

NOTIZIARIO N. 37 - 7 OTTOBRE 2022

EVENTI

<p>12 OTTOBRE</p>	<p>MERCATO ENERGETICO: LA GRANDE SFIDA PER LE IMPRESE ITALIANE.</p> 	<p>pag. 3</p>
<p>TERMINE ISCRIZIONI 14 OTTOBRE</p>	<p>➤ CORSO GREEN: Tecnico Superiore per l'Economia Circolare, attraverso la corretta e sostenibile gestione degli scarti, sottoprodotti e rifiuti, per il recupero di materia ed energia.</p> <p>➤ CORSO RED: Tecnico Superiore per lo sviluppo delle energie rinnovabili.</p> 	<p>pag. 4</p>
<p>TERMINE ISCRIZIONI 14 NOVEMBRE</p>	<p>Tecnico per l'automazione industriale specializzato in manutenzione e programmazione PLC.</p> 	<p>pag. 6</p>

AFFARI GENERALI

- ◆ Ulteriori misure urgenti in materia di politica energetica nazionale, produttività delle imprese, politiche sociali e per la realizzazione del PNRR: decreto "Aiuti ter". pag. 8

CONVENZIONI

- ◆ Convenzione Confimi Industria – FCA / Stellantis "tariffario ottobre 2022". pag. 20

FISCALE

- ◆ Cessione o sconto dei bonus edilizi: chiarimenti dell'Agenzia Delle Entrate sulle novità dei decreti "Aiuti". pag. 23

SINDACALE E PREVIDENZIALE

-  **Fondo di Integrazione Salariale (FIS) e criteri di esame delle domande di accesso alle prestazioni per le causali straordinarie: chiarimenti INPS.** pag. 28

-  **Indennità una tantum di 150 euro ai lavoratori dipendenti.** pag. 38

- ◆ Documentazione medica necessaria per fruire della flessibilità del congedo di maternità e per astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto: indicazioni operative INPS. pag. 41

- ◆ Prescrizione dei crediti di lavoro, nuovi orientamenti giurisprudenziali, diffida accertativa e atti interruttivi: istruzioni dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro. pag. 51

- ◆ Riforma degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro: ulteriori chiarimenti INPS sulle istruzioni operative per la compilazione dei flussi UniEmens. pag. 57



MERCATO ENERGETICO: LA GRANDE SFIDA PER LE IMPRESE ITALIANE

WEBINAR

12 ottobre 2022

9.30 – 11.00

PROGRAMMA

Ore 9.30 **Federico Marangoni** | Segreteria Tecnica - Consenergy2000

Introduzione e presentazione dell'incontro.

Ore 9.35 **Massimo De Martin** | Consulente gruppi di acquisto Confimi energia e gas

- Mercato dell'energia e del gas: contesto nazionale e internazionale, scenario attuale e proiezioni future
- Provvedimenti vigenti e proposte nazionali ed europee per il calmieramento dei prezzi
- Possibili interventi a favore della riduzione dei consumi e dei costi energetici
- Strumenti disponibili per la comprensione e l'analisi dei costi aziendali
- Question time

Ore 10.30 **Sergio Baroni** | Presidente Fondazione ITS TEC

Presentazione dei percorsi ITS TEC "RED" e "GREEN" sui temi di transizione energetica ed ecologica.

SCHEDA DI PARTECIPAZIONE

(da inviare entro **martedì 11 ottobre** a ceccarelli@confimiromagna.it)

Nome _____ Cognome _____

Azienda _____ Indirizzo _____

E-mail _____

I dati raccolti saranno trattati conformemente a quanto previsto dal **GDPR UE 2016/679**.

Per consultare l'informativa completa è possibile collegarsi al sito

www.confimiromagna.it/privacy-policy

si ringrazia



CORSO GREEN

Gestione Rifiuti, Energy & Environment

Tecnico Superiore per l'Economia Circolare, attraverso la corretta e sostenibile gestione degli scarti, sottoprodotti e rifiuti, per il recupero di materia ed energia

Operazione Rif. PA 2022-17217/RER "Tecnico superiore per l'economia circolare e la gestione dei rifiuti, esperto nella gestione sostenibile di scarti, sottoprodotti, materie prime seconde e recupero di energia - TS GREEN (Gestione Rifiuti, Energy & Environment)" Operazione inserita nella graduatoria dei percorsi biennali approvabili delle Fondazioni ITS A.F. 2022/2024 - Del. di G.R. n. 1260 del 25/07/2022

SEDE

ITS Territorio Energia Costruire - Sede Ravenna
Via Marconi, 2 - Ravenna

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

200 Euro
(da versare a seguito dell'ammissione al corso)

MODALITA'

2000 ore, di cui 800 di stage

Figura Professionale

il TECNICO SUPERIORE PER L'ECONOMIA CIRCOLARE E LA GESTIONE DEI RIFIUTI, ESPERTO NELLA GESTIONE SOSTENIBILE DI SCARTI, SOTTOPRODOTTI, MATERIE PRIME SECONDE E RECUPERO DI ENERGIA ha conoscenze specialistiche, sia giuridico-amministrative sia tecniche, nella gestione delle nuove attività richieste dalle modifiche ai processi produttivi derivanti dall'adesione delle attività produttive ai principi e dettami dell'ECONOMIA CIRCOLARE. Si è formato in particolare sul recupero dei rifiuti per l'approvvigionamento energetico, da un lato, e per la produzione di materie prime-seconde e il loro utilizzo per la creazione di nuovi prodotti, con riferimento sia ai servizi pubblici che ai servizi forniti verso terzi per i rifiuti speciali, acquisendo conoscenze avanzate sulle principali filiere del recupero di materia prima per produzione ed energia, riducendo l'impatto ambientale.

Contenuti del percorso

- > elementi di chimica dei rifiuti, elementi base di impiantistica
- > rifiuti. elementi generali. definizioni, e regime giuridico
- > le autorizzazioni e iscrizioni
- > la caratterizzazione e la classificazione dei rifiuti
- > raccolta dei rifiuti urbani ed elementi tecnico economici del servizio pubblico
- > raccolta dei rifiuti e le tecnologie per il recupero delle varie frazioni da raccolta differenziata
- > le principali tecniche di gestione e trattamento dei rifiuti urbani e speciali non pericolosi
- > energia da rifiuti. produzione e approvvigionamento di energia rinnovabile da rifiuti e/o biomasse e da combustibili da rifiuti
- > gli impianti di trattamento rifiuti speciali industriali - chimico-fisico di rifiuti liquidi e acque reflue industriali, piattaforme di trattamento, le bonifiche di siti contaminati
- > economia circolare e recupero/riciclo di materia dai rifiuti
- > economia circolare, transizione ecologica ed energetica
- > inglese tecnico per il settore rifiuti e produzione e energia

Destinatari e requisiti d'accesso

Giovani e adulti in possesso del diploma di istruzione secondaria superiore.

I destinatari dovranno inoltre avere i seguenti requisiti:

- > Competenze nell'uso della lingua inglese e dell'informatica;
- > Competenze di base di matematica e fisica.

Attestato rilasciato

Diploma di Tecnico Superiore per l'approvvigionamento energetico e la costruzione di impianti.

Inoltre, il corso per gli argomenti trattati e gli approfondimenti sviluppati, consente di:

- > Acquisire la preparazione necessaria a sostenere l'esame per il titolo di RT - Responsabile Tecnico per le categorie dell'Albo Nazionale Gestori
- > Acquisire i titoli e le conoscenze propedeutiche per la figura di Direttore Tecnico impianto gestione rifiuti
- > Acquisire i titoli e le conoscenze propedeutiche per la figura di Responsabile Trasporto Rifiuti ADR
- > Acquisire i titoli e le conoscenze propedeutiche per la figura di auditor interno SGA ISO 14001 negli impianti del settore

Per chi è in possesso di un diploma di Scuole Media Superiore di istituto tecnologico, il percorso è valido per l'esame di abilitazione per iscriversi all'ordine dei periti per chi ha diploma istituto tecnologico.

CONTATTI

Chiara Martoni
Tel. 0544 298761
Cell: 345 6072447
E-mail: sederavenna@itstec.it

Per saperne di più

www.itstec.it/corsi/green





CORSO RED

Renewable Energy Development

Tecnico superiore per lo sviluppo delle energie rinnovabili

Operazione Rif. PA 2022-17218/RER "Tecnico superiore per lo sviluppo delle energie rinnovabili - TS RED" Operazione inserita nella graduatoria dei percorsi biennali approvabili delle Fondazioni ITS A.F. 2022/2024 - Del. di G.R. n. 1260 del 25/07/2022

SEDE

ITS Territorio Energia Costruire - Sede Ravenna
Via Marconi, 2 - Ravenna

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

200 Euro
(da versare a seguito dell'ammissione al corso)

MODALITA'

2000 ore, di cui 800 di stage

Figura Professionale

La figura del TECNICO SUPERIORE PER LO SVILUPPO DELLE ENERGIE RINNOVABILI si inserisce nel processo di produzione e fornitura di energia. È in grado di proporre soluzioni ed interventi di efficientamento e utilizzo razionale dell'energia sulla base dell'analisi delle caratteristiche dei contesti, dell'interpretazione dei piani di monitoraggio dei consumi, anche attraverso l'utilizzo di sistemi informatici e della conoscenza approfondita delle tecnologie disponibili e delle evoluzioni del mercato. Pianifica interventi finalizzati al risparmio energetico di sistemi, impianti, siti produttivi, promuovendo e valorizzando sistemi di produzione da rinnovabili, lo sviluppo sostenibile e la responsabilità sociale d'impresa, esercitando le proprie competenze specialistiche.

Contenuti del percorso

- > normative per la costruzione, gestione e manutenzione di impianti in campo energetico
- > direttive europee e normative per la costituzione di comunità energetiche rinnovabili (CER)
- > sviluppo sostenibile e normativa ambientale
- > fondamenti tecnici e digitali per il processo di progettazione impiantistica
- > progettazione e realizzazione di impianti civili ed industriali ed efficientamento (DM 37/08)
- > tecnologie ed impianti per la produzione di energia rinnovabile e transizione energetica
- > progettazione e simulazione di impianti fotovoltaici per autoconsumo di energia rinnovabile
- > gestione dell'energia secondo le normative vigenti
- > diagnosi energetica civile e BIM applicato ad impianti e sistemi energetici
- > le dinamiche del mercato libero dell'energia e delle rinnovabili
- > incentivi nel settore energetico e delle rinnovabili in ambito civile e industriale
- > produzione e recupero di energia rinnovabile da combustione di rifiuti e/o biomasse
- > combustibili da rifiuti nell'ambito delle azioni di economia circolare gestione e manutenzione di impianti e sistemi per la produzione di energia e il risparmio
- > tecnologie per la misura, la regolazione, il monitoraggio degli impianti
- > pianificazione e sviluppo di interventi di uso razionale dell'energia e delle rinnovabili nell'industria 4.0
- > laboratorio di costituzione delle comunità energetiche rinnovabili

Destinatari e requisiti d'accesso

Giovani e adulti in possesso del diploma di istruzione secondaria superiore.

I destinatari dovranno inoltre avere i seguenti requisiti:

- > Competenze nell'uso della lingua inglese e dell'informatica;
- > Competenze di base di matematica e fisica.

Attestato rilasciato

Diploma di Tecnico Superiore per la gestione e la verifica di impianti energetici. Inoltre:

- > Il corso consente al diplomato di essere abilitato all'installazione di cui alle seguenti lettere del DM 37/2008
- > Impianti di produzione, trasformazione, trasporto, distribuzione, utilizzazione dell'energia elettrica
- > Impianti di riscaldamento, di climatizzazione, di condizionamento e di refrigerazione di qualsiasi natura o specie, comprese le opere di evacuazione dei prodotti della combustione e delle condense, e di ventilazione ed aerazione dei locali
- > Impianti idrici e sanitari di qualsiasi natura o specie
- > Impianti per la distribuzione e l'utilizzazione di gas di qualsiasi tipo, comprese le opere di evacuazione dei prodotti della combustione e ventilazione ed aerazione dei locali
- > I diplomati verranno accompagnati al riconoscimento della formazione per l'ottenimento del patentino per la gestione di generatori di vapore e potranno dunque sostenere l'esame obbligatorio.
- > I diplomati verranno accompagnati al riconoscimento della formazione per CERTIFICATORE ENERGETICO, e potranno dunque sostenere l'esame obbligatorio.
- > La formazione fornisce le competenze necessarie per ambire al riconoscimento della professionalità di ENERGY MANAGER da parte delle aziende interessate.
- > Per chi è in possesso di un diploma di Scuole Media Superiore di istituto tecnologico, il percorso è valido per l'esame di abilitazione per iscriversi all'ordine dei periti per chi ha diploma istituto tecnologico

Data termine iscrizioni

14 ottobre 2022

Per saperne di più

CONTATTI

Chiara Martoni
Tel. 0544 298761
Cell: 345 6072447
E-mail: sederavenna@itstec.it

www.itstec.it/corsi/red



ISTRUZIONE E FORMAZIONE TECNICA SUPERIORE
OFFERTA FORMATIVA 2022/2023
Tecnico per l'automazione industriale
specializzato in manutenzione e programmazione PLC
Ravenna

Specializzazione tecnica nazionale	Tecniche di installazione e manutenzione di impianti civili e industriali
Descrizione del profilo	Il tecnico per l'automazione industriale possiede competenze che sono sintesi di quelle proprie dei settori meccanico, elettrico, elettronico ed informatico. La preparazione culturale di base e la formazione tecnico-scientifica gli consentono di intervenire sia in fase di progettazione che di gestione diretta di macchine ed impianti automatizzati, così come di verificare la conformità del prodotto rispetto agli standard attesi, intervenendo, in caso di anomalie, con correttivi nella produzione e/o nella progettazione. La capacità di operare con le diverse tecnologie dell'automazione industriale e la flessibilità dei ruoli ricoperti consentono la possibilità di impiego in settori organizzativi e produttivi diversificati.
Contenuti del percorso	Accoglienza ed orientamento, sicurezza sul lavoro, diritto e doveri dei lavoratori, organizzazione aziendale, lingua inglese, elementi di algebra e studi di funzione, elementi di informatica industriale, elementi di disegno meccanico e progettazione assistita, elettronica ed elettrotecnica di base, trasduttori e dispositivi di comando, motion control, controllori programmabili ed interfacciamento ai sistemi flessibili di produzione, robotica industriale, malfunzionamento HD e SW, progettazione elettrica, oleodinamica e pneumatica, HMI, visita guidata transnazionalità.
Sede di svolgimento	Ravenna, Via Maestri del Lavoro 42/F, Fornace Zarattini, presso Sviluppo PMI Srl Ravenna, Via Umago 18, presso Istituto Statale Professionale Olivetti Callegari
Durata e periodo di svolgimento	800 ore di cui 240 di stage Novembre 2022 – luglio 2023
Numero partecipanti	20
Attestato rilasciato	Al termine del percorso, previo superamento dell'esame finale, sarà rilasciato un Certificato di specializzazione tecnica superiore in Tecniche di installazione e manutenzione di impianti civili e industriali
Destinatari e requisiti d'accesso	Giovani e adulti, non occupati o occupati, residenti o domiciliati in Regione Emilia Romagna, in possesso del diploma di istruzione secondaria superiore. L'accesso è consentito anche a coloro che sono stati ammessi al quinto anno dei percorsi liceali e a coloro che sono in possesso del diploma professionale conseguito in esito ai percorsi di quarto anno di Istruzione e Formazione Professionale (Operatore meccanico, Operatore alla riparazione dei veicoli a motore, Operatore del montaggio e della manutenzione di imbarcazioni da diporto). Inoltre, possono accedere anche persone che non sono in possesso del diploma, previo accertamento delle competenze acquisite in precedenti percorsi di istruzione, formazione e lavoro. I partecipanti devono dimostrare di possedere le seguenti conoscenze e competenze

	<p>di base, trasversali e tecnico professionali:</p> <p>Competenze di Base: conoscenza della lingua inglese livello A2; conoscenza sull'utilizzo del pc sulla gestione dei software applicativi più tradizionali; Conoscenza del disegno tecnico CAD-AUTOCAD.</p> <p>Competenze Tecnico-Professionali: basi di elettronica ed elettrotecnica; basi di componentistica meccanica.</p> <p>Competenze Trasversali: capacità comunicative; capacità di lavoro in team; capacità di problem solving.</p>
Data iscrizione	Entro il 14/11/2022
Criteri di selezione	<p>L'ammissione alla selezione verrà effettuata sulla verifica dei requisiti formali e sostanziali di accesso sopra indicati. I requisiti oggettivi saranno verificati al momento del ricevimento della domanda di partecipazione. I requisiti di base e tecnico-professionali verranno valutati mediante la somministrazione di test. Il superamento dei test porterà alla fase di selezione vera e propria dove verranno sondate anche le competenze trasversali tramite una prova di gruppo ed un colloquio individuale motivazionale. La valutazione complessiva delle prove produrrà una graduatoria finale che verrà utilizzata per individuare i 20 partecipanti ammessi al corso. In caso di ritiro di alcuni di essi si seguirà l'ordine di punteggio della graduatoria. In base agli esiti della graduatoria si attribuirà un punteggio aggiuntivo (5 punti) per le persone non occupate, salvo comunque aver raggiunto il punteggio minimo di 60/100 sugli altri requisiti.</p>
Ente di formazione	Sviluppo PMI srl, Via Maestri del Lavoro 42/f, 48124 Fornace Zarattini (Ravenna)
Soggetti che partecipano alla progettazione e realizzazione del percorso	
Scuola capofila Istituto Statale Professionale Olivetti Callegari – Via Umago 18, Ravenna	
<p>Imprese: Alpi Spa, Agostini Nautica Srl, A.T.E. Sas, ATI Mariani Srl, ATL Group Spa; Aweta Sistemi SpA, C&C Group Srl, Emmeci Srl, Eurocompany SPA, F.A.M. Srl, Farmo Res Srl, Minipan Srl, Phizero Srl, Prima Folder Srl, qb Studio Srl, Resta Srl, Sica Spa, S.A.I.I.E. Srl, Simmetria Sas; Surgital Spa, Teco Impianti Srl, ;</p>	
Università Alma Mater Studiorum - Scuola di ingegneria e architettura, Bologna	
Contatti	<p>Referente: Tiziana Coppi Pieri Tel. 0544.280280 E-mail: formazione@sviluppopmi.com Sito Web: www.sviluppopmi.com</p>
Riferimenti	Rif. PA 2022-17186/RER approvata con DGR 1379 del 01/08/2022 e cofinanziata con risorse del Fondo Sociale Europeo e della Regione Emilia Romagna - PR FSE+ 2021/2027 Priorità 2. Istruzione e Formazione.

**ULTERIORI MISURE URGENTI IN MATERIA DI POLITICA ENERGETICA NAZIONALE,
 PRODUTTIVITÀ DELLE IMPRESE, POLITICHE SOCIALI E PER LA REALIZZAZIONE DEL PNRR
 DECRETO “AIUTI TER”**

Il decreto-legge 23/9/2022 n. 144 (“Aiuti ter”) - vigente dal 24 settembre u.s. e il cui testo è scaricabile dal collegamento sotto riportato - ha previsto “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)”; di seguito quanto diramato dall’Agenzia delle Entrate tramite la rivista “Fisco Oggi”:

1. commenti a vari contenuti;
2. crediti energetici (prorogati di 2 mesi e rafforzati): “Ribaditi per i consumi di ottobre e novembre, e con maggiore intensità, i contributi alle imprese per l’acquisto di luce e gas. L’agevolazione è estesa alle aziende con contatori meno potenti”;
3. un mese in più per la sanatoria del bonus R&S: “C’è tempo fino al 31 ottobre per presentare l’istanza di adesione alla regolarizzazione degli indebiti utilizzi in compensazione del credito d’imposta per attività di ricerca e sviluppo”.

«Messo in campo, con il **DL 144/2022** (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 223 del 23 settembre), un ulteriore pacchetto di norme con l’obiettivo di contenere gli effetti derivanti dall’aumento del costo dell’energia e sostenere l’economia. Prezzi alla pompa scontati fino a tutto il mese di ottobre. In arrivo, a novembre, un’indennità di 150 euro per lavoratori, pensionati, disoccupati e titolari di reddito di cittadinanza. Esteso al quarto trimestre il *bonus* carburanti nel settore agricoltura e pesca. Previsti contributi straordinari per chi gestisce servizi di trasporto pubblico, per le associazioni e società sportive dilettantistiche, per il Terzo settore, per gli enti che forniscono servizi sociosanitari e sociali alle persone disabili, per i cinema e i teatri, per le scuole paritarie, per i patronati. Slitta a fine ottobre la scadenza per aderire alla regolarizzazione degli indebiti utilizzi del bonus ricerca e sviluppo. Nell’ambito degli obiettivi previsti dal Pnrr, istituito un fondo *ad hoc* per incrementare la disponibilità di posti letto a favore degli studenti universitari fuori sede.

Articolo	Contenuto
1	<p>Bonus energetici alle imprese</p> <p>Prorogati temporalmente e potenziati quantitativamente i contributi straordinari alle imprese per l’acquisto di energia e gas, riconosciuti sotto forma di credito d’imposta: per quelle “energivore”, il bonus è pari al 40% delle spese sostenute per la componente energetica acquistata e utilizzata nei mesi di ottobre e novembre 2022 (per il periodo luglio-settembre è stato al 25%); per le “gasivore”, il bonus è pari al 40% della spesa sostenuta per l’acquisto del gas naturale, consumato nei mesi di ottobre e novembre 2022, per usi energetici diversi da quelli termoelettrici (per il terzo trimestre è stato al 25%); per le imprese “non energivore” dotate di contatori con potenza pari almeno a 4,5 kW (in questo caso, è anche ampliata la platea dei beneficiari, in quanto, precedentemente, il limite era fissato a 16,5 kW), il bonus è</p>

pari al **30%** della spesa sostenuta per l'acquisto della componente energetica utilizzata nei mesi di **ottobre e novembre** 2022 (per il trimestre luglio-settembre è stato al 15%); per le imprese "**non gasivore**", il bonus è pari al **40%** della spesa sostenuta per l'acquisto del gas naturale, consumato nei mesi di **ottobre e novembre** 2022, per usi energetici diversi da quelli termoelettrici (per il terzo trimestre è stato al 25%). I crediti sono utilizzabili in compensazione, senza applicazione degli "ordinari" limiti annuali, entro il **31 marzo 2023** (a tale data viene prorogato anche il termine, precedentemente fissato al 31 dicembre 2022, entro cui utilizzare gli analoghi contributi spettanti per i consumi del terzo trimestre – **articolo 6**, Dl 115/2022). Inoltre, non concorrono alla formazione del reddito d'impresa né della base imponibile Irap, non rilevano ai fini del rapporto di deducibilità degli interessi passivi, delle spese e degli altri componenti negativi di reddito, sono cumulabili con altre agevolazioni riguardanti i medesimi costi, a condizione che il cumulo non determini il superamento del costo sostenuto. Infine, sono cedibili, esclusivamente per intero, ad altri soggetti, con possibilità di due ulteriori cessioni solo se effettuate a favore di soggetti "qualificati" (banche e intermediari finanziari, società appartenenti a un gruppo bancario, imprese di assicurazione autorizzate a operare in Italia). Entro il **16 febbraio 2023** i beneficiari dei bonus (inclusi quelli relativi al terzo trimestre) dovranno comunicare all'Agenzia delle entrate, a pena di decadenza dal diritto a fruire del restante credito, l'importo maturato nel 2022; un provvedimento delle Entrate, entro trenta giorni dall'entrata in vigore dell'"Aiuti ter", definirà il contenuto e le modalità di presentazione della comunicazione.

Bonus carburanti in agricoltura e pesca

Esteso al **quarto trimestre 2022**, con ampliamento del perimetro di applicazione, il credito d'imposta spettante alle imprese esercenti attività agricola e della pesca per l'acquisto di gasolio e benzina utilizzati per la trazione dei mezzi impiegati in quelle attività. Il bonus è pari al **20%** di quanto speso, al netto dell'Iva. Questa volta spetta anche alle imprese esercenti l'**attività agromeccanica** (codice Ateco 1.61) e anche per i carburanti utilizzati per il **riscaldamento delle serre e dei fabbricati produttivi adibiti all'allevamento degli animali**. Il credito: può essere sfruttato in compensazione, senza applicazione degli "ordinari" limiti annuali, entro il 31 marzo 2023; non concorre alla formazione del reddito d'impresa né della base imponibile Irap; non rileva ai fini del rapporto di deducibilità degli interessi passivi, delle spese e degli altri componenti negativi di reddito; è cumulabile con altre agevolazioni riguardanti i medesimi costi, sempre che il cumulo non comporti il superamento del costo sostenuto; è cedibile, solo per intero, ad altri soggetti, con possibilità di due ulteriori cessioni, se effettuate a favore di soggetti "qualificati". L'agevolazione va fruita nel rispetto delle norme europee in materia di aiuti di Stato. I beneficiari, entro il **16 febbraio 2023**, dovranno comunicare all'Agenzia delle entrate, a pena di decadenza dal diritto a fruire del restante credito, l'importo maturato nel 2022; con un provvedimento delle Entrate, da adottare entro trenta giorni dall'entrata in vigore dell'"Aiuti ter", saranno definiti il contenuto e le modalità di presentazione della comunicazione.

Finanziamenti per i costi energetici

Prevista la concessione **a titolo gratuito** delle **garanzie** prestate da **Sace Spa** (**articolo 15**, Dl 50/2022) sui prestiti bancari alle imprese per il pagamento delle fatture

derivanti dai consumi energetici emesse nei mesi di ottobre, novembre e dicembre 2022. A tal fine, va documentato che sono state riconosciute condizioni economiche di maggior favore, ossia che il tasso d'interesse applicato al finanziamento non supera, al momento dell'erogazione, il tasso cedolare annuo minimo garantito dei Btp di durata pari a quella del finanziamento stesso. Vanno rispettate le norme comunitarie in materia di regime "de minimis" definite dalla Commissione nel **"Quadro temporaneo di crisi per misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia a seguito dell'aggressione della Russia contro l'Ucraina"**. L'ammontare garantito del finanziamento, in presenza di determinati requisiti, può essere elevato entro un importo non superiore a 25 milioni di euro. Per la stessa finalità, cioè la copertura dei costi d'esercizio per il pagamento delle fatture energetiche emesse negli ultimi tre mesi del 2022, anche la **garanzia del Fondo per le Pmi** (**articolo 2**, comma 100, lettera a, legge 662/1996) su finanziamenti successivi alla data di entrata in vigore dell'"Aiuti-ter" può essere concessa a titolo gratuito, nel rispetto delle medesime condizioni dettate per le garanzie Sace, nella misura massima dell'80% dell'importo.

Accisa e Iva su carburanti

Prolungate ancora una volta le misure di contrasto all'eccezionale rincaro dei prodotti energetici volte a contenere i prezzi dei carburanti, già prorogate fino al 17 ottobre dal **Dm 13 settembre 2022** (vedi **"Taglio delle imposte sui carburanti, il decreto con le misure agevolative"**). È ora protratta fino al **31 ottobre 2022** la riduzione delle accise gravanti su benzina (478,40 euro per mille litri), oli da gas o gasolio usato come carburante (367,40 euro per mille litri), gas di petrolio liquefatti (Gpl) usati come carburanti (182,61 euro per mille chilogrammi) e gas naturale usato per autotrazione (zero euro per metro cubo). Identica proroga anche per l'applicazione dell'Iva al 5% sul gas naturale usato per autotrazione, ossia il metano. Entro il **10 novembre 2022**, gli esercenti i depositi commerciali di prodotti energetici assoggettati ad accisa e gli esercenti gli impianti di distribuzione stradale di carburanti dovranno comunicare al competente ufficio delle Dogane i dati relativi ai quantitativi di prodotti interessati dagli "sconti" d'accisa giacenti nei serbatoi alla data del 30 ottobre; l'inadempimento o la comunicazione di dati incompleti o non veritieri sono puniti con una sanzione amministrativa da 500 a 3mila euro (**articolo 50**, comma 1, Dlgs 504/1995). Come già previsto in occasione delle analoghe misure adottate nei mesi scorsi, il Garante per la sorveglianza dei prezzi, allo scopo di prevenire manovre speculative, potrà chiedere la collaborazione dei ministeri competenti per materia, di enti e organismi (Istat, Camere di commercio) nonché il supporto operativo della Guardia di finanza (**articolo 1-bis**, commi 5 e 6, Dl 21/2022).

Contributi per i servizi di trasporto

Stanziati altri 100 milioni di euro per riconoscere un contributo a fronte dell'incremento del costo, al netto dell'Iva, sostenuto nel **terzo quadrimestre 2022** rispetto allo stesso periodo del 2021 per l'acquisto di carburante destinato all'alimentazione dei mezzi di **trasporto pubblico locale e regionale** su strada, lacuale, marittimo o ferroviario (il fondo, con dotazione di 40 milioni di euro per il secondo quadrimestre, è stato istituito dal "decreto Aiuti bis" - **articolo 9**, Dl 115/2022). Le modalità di attribuzione del contributo saranno definite da un decreto interministeriale, da adottare entro il 31 ottobre 2022.

7	<p>Contributi per lo sport</p> <p>Disposta l'erogazione di contributi a fondo perduto a favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche, delle discipline sportive, degli enti di promozione sportiva e delle federazioni sportive, che gestiscono impianti sportivi e piscine. A tal fine, sono incrementate di 50 milioni di euro per il 2022 le risorse dell'apposito fondo istituito dalla legge di bilancio 2021 (articolo 1, comma 34, legge 178/2020). Con decreto da adottare entro trenta giorni dall'entrata in vigore dell'"Aiuti ter" saranno individuati modalità e termini di presentazione delle richieste di contributo, criteri di ammissione, modalità di erogazione e procedure di controllo.</p>
8	<p>Contributi agli enti del terzo settore</p> <p>Destinati 120 milioni di euro per l'anno 2022 al finanziamento di contributi a parziale ristoro dei costi sostenuti per l'energia elettrica e termica, nel terzo e quarto trimestre 2022, dagli enti del terzo settore e dagli enti religiosi civilmente riconosciuti che gestiscono servizi socio-sanitari e sociali svolti in regime residenziale o semiresidenziale in favore di persone con disabilità. Il contributo straordinario è calcolato in proporzione ai costi sostenuti nell'analogo periodo del 2021. Un altro fondo, con dotazione di 50 milioni di euro, è istituito per riconoscere agli enti iscritti al Runts (Registro unico nazionale del Terzo settore), alle organizzazioni di volontariato e alle associazioni di promozione sociale coinvolte nel processo di trasmigrazione dei registri esistenti (articolo 54, Dlgs 117/2017) nonché alle Onlus iscritte nella relativa anagrafe, non ricompresi nella misura precedente, un contributo straordinario in relazione ai maggiori oneri sostenuti nel 2022 per acquistare la componente energia e il gas naturale, calcolato in proporzione agli analoghi costi del 2021. I due contributi non sono cumulabili tra loro (lo sono, invece, con altre agevolazioni che hanno a oggetto i medesimi costi, purché il cumulo non porti a superare il costo sostenuto), non concorrono alla formazione del reddito d'impresa né della base imponibile Irap e non rilevano ai fini del rapporto di deducibilità degli interessi passivi, delle spese e degli altri componenti negativi di reddito. Un Dpcm, entro trenta giorni dall'entrata in vigore dell'"Aiuti ter", fisserà criteri e termini di presentazione delle istanze per l'attribuzione dei contributi, modalità di erogazione e procedure di controllo.</p>
11	<p>Contributi per cinema e teatri</p> <p>Messi a disposizione 40 milioni di euro per il 2022 per limitare gli effetti dell'aumento dei costi energetici sostenuti da sale teatrali, sale da concerto, sale cinematografiche e istituti e luoghi della cultura. Un decreto del ministro della Cultura, entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore dell'"Aiuti ter", dovrà definire le modalità di ripartizione e assegnazione delle risorse.</p>
12	<p>Bonus trasporti</p> <p>Incrementato di ulteriori 10 milioni di euro il fondo – istituito dal primo "decreto Aiuti" (articolo 35, Dl 50/2022) e già potenziato, da 79 a 180 milioni, dall'"Aiuti bis" (articolo 27, Dl 115/2022) – per l'erogazione di un contributo in caso di acquisto, entro dicembre 2022, di un abbonamento ai servizi di trasporto pubblico locale, regionale e interregionale o ai servizi di trasporto ferroviario nazionale. Il buono, pari al 100% della spesa da sostenere e, comunque, nel tetto di 60 euro, spetta alle persone fisiche con reddito 2021 non superiore a 35mila euro, è personale e non cedibile, non costituisce reddito imponibile e non rileva ai fini dell'Isee. Le modalità di</p>

	<p>presentazione delle domande di accesso, la procedura di emissione dei buoni e le regole per rimborsare ai gestori dei servizi di trasporto pubblico i buoni utilizzati sono state disciplinate dal decreto interministeriale 29 luglio 2022 (vedi “Bonus trasporti del DL Aiuti: fissato il termine per le istanze”).</p>
13	<p>Contributi alle scuole paritarie Incrementati di 30 milioni di euro per l’anno 2022 i contributi destinati agli istituti scolastici paritari (articolo 1, comma 13, legge 62/2000). Obiettivo: fronteggiare le maggiori esigenze connesse all’eccezionale incremento del costo dell’energia.</p>
14	<p>Contributi per il settore del trasporto Per limitare gli effetti economici derivanti dai rincari eccezionali dei carburanti, destinati 100 milioni di euro per l’anno 2022 al sostegno del settore dell’autotrasporto di merci (85 milioni) e del settore dei servizi di trasporto di persone su strada (15 milioni). I criteri di determinazione, le modalità di assegnazione e le procedure di erogazione delle risorse saranno definite, nel rispetto delle norme europee sugli aiuti di Stato, da un decreto interministeriale, da adottare entro trenta giorni dall’entrata in vigore dell’“Aiuti ter”.</p>
15	<p>Contributo per i patronati Previsto il riconoscimento agli istituti di patronato di un contributo <i>una tantum</i> di 100 euro per ciascuna sede centrale, regionale, provinciale e zonale, esistente alla data di entrata in vigore del DL, a parziale compensazione dei costi sostenuti per le utenze di luce e gas. Per ottenerlo, gli interessati dovranno presentare istanza al ministero del Lavoro e delle politiche sociali entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore dell’“Aiuti ter”.</p>
18	<p>Una tantum per i lavoratori dipendenti Dopo il bonus di 200 euro riconosciuto dal “decreto Aiuti” ai titolari di reddito non superiore a 35mila euro (articolo 31, DL 50/2022), arriva una nuova indennità a favore dei lavoratori dipendenti. Questa volta, l’importo è di 150 euro e spetta a chi, a novembre 2022, ha una retribuzione imponibile non superiore a 1.538 euro. La somma sarà erogata in via automatica dal datore di lavoro nello stesso mese di novembre, previa dichiarazione del lavoratore di non essere titolare di ulteriori <i>una tantum</i> (per pensionati e altre categorie di soggetti). L’indennità non è cedibile, sequestrabile, pignorabile né costituisce reddito ai fini fiscali e per la corresponsione di prestazioni previdenziali e assistenziali. I datori di lavoro potranno compensare il credito maturato per le somme erogate ai dipendenti attraverso la denuncia mensile all’Inps (articolo 44, comma 9, DL 269/2003).</p>
	<p>Una tantum per pensionati e altre categorie di soggetti <i>Una tantum</i> automatica di 150 euro, nel mese di novembre, anche per i titolari di trattamenti pensionistici (inclusi pensione o assegno sociale, pensione o assegno per invalidi civili, ciechi e sordomuti, trattamenti di accompagnamento), con reddito Irpef 2021, al netto dei contributi previdenziali e assistenziali, non superiore a 20mila euro. L’indennità non costituisce reddito ai fini fiscali né ai fini della corresponsione di prestazioni previdenziali e assistenziali e non è cedibile, sequestrabile, pignorabile. La stessa somma di 150 euro spetta anche: ai lavoratori domestici già beneficiari dell’indennità prevista dal primo “decreto Aiuti”, che, alla data di entrata in vigore</p>

dell'“Aiuti ter”, hanno in essere uno o più rapporti di lavoro; a coloro che, per il mese di novembre 2022, percepiscono l'indennità di disoccupazione Naspi o DisColl; a coloro che nel 2022 percepiscono l'indennità di disoccupazione agricola di competenza del 2021; ai titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e ai dottorandi e agli assegnisti di ricerca con contratti attivi alla data di entrata in vigore dell'“Aiuti ter”, iscritti alla Gestione separata dell'Inps e con reddito 2021 derivante dai quei rapporti non superiore a 20mila euro; ai lavoratori che nel 2021 hanno beneficiato di una delle indennità previste dai decreti “Sostegni” (**articolo 10**, commi da 1 a 9, Dl 41/2021) e “Sostegni-bis” (**articolo 42**, Dl 73/2021); ai collaboratori sportivi già beneficiari di misure di sostegno riconosciute da provvedimenti emergenziali anti Covid (**articolo 32**, comma 12, Dl 50/2022); ai lavoratori stagionali, a tempo determinato e intermittenti, che nel 2021 hanno svolto la prestazione per almeno 50 giornate e hanno reddito derivante da quei rapporti non superiore a 20mila euro; ai lavoratori iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo che, nel 2021, hanno almeno 50 contributi giornalieri versati e reddito derivante da quei rapporti non superiore a 20mila euro; ai beneficiari dell'una tantum di 200 euro prevista dal Dl 50/2022, articolo 32, commi 15 (lavoratori autonomi privi di partita Iva, iscritti alla Gestione separata dell'Inps alla data di entrata in vigore del “decreto Aiuti” e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, titolari nel 2021 di contratti autonomi occasionali con accredito di almeno un contributo mensile) e 16 (incaricati alle vendite a domicilio, titolari di partita Iva attiva e iscritti alla data di entrata in vigore del “decreto Aiuti” alla Gestione separata, con reddito 2021 derivante da tali attività superiore a 5mila euro); ai nuclei familiari beneficiari del reddito di cittadinanza, sempre che nessun componente percepisca una delle indennità una tantum.

Una tantum per i lavoratori autonomi

20 Per i lavoratori autonomi e i professionisti iscritti all'Inps o alle casse di previdenza private, la nuova misura di sostegno rappresenta un'integrazione del primo bonus di 200 euro (**articolo 33**, Dl 50/2022), per il quale ancora non è stato pubblicato il decreto attuativo. A quell'importo vengono ora aggiunti altri **150 euro**, a condizione che il richiedente abbia avuto un reddito complessivo 2021 **non superiore a 20mila euro**.

Recupero prestazioni indebite

21 Rinviato il recupero delle prestazioni pensionistiche e assistenziali che, a seguito della verifica dei requisiti reddituali, risultano indebitamente percepite (**articolo 13**, comma 2, legge 412/1991, in relazione al periodo d'imposta 2020; **articolo 35**, comma 10-bis, Dl 207/2008, con riferimento all'anno 2019): sarà avviato entro il **31 dicembre 2023**.

Nuovo housing universitario

25 Istituito fino al 2026 un fondo, con dotazione di **660 milioni** di euro, per accrescere la disponibilità di **posti letto per studenti universitari fuori sede**, individuati sulla base delle graduatorie del diritto allo studio o di quelle di merito. Con le risorse stanziare sarà assicurato il corrispettivo (o parte di esso) relativo ai posti letto presso alloggi o residenze, selezionati da una commissione istituita presso il Miur, per i primi tre anni dalla loro effettiva fruibilità; tali somme, con decorrenza dall'anno d'imposta 2024, non concorrono alla formazione del reddito né della base imponibile Irap. In

	aggiunta: i redditi derivanti dalla messa a disposizione dei posti letto non concorrono a formare il reddito né la base imponibile Irap nella misura del 40%, a condizione che rappresentino più della metà del reddito complessivamente derivante dall'immobile; gli atti riguardanti tali immobili sono esenti dalle imposte di bollo e di registro; ai soggetti selezionati spetta un credito d'imposta pari all'Imu versata per gli immobili in questione, utilizzabile in compensazione. È prevista l'emanazione di un Dm attuativo entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore dell'"Aiuti ter". Inoltre, l'efficacia della norma è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.
38	<p>Riversamento bonus ricerca e sviluppo</p> <p>Slitta di un mese, dal 30 settembre al 31 ottobre 2022, il termine per la presentazione dell'istanza di accesso alla procedura di regolarizzazione degli indebiti utilizzi del credito d'imposta per investimenti in attività di ricerca e sviluppo maturato tra il 2015 e il 2019 (articolo 5, commi da 7 a 12, DL 146/2021 – vedi "Collegato fiscale 2022 - 2: sanatoria per il bonus R&S"). La richiesta va trasmessa all'Agenzia delle entrate in via telematica, utilizzando il modello approvato con provvedimento 1 giugno 2022 (vedi "Eccesso bonus ricerca e sviluppo: pronte le regole per il riversamento"). Non cambia, invece, la scadenza per riversare le somme indebitamente fruite: per beneficiare della non applicazione di sanzioni e interessi, bisognerà provvedervi, senza possibilità di avvalersi della compensazione, entro il 16 dicembre 2022. Il pagamento potrà anche essere frazionato in tre rate annuali di pari importo: sulla seconda e sulla terza, in scadenza rispettivamente il 16 dicembre 2023 e il 16 dicembre 2024, saranno dovuti gli interessi al tasso legale decorrenti dal 17 dicembre 2022.</p>
40	<p>Semplificazioni per pubblici esercizi</p> <p>Prorogata fino al 31 dicembre 2022, salvo disdetta dell'interessato, l'applicazione della norma del "decreto Ristori" secondo la quale, per la posa in opera temporanea su vie, piazze, strade e altri spazi aperti di strutture amovibili (<i>dehor</i>, elementi di arredo urbano, attrezzature, pedane, tavolini, sedute e ombrelloni) allo scopo di favorire il rispetto delle misure di distanziamento, gli esercenti attività di ristorazione o di somministrazione di pasti e bevande non sono tenuti ad acquisire preventivamente le autorizzazioni richieste dal "Codice dei beni culturali e del paesaggio" e non sono obbligati al limite temporale di 90 giorni per la loro rimozione (articolo 9-ter, comma 5, DL137/2020).</p>
41	<p>Riforma del Registro internazionale</p> <p>Estese alle navi iscritte nei registri degli Stati Ue o dello Spazio economico europeo o battenti bandiera di tali Stati adibite a traffici commerciali internazionali, in relazione alle attività di trasporto marittimo o a quelle assimilate, le agevolazioni fiscali e contributive spettanti alle navi iscritte al Registro internazionale (articoli 4, 6 e 9-<i>quater</i>, DL 457/1997). La disposizione fa seguito alla decisione C(2020)3667 final dell'11 giugno 2020 della Commissione europea che, nel prorogare la compatibilità della norma con il mercato interno, l'ha però vincolata al riconoscimento dei benefici anche alle imprese di navigazione residenti o non residenti con stabile organizzazione in Italia.»</p>

CREDITI ENERGETICI PROROGATI DI DUE MESI E RAFFORZATI

Ribaditi per i consumi di ottobre e novembre, e con maggiore intensità, i contributi alle imprese per l'acquisto di luce e gas. L'agevolazione è estesa alle aziende con contatori meno potenti

L'[articolo 1](#) del DL 144/2022, ricalcando analoghe misure adottate nei mesi scorsi, conferma i contributi straordinari, sotto forma di crediti d'imposta, in favore delle imprese per l'acquisto di energia elettrica e gas naturale. Il prolungamento, questa volta, è per due mesi, non i "soliti" tre. Ci sono, però, anche novità positive rispetto all'ultima versione della disciplina ([articolo 6](#), DL 115/2022), quella che ha riguardato i consumi del periodo luglio-settembre: la **misura** di tutte e quattro le tipologie di bonus è incrementata di 15 punti percentuali e, attraverso una sensibile riduzione del requisito della potenza minima disponibile del contatore (da 16,5 a 4,5 kW), risulta decisamente ampliata la **platea** dei beneficiari del credito destinato alle "non energivore", con accesso consentito a tante imprese di dimensioni minori, come bar, ristoranti e negozi.

I beneficiari dei bonus energetici avranno tempo fino al 31 marzo 2023 per utilizzare in compensazione gli importi spettanti; in alternativa, potranno cedere i crediti ad altri soggetti che, in ogni caso, dovranno sfruttarli entro lo stesso termine. A quella data, inoltre, è spostata anche la scadenza per "spendere" i contributi relativi al terzo trimestre, che il "decreto Aiuti bis" aveva invece fissato al 31 dicembre 2022.

Imprese energivore

Si tratta delle imprese a forte consumo di energia, cioè quelle che – come stabilito dall'articolo 3 del [decreto Misure 21 dicembre 2017](#) – hanno un consumo medio di energia elettrica, nel periodo di riferimento, pari ad almeno 1 GWh all'anno e rispettano uno dei seguenti requisiti: operano nei settori, minerari e manifatturieri, indicati nell'allegato 3 alla Comunicazione della Commissione sulla "Disciplina in materia di aiuti di Stato a favore dell'ambiente e dell'energia 2014-2020" (pubblicata sulla [Gazzetta ufficiale Ue del 28 giugno 2014](#)), tra cui estrazione di minerali, attività siderurgiche, fabbricazione di prodotti in ceramica, produzione di cemento, produzione di oli e grassi, tessitura, confezione di abbigliamento in pelle, fabbricazione di componenti elettronici; operano nei settori dell'allegato 5 alla suddetta Comunicazione, cioè altri settori minerari e manifatturieri, e sono caratterizzate da un indice di intensità elettrica positivo determinato, sul periodo di riferimento, in relazione al Val (valor medio triennale del valore aggiunto lordo a prezzi di mercato al netto di eventuali imposte indirette e degli eventuali sussidi), non inferiore al 20%; non rientrano fra quelle indicate in precedenza, ma sono negli elenchi delle imprese a forte consumo redatti dalla Cassa per i servizi energetici e ambientali ([articolo 39](#), DL 83/2012).

Tali soggetti hanno diritto al bonus se, nel terzo trimestre 2022, i loro costi per la componente energia elettrica, al netto di imposte e sussidi, sono mediamente aumentati di oltre il 30% per kWh rispetto allo stesso periodo del 2019, considerati anche eventuali contratti di fornitura di durata stipulati dall'impresa.

Il credito d'imposta è pari al **40%** (non più il 25%, misura riconosciuta per il terzo trimestre) delle spese sostenute per la componente energetica acquistata e utilizzata a ottobre e novembre 2022 nonché per l'eventuale energia elettrica prodotta e autoconsumata in quei due mesi; per quest'ultima, l'incremento del costo va verificato con riguardo alla variazione del prezzo unitario dei combustibili acquistati per produrre l'energia e il bonus si determina facendo riferimento al prezzo convenzionale dell'energia elettrica pari alla media, per i mesi di ottobre e novembre 2022, del Pun, ossia del prezzo unico nazionale dell'energia acquistata alla borsa elettrica.

Imprese non energivore

Fortemente ampliato il bacino dei potenziali fruitori del credito d'imposta per le imprese non energivore, circoscritto, fino al terzo trimestre, a quelle dotate di contatori con potenza pari almeno a 16,5 kW: il perimetro di applicazione viene esteso alle imprese di dimensioni minori, con contatori di potenza disponibile pari o superiore a **4,5 kW**. Si accede al bonus se il prezzo della componente energetica acquistata nel terzo trimestre 2022, al netto di imposte e sussidi, è in media aumentato più del 30% per kWh rispetto allo stesso periodo del 2019.

Il credito è pari al **30%** della spesa sostenuta per l'acquisto della componente energetica utilizzata nei mesi di ottobre e novembre 2022 (la misura è doppia rispetto al bonus per il trimestre luglio-settembre).

Imprese gasivore

Si tratta delle imprese che operano in uno dei settori indicati nell'allegato 1 al [decreto Mite 21 dicembre 2021](#) e hanno consumato, nel primo trimestre 2022, gas naturale per usi energetici in misura non inferiore al 25% del volume indicato all'articolo 3, comma 1, dello stesso decreto (1 milione di kWh/anno), al netto dei consumi per usi termoelettrici.

Il credito d'imposta spetta se il prezzo medio di riferimento del gas relativo al terzo trimestre 2022, sulla base dei dati del Mercato infragiornaliero pubblicati dal Gestore dei mercati energetici, è aumentato più del 30% rispetto allo stesso trimestre del 2019, ed è pari al **40%** (invece che il 25% del terzo trimestre) della spesa sostenuta per l'acquisto di gas, consumato nei mesi di ottobre e novembre 2022, per usi energetici diversi da quelli termoelettrici.

Imprese non gasivore

Lo stesso bonus del **40%** (in precedenza, era del 25%) sulla spesa sostenuta per l'acquisto di gas naturale, consumato nei mesi di ottobre e novembre 2022, per usi energetici diversi da quelli termoelettrici, spetta anche alle imprese diverse da quelle gasivore, sempre che il prezzo medio di riferimento relativo al terzo trimestre 2022 abbia subito un incremento superiore al 30% rispetto allo stesso trimestre del 2019.

Crediti: caratteristiche e modalità di utilizzo

Le quattro tipologie di crediti d'imposta sono accomunati dalle stesse caratteristiche:

- non concorrono alla formazione del reddito d'impresa né della base imponibile Irap
- non rilevano ai fini del rapporto di deducibilità degli interessi passivi e della determinazione della quota delle altre spese deducibili (articoli [61](#) e [109](#), comma 5, Tuir)
- sono cumulabili con altre agevolazioni riguardanti i medesimi costi, a condizione che il cumulo non determini il superamento del costo sostenuto
- sono utilizzabili in compensazione tramite modello F24 ([articolo 17](#), Dlgs 241/1997) entro il **31 marzo 2023**. A tal proposito, si segnala che, intervenendo sulla disciplina dettata dal "decreto Aiuti bis", viene spostato alla stessa data del 31 marzo 2023 anche il termine ultimo per l'utilizzo dei bonus spettanti per il terzo trimestre, che la norma aveva originariamente fissato al 31 dicembre 2022. Inoltre, è stato introdotto un nuovo adempimento comunicativo per i beneficiari dei crediti (compresi quelli relativi al terzo trimestre 2022), i quali, entro il **16 febbraio 2023**, dovranno comunicare all'Agenzia delle entrate, a pena di decadenza dal diritto alla fruizione del bonus non ancora utilizzato, l'importo del credito maturato nel 2022. La stessa Agenzia, entro trenta giorni dall'entrata in vigore dell'"Aiuti ter", dovrà definire,

con apposito provvedimento, il contenuto e le modalità di presentazione della comunicazione

- non sono soggetti all'applicazione degli ordinari limiti annuali in materia di compensazioni, vale a dire il tetto di 250mila euro per i crediti da esporre nel quadro RU del modello Redditi ([articolo 1](#), comma 53, legge 244/2007) e quello generale di 2 milioni di euro per i crediti d'imposta e contributi compensabili ([articolo 34](#), legge 388/2000)
- possono essere ceduti, soltanto per l'intero ammontare, ad altri soggetti, con possibilità, per questi ultimi, di due ulteriori cessioni, purché effettuate a favore di operatori "qualificati", ossia banche e intermediari finanziari, società appartenenti a un gruppo bancario, imprese di assicurazione autorizzate a esercitare l'attività in Italia. I contratti conclusi in violazione di tali condizioni sono considerati nulli. In caso di cessione del credito, l'impresa beneficiaria deve richiedere, ai soggetti abilitati, il visto di conformità dei dati relativi alla documentazione che attesta la sussistenza dei presupposti di accesso all'agevolazione, mentre l'acquirente deve utilizzare l'importo in compensazione entro la stessa data limite del 31 marzo 2023. In ogni caso, per le cessioni di crediti, restano applicabili le disposizioni sui poteri di controllo e di recupero degli importi non spettanti conferiti all'Agenzia delle entrate ([articolo 121](#), commi da 4 a 6, DI 34/2020) e la disciplina dei controlli preventivi e delle misure di contrasto alle frodi ([articolo 122-bis](#), DI 34/2020) che, tra l'altro, consente alla stessa Agenzia, entro cinque giorni lavorativi dalla comunicazione dell'avvenuta cessione, di sospenderne gli effetti per un massimo di trenta giorni, laddove riscontri profili di rischio in merito alla sua regolarità.

Vi è un'unica particolarità che riguarda i soli contributi destinati alle imprese non energivore e a quelle non gasivore: se il rifornimento di energia o gas nel terzo trimestre 2022 e nei successivi mesi di ottobre e novembre avviene presso lo stesso venditore da cui ci si approvvigionava nel terzo trimestre del 2019, quest'ultimo, entro sessanta giorni dalla scadenza del periodo per il quale spetta il bonus, comunica al cliente, su sua richiