 6, e della circostanza che nel relativo procedimento sanzionatorio le disposizioni della legge n. 689/1981 si osservano *“in quanto applicabili”*. Ciò anche per ulteriori due ordini di ragioni:

- il primo, di carattere procedurale, in quanto il pagamento della sanzione in misura ridotta, da effettuarsi entro il termine di 60 giorni dalla contestazione o dalla notifica dell'accertamento della violazione, è incompatibile con il termine entro il quale, ai sensi dell'art. 3, comma 6, del d.lgs. n. 8/2016, è ancora possibile effettuare il versamento delle ritenute con effetto estintivo del procedimento sanzionatorio (tre mesi dalla notifica della contestazione o dell'accertamento della violazione);
- il secondo, di natura sostanziale, in quanto la misura della sanzione ridotta determinata in euro 16.666 comporta l'impossibilità di irrogare una sanzione amministrativa di importo inferiore a essa e, in conseguenza, di graduare la stessa a partire dalla misura minima edittale di 10.000 euro, prevista dalla norma.

Ulteriormente, il citato ministero ha ritenuto di chiarire che, nell'ambito della disciplina di depenalizzazione introdotta con il d.lgs. n. 8/2016, è necessario distinguere la fattispecie del regime sanzionatorio intertemporale di cui agli articoli 8 e 9 del medesimo decreto, che trova applicazione alle violazioni commesse anteriormente alla data di entrata in vigore del decreto stesso, cioè anteriormente al 6 febbraio 2016, interessate da procedimenti penali non ancora definiti.

Per questa fattispecie è stata prevista dal comma 5 del citato art. 9 l'applicazione di un regime diverso da quello ordinario che contempla la possibilità del pagamento delle sanzioni in misura ridotta pari alla "metà della sanzione" in ragione della circostanza che il beneficio dell'intervenuta depenalizzazione si innesta nell'ambito di un procedimento penale già in precedenza pendente. Il medesimo comma 5 prevede la possibilità di applicare le disposizioni di cui all'art. 16 della legge n. 689/1981, che disciplina il pagamento della sanzione amministrativa in misura ridotta [2]. Tale previsione troverà applicazione nel caso in cui la misura ridotta così determinata risulti più favorevole di quella pari alla metà della sanzione.

ATTI DI ACCERTAMENTO DELLA VIOLAZIONE. REGIME ORDINARIO

La diversa valutazione operata dal ministero del Lavoro e delle Politiche sociali in ordine all'esclusione dell'applicazione dell'art. 16 della legge n. 689/1981, ai fini dell'estinzione del procedimento sanzionatorio che consegue al pagamento della sanzione in misura ridotta, ha imposto la riformulazione dell'atto di accertamento della violazione riferito ai periodi dal 2016.

In proposito, si comunica che è stato già reso disponibile nella procedura G.I.L.D.A. il nuovo testo per la notifica degli atti di accertamento della violazione preordinati all'avvio del procedimento sanzionatorio ordinario.

REGIME SANZIONATORIO INTERTEMPORALE

Il regime sanzionatorio intertemporale di cui ai citati articoli 8 e 9 d.lgs. n. 8/2016 trova applicazione alle fattispecie per le quali, ai fini della determinazione della soglia fino a 10.000 euro, le mensilità che concorrono alla consuntivazione annuale siano riferite esclusivamente alle violazioni commesse anteriormente al 6 febbraio 2016, data di entrata in vigore del medesimo decreto legislativo.

Gli atti riferiti alle mensilità oggetto di segnalazione da parte delle strutture territoriali INPS ai competenti Uffici giudiziari, per effetto della previsione di depenalizzazione e sempre che il procedimento penale non sia stato definito con sentenza o con decreto divenuto irrevocabile, sono stati restituiti all'autorità amministrativa.

Per gli **atti di accertamento della violazione non ancora notificati**, secondo le indicazioni ministeriali, le strutture territoriali INPS, prima dell'emissione dell'ordinanza-ingiunzione, ai fini dell'estinzione del procedimento sanzionatorio, dovranno notificare gli estremi della violazione agli interessati riportando nell'atto la possibilità per il responsabile di procedere, entro 60 giorni dalla notificazione, al pagamento in misura ridotta, ai sensi dell'art. 9, comma 5, del d.lgs. n. 8/2016, pari alla metà della sanzione da irrogare calcolata secondo i criteri indicati nel successivo paragrafo "Ordinanze-ingiunzione", oltre alle spese del procedimento. Se più favorevole, il responsabile dovrà essere ammesso al pagamento della sanzione amministrativa nella misura ridotta, definita dall'art. 16 della legge n. 689/1981.

Per gli **atti di accertamento della violazione già notificati**, le strutture territoriali INPS analogamente dovranno comunicare agli interessati l'importo della sanzione come determinata con i criteri di cui al successivo paragrafo "Ordinanze-ingiunzione", specificando che il procedimento sanzionatorio sarà estinto se, nel termine di 60 giorni dalla ricezione della comunicazione, il responsabile effettuerà il pagamento di una somma pari alla metà della sanzione indicata ovvero, se più favorevole, alla misura ridotta definita dall'art. 16 della legge n. 689/1981.

Tale procedimento, afferente al regime sanzionatorio intertemporale e che prevede il pagamento in misura ridotta, deve applicarsi a tutte le **violazioni, ancora sanzionabili, commesse anteriormente al 2016.**

Con successivo messaggio l'INPS comunicherà l'implementazione della procedura G.I.L.D.A. con i testi degli atti di accertamento della violazione da utilizzare per la gestione delle fattispecie sopra indicate.

ORDINANZE-INGIUNZIONE

L'esclusione dell'applicazione dell'art. 16 della legge n. 689/1981, come chiarito dal ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, ha come effetto la rimodulazione dell'importo delle sanzioni amministrative pecuniarie da irrogare con la notifica dell'ordinanza-ingiunzione, consentendo la loro determinazione a partire dal minimo edittale fissato in euro 10.000. In ragione di ciò, le **ordinanze-ingiunzione in corso di emissione o emesse e non notificate alla data del 27 settembre 2022** (di pubblicazione del messaggio n. 3516/2022) **dovranno prevedere l'irrogazione di una sanzione amministrativa determinata tenendo conto dell'importo delle ritenute omesse e delle eventuali reiterazioni della violazione.** Nel prospetto accluso sono riportati i criteri di calcolo (allegato n. 1).

Per le ordinanze-ingiunzione già regolarmente notificate e non opposte, le strutture territoriali INPS provvederanno in autotutela a rettificare l'importo della sanzione irrogata con l'ordinanza-ingiunzione come segue.

1. Violazioni riferite a periodi fino al 2015: per questa fattispecie, sussistendo le condizioni per l'applicazione del regime intertemporale come descritto al precedente paragrafo "Regime sanzionatorio intertemporale", la rettifica conterrà l'importo della sanzione come rideterminata con i criteri di calcolo riportati nell'allegato n. 1 e l'indicazione della possibilità di effettuare il pagamento, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della comunicazione di rettifica, di una somma pari alla metà della sanzione rideterminata ovvero, se più favorevole, alla misura ridotta definita dall'art. 16 della legge n. 689/1981, con l'avviso che, in caso di omesso pagamento nel termine assegnato, si porterà a esecuzione il credito per la sanzione amministrativa nella misura intera ridetermina sulla base dei predetti criteri.
2. Violazioni riferite a periodi dal 2016: per questa fattispecie la rettifica conterrà l'importo della sanzione come rideterminata con i criteri di calcolo riportati nell'allegato n. 1 e l'indicazione della possibilità di pagamento entro il termine di 30 giorni dalla ricezione della comunicazione di rettifica con l'avviso che, in caso di omesso pagamento nel termine assegnato, si porterà a esecuzione il credito per la sanzione amministrativa nella misura ridetermina sulla base dei predetti criteri.

La rideterminazione dell'importo secondo i già richiamati criteri di cui all'allegato n. 1 dovrà essere operata anche nei casi in cui il responsabile, ai sensi dell'art. 26 della legge n. 689/1981,

anteriamente alla data del 27 settembre 2022 (di pubblicazione del messaggio n. 3516/2022), abbia fatto richiesta di rateizzazione della sanzione amministrativa irrogata ovvero, alla stessa data, abbia già ottenuto l'accoglimento della medesima. Ciò comporterà la rideterminazione del piano di ammortamento.

[1] L'art. 16, comma 1, della legge n. 689/1981 prevede che: *“È ammesso il pagamento di una somma in misura ridotta pari alla terza parte del massimo della sanzione prevista per la violazione commessa o, se più favorevole e qualora sia stabilito il minimo della sanzione edittale, pari al doppio del relativo importo, oltre alle spese del procedimento, entro il termine di sessanta giorni dalla contestazione immediata o, se questa non vi è stata, dalla notificazione degli estremi della violazione”*.

[2] Con riferimento alla fattispecie di interesse, la misura della sanzione ridotta, in quanto più favorevole, è pari alla terza parte del massimo della sanzione prevista per la violazione commessa (euro 16.666).

Tabella importi sanzione amministrativa con reiterazione						
	a)	b)	c)	d)	e)	f)
annualità	T	T+1	T+2	T+3	T+4	T+5
IMPORTO SANZIONE	importo ritenute omesse x 1,2	importo ritenute omesse x 1,2 + importo ritenute omesse x 0,5	importo ritenute omesse x 1,2 + importo ritenute omesse x 1	importo ritenute omesse x 1,2 + importo ritenute omesse x 1,5	importo ritenute omesse x 1,2 + importo ritenute omesse x 2	importo ritenute omesse x 1,2 + importo ritenute omesse x 4

colonna a) - indica la misura della sanzione amministrativa che è pari al valore dell'importo delle ritenute moltiplicato per il coefficiente 1,2.

colonna b), c), d), e), f) indicano la misura della sanzione in caso di reiterazione che è pari all'importo delle ritenute omesse moltiplicato per il coefficiente 1,2 a cui va sommato l'importo delle ritenute omesse moltiplicato per il coefficiente da 0,5 a 4 in relazione alla reiterazione nei cinque anni successivi alla commissione della violazione.

colonne da a) / f) - se la misura della sanzione amministrativa, determinata secondo il criterio indicato in ciascuna colonna della tabella, sia pari ad un importo inferiore a euro 10.000 ovvero superiore a euro 50.000, la sanzione sarà irrogata rispettivamente nella misura di euro 10.000 e di euro 50.000.

“WELFARE AZIENDALE”

È LEGGE LA DISPOSIZIONE CHE, PER L'ANNO 2022, ELEVA A 600 EURO L'IMPORTO, NON CONCORRENTE A FORMARE IL REDDITO DEI DIPENDENTI, DELLE LIBERALITÀ CONCESSE DAL DATORE DI LAVORO

La legge 21/9/2022 n. 142, il cui testo è riportato negli AFFARI GENERALI di questo notiziario, ha convertito il **d.l. n. 115/2022** (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 32/2022) e confermato le “Misure fiscali per il welfare aziendale” ivi previste all’**art. 12**, ossia: **“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”** (equivalenti a euro 258,23); **“se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito”**.

Di conseguenza e per il solo periodo d’imposta 2022, **l’art. 12 del d.l. n. 115/2022**:

- **“entro il limite di complessivo”** di euro 600, **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;**
- **in base a quanto si deduce dal dossier parlamentare riportato negli AFFARI GENERALI di questo notiziario** (e da noi anticipato su CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 32/2022), **in caso di superamento del “limite complessivo di 600 euro”, deroga a quanto previsto dall’art. 51, comma 3, del TUIR, e consente di assoggettare a tassazione e contribuzione solo l’eccedenza** (in caso di valore della liberalità o della somma pari a euro 700, per es., saranno imponibili solo euro 100).

Si precisa che:

- sia per avere conferma della menzionata “franchigia” di euro 600, sia 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.
- la liberalità di cui si tratta e 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 bonus carburante previsto per il 2022 dall'art. 2 del d.l. n. 211/2022 (convertito con modifiche dalla legge n. 512/2022 - CONFIMI ROMAGNA NEWS nn. 28, 25 e 12 del 2022), di importo non superiore a euro 200 per lavoratore, non concorre al raggiungimento della soglia esente di euro 600.**

^[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 euro 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).”

AZIENDE CON OLTRE 50 DIPENDENTI
CON UN COMUNICATO DEL 28/9/2022, IL MINISTERO DEL LAVORO FA SLITTARE
(DAL 30/9/2022) AL 14/10/2022 IL TERMINE PER PRESENTARE IL RAPPORTO BIENNALE SULLA
SITUAZIONE OCCUPAZIONALE DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE

Con il comunicato sotto riportato, pubblicato sul proprio portale istituzionale nel pomeriggio del 28 settembre u.s., il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ha informato che **il termine per la compilazione del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile per il biennio 2020-2021**, da parte delle aziende con più di 50 dipendenti (da ultimo, CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 33/2022), **differisce** dal 30 settembre **al 14 ottobre 2022**.

«Slitta al 14 ottobre 2022 termine compilazione Rapporto biennale situazione personale maschile e femminile

28 settembre 2022

Nelle more del perfezionamento del Decreto Interministeriale del ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il ministro per le Pari Opportunità e la Famiglia, che modifica il Decreto Interministeriale del 29 marzo 2022 pubblicato sul sito istituzionale in data 17 maggio 2022 (con avviso in Gazzetta Ufficiale datato 28 maggio 2022), relativo alla **compilazione del Rapporto biennale sulla situazione personale maschile e femminile**, con il quale si prevede una proroga del termine previsto all'art. 5, comma 1, primo periodo di tale DI, **si comunica che il medesimo sarà differito al 14 ottobre 2022**, a seguito di segnalazioni che riportano difficoltà nella compilazione del Rapporto, dovute a rallentamenti sul sistema, generati dal grande flusso di aziende che negli ultimi giorni sta definendo l'adempimento.»

“DENUNCIA DI NUOVO LAVORO TEMPORANEO”

ISTRUZIONI INAIL PER IL SERVIZIO ONLINE UTILIZZABILE DAL 20 SETTEMBRE 2022

Di seguito pubblichiamo l'istruzione operativa INAIL del 16 settembre u.s. con le istruzioni per chi esercita lavori di carattere temporaneo in più sedi e per effettuare la corrispondente denuncia tramite i nuovi servizi disponibili dal 20 settembre 2022.



DIREZIONE CENTRALE
RAPPORTO
ASSICURATIVO

Ufficio gestione
rapporti assicurativi

Classificazione

Processo: aziende

Macroattività: indirizzi normativi/operativi entrate

Attività: indirizzi normativi/operativi entrate

Tipologia: note di istruzioni normative/operative

Fascicolo: indirizzi normativi/operativi 2022

Sottofascicolo: servizi online

Altri Uffici: si

Internet: si

Autore: ap

Alle Strutture territoriali

e, p.c. Alla Direzione centrale organizzazione digitale

Oggetto: Servizio online *Denuncia di Nuovo Lavoro temporaneo*.

Come noto l'articolo 15 delle Modalità di applicazione delle tariffe 2019¹ prevede che il datore di lavoro, che eserciti lavori di carattere temporaneo in più sedi, presenti tramite i servizi telematici dell'Istituto la denuncia di ogni singolo lavoro o di ogni sua eventuale modificazione².

La *Denuncia di Nuovo Lavoro Temporaneo* viene effettuata in www.inail.it tramite l'apposito Servizio online > Denunce > DNL Temp.

A seguito di alcune problematiche tecniche, che hanno determinato anche la temporanea chiusura del servizio, la Direzione centrale organizzazione digitale ha provveduto alla reingegnerizzazione del suddetto servizio che, a partire dal 20 settembre 2022, sarà disponibile in www.inail.it > *Servizi online*.

I manuali Aziende e Intermediari relativi al servizio online in oggetto sono pubblicati in www.inail.it al percorso Supporto > Guide e manuale operativi o Servizi online > Manuali operativi, mentre la relativa modulistica è pubblicata in www.inail.it > Atti e documenti > Moduli e Modelli > Assicurazione > Gestione rapporto assicurativo.

Il Direttore centrale
dott. Agatino Cariola

¹ Art. 15 delle Modalità di attuazione delle Tariffe 2019 di cui al decreto interministeriale 27 febbraio 2019: *Per i lavori a carattere temporaneo, esercitati da uno stesso datore di lavoro in più sedi di lavoro, il datore di lavoro deve presentare, tramite i servizi telematici dell'Istituto, la denuncia di ogni singolo lavoro e di ogni sua eventuale modificazione.*

Tutti i lavori a carattere temporaneo classificabili alla stessa voce di tariffa sono inclusi in un'unica posizione assicurativa gestita dalla Sede Inail territorialmente competente in ragione della sede legale della ditta. Di ciò è data comunicazione al datore di lavoro con provvedimento motivato.

Il datore di lavoro deve fornire all'Inail tutte le notizie che gli sono richieste allo scopo di conoscere, in qualsiasi momento, le persone adibite ai singoli lavori, le rispettive retribuzioni e le ore di lavoro da esse prestate.

² Circolare Inail n.36/2005 in www.inail.it > Atti e documenti > Note e provvedimenti > Circolari Inail.

**LAVORATORI BENEFICIARI DI INTEGRAZIONI SALARIALI STRAORDINARIE
NUOVE MODALITÀ DI ATTUAZIONE DELLE INIZIATIVE DI CARATTERE FORMATIVO**

Con l'accluso decreto 2 agosto 2022, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 28/9/2022 n. 227 e in vigore dal 29 settembre u.s., il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ha individuato le modalità di attuazione delle iniziative di carattere formativo dei lavoratori beneficiari di integrazioni salariali straordinarie (da ultimo, in particolare, si vedano CONFIMI ROMAGNA NEWS nn. 2, 26 e 30 del 2022).

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI
DECRETO 2 agosto 2022

Modalità di attuazione delle iniziative di carattere formativo dei lavoratori beneficiari di integrazioni salariali straordinarie.

IL MINISTRO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

Visto il decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, recante «Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183»;

Vista la legge 30 dicembre 2021, n. 234, recante «Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024»;

Visto, l'art. 1, commi 197, lettera a) e 203 della legge 30 dicembre 2021, n. 234, che abrogano rispettivamente l'art. 8, comma 1, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 e l'art. 22 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150;

Visto in particolare, l'art. 1, comma 202, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, che aggiunge nel capo II del titolo I del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, dopo l'art. 25-bis, l'art. 25-ter rubricato «Condizionalità e formazione»;

Visto l'art. 23, comma 1, lettera h), del decreto-legge 27 gennaio 2022, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2022, n. 25, che sostituisce all'art. 25-ter, comma 1, le parole «di cui al presente capo» con le parole «straordinarie di cui al presente capo e al titolo II»;

Visto, in particolare, che il citato art. 25-ter dispone: «1. I lavoratori beneficiari di integrazioni salariali straordinarie di cui al presente capo e del titolo II, allo scopo di mantenere o sviluppare le competenze in vista della conclusione della procedura di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa e in connessione con la domanda di lavoro espressa dal territorio, partecipano a iniziative di carattere formativo o di riqualificazione, anche mediante fondi interprofessionali. 2. Le iniziative di cui al comma 1 possono essere cofinanziate dalle regioni nell'ambito delle rispettive misure di formazione e politica attiva del lavoro. 3. La mancata partecipazione senza giustificato motivo alle iniziative di cui al comma 1 comporta l'irrogazione di sanzioni che vanno dalla decurtazione di una mensilità di trattamento di integrazione salariale fino alla decadenza dallo stesso, secondo le modalità e i criteri da definire con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione. 4. Le modalità di attuazione delle iniziative di carattere formativo o di

riqualificazione di cui al comma 1 sono definite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'art. 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione.»;

Visto il comma 4 del sopra riportato art. 25-ter che assegna al Ministro del lavoro e delle politiche sociali la competenza ad adottare un decreto nel quale siano definite «le modalità di attuazione delle iniziative di carattere formativo o di riqualificazione», «previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'art. 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione»;

Visto il decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, recante «Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze, a norma dell'art. 4, commi 58 e 68, della legge 28 giugno 2012, n. 92»;

Visto l'art. 3 della legge 14 gennaio 1994, n. 20, che reca «Disposizioni in materia di giurisdizione e controllo della Corte dei conti»;

Visti gli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE);

Considerato che nel decreto legislativo 15 settembre 2015, n. 148, così come modificato e integrato dalla legge 30 dicembre 2021, n. 234, è promossa una forte connessione tra le misure straordinarie di sostegno al reddito e le politiche attive, ivi compresa la formazione;

Considerato che con l'impianto normativo di cui al decreto legislativo 15 settembre 2015, n. 148, si intende garantire non solo tutele adeguate a favorire maggiori garanzie del lavoro, ma anche politiche attive che abbiano carattere formativo e di riqualificazione dei lavoratori che tengano, altresì, conto delle reali domande e richieste del mercato del lavoro, anche al fine di favorire un reinserimento lavorativo;

Considerato che il trattamento di integrazione salariale può essere concesso ove emerga l'impegno aziendale (declinato nell'accordo con le parti sociali, sottoscritto in sede di procedura di consultazione sindacale di cui all'art. 24 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148) di favorire azioni finalizzate alla rioccupazione o all'autoimpiego, quali formazione e riqualificazione professionale, anche ricorrendo ai fondi interprofessionali ovvero nell'ambito delle procedure sindacali prodromiche all'accesso all'assegno di integrazione salariale, riconosciuto dai Fondi di solidarietà di cui agli articoli 26, 29 e 40 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 e disciplinate dall'art. 14 del medesimo decreto legislativo n. 148 del 2015 e/o dai singoli decreti istitutivi dei Fondi di solidarietà interessati;

Considerato, infine, che l'intervento del sostegno al reddito si basa, laddove previsto dalla legge o dall'accordo sindacale, non soltanto sull'impegno aziendale al rispetto del programma proposto in sede di presentazione dell'istanza di integrazione salariale, ma anche su un obbligo del lavoratore beneficiario del trattamento di sostegno al reddito di partecipare alle iniziative di formazione e riqualificazione;

Ritenuto, pertanto, in ossequio al dettato normativo, di individuare i criteri e definire le modalità di attuazione delle iniziative di carattere formativo o di riqualificazione collegate alla fruizione delle integrazioni salariali straordinarie, disciplinate al titolo I, capo III, e al titolo II del decreto legislativo del 14 settembre 2015, n. 148;

Vista l'intesa in Conferenza unificata acquisita nella seduta del 27 luglio 2022;

Decreta:

Art. 1**Campo di applicazione**

1. Il presente decreto si applica ai lavoratori beneficiari di trattamenti di integrazione salariale straordinaria previsti dal titolo I, capo III, e dal titolo II del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148.

Art. 2**Destinatari**

1. I lavoratori di cui all'art. 1, allo scopo di mantenere o sviluppare le competenze in vista della conclusione della procedura di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa e in connessione con la domanda di lavoro espressa dal territorio, partecipano, laddove previste dalla legge o qualora siano pattuite nel verbale di accordo sindacale all'esito della procedura di cui all'art. 24 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, ovvero nell'ambito delle procedure sindacali prodromiche all'accesso all'assegno di integrazione salariale, riconosciuto dai Fondi di solidarietà di cui agli articoli 26, 29 e 40 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 e disciplinate dall'art. 14 del medesimo decreto legislativo n. 148 del 2015 e/o dai singoli decreti istitutivi dei Fondi di solidarietà interessati, a iniziative di carattere formativo o di riqualificazione professionale, anche mediante fondi paritetici interprofessionali.

Art. 3**Contenuti delle iniziative formative o di riqualificazione**

1. I progetti formativi o di riqualificazione professionale devono individuare i fabbisogni di carattere formativo o di riqualificazione dei lavoratori coerenti con la riduzione o sospensione dell'attività lavorativa. I fabbisogni di nuove o maggiori competenze possono essere individuati anche al fine del conseguimento di una qualificazione di livello EQF 3 o 4, in coerenza con la raccomandazione europea sui percorsi di miglioramento del livello delle competenze per gli adulti del 19 dicembre 2016.
2. I progetti formativi o di riqualificazione di cui al comma 1 devono prevedere lo sviluppo di competenze finalizzate ad agevolare il riassorbimento nella realtà aziendale di provenienza ovvero incrementare l'occupabilità del lavoratore anche in funzione di processi di mobilità e ricollocazione in altre realtà lavorative. Tali progetti possono essere cofinanziati dalle regioni nell'ambito delle rispettive misure di formazione e politica attiva del lavoro.
3. I progetti formativi o di riqualificazione di cui al comma 1 devono contemplare:
 - a. le esigenze formative collegate al programma di intervento dell'integrazione salariale straordinaria ai fini della ripresa a regime dell'attività lavorativa in azienda;
 - b. le modalità di valorizzazione del patrimonio delle competenze possedute dal lavoratore, ove pertinente, anche attraverso servizi di individualizzazione o validazione delle competenze;
 - c. le modalità di personalizzazione dei percorsi di apprendimento, sulla base della valutazione in ingresso, a partire dalla progettazione per competenze degli interventi coerente con gli standard professionali e di qualificazione definiti nell'ambito del Repertorio nazionale, di cui all'art. 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13.
4. I progetti formativi o di riqualificazione di cui al comma 1 devono prevedere in esito al percorso formativo il rilascio di una attestazione di trasparenza, di validazione o di

certificazione dei risultati di apprendimento, in conformità con le disposizioni definite ai sensi e per gli effetti del decreto 16 gennaio 2013, n. 13 e del decreto interministeriale 5 gennaio 2021.

Art. 4

Fondi paritetici interprofessionali

1. I fondi paritetici interprofessionali, in attuazione di quanto disposto dal comma 1 dell'art. 25-ter del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, possono finanziare azioni formative sul Conto individuale o formazione oppure attraverso la pubblicazione di avvisi per la concessione di finanziamenti sul Conto collettivo o di sistema, per la realizzazione di attività formative che facciano specifico riferimento alle finalità di cui all'art. 2.
2. Per il finanziamento delle iniziative formative o di riqualificazione di cui all'art. 3, per gli anni 2022 e 2023, i fondi paritetici interprofessionali possono beneficiare del rimborso del versamento di cui all'art. 1, comma 722, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, previsto ai sensi dell'art. 1, comma 242 della legge 30 dicembre 2022, n. 234.

Art. 5

Clausola di invarianza finanziaria

1. Le amministrazioni pubbliche provvedono alle attività previste dal presente decreto con le risorse umane, strumentali e finanziarie previste a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Art. 6

Entrata in vigore

1. Il presente decreto sarà trasmesso per il visto e la registrazione alla Corte dei conti e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana. Esso entra in vigore il giorno successivo alla pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Roma, 2 agosto 2022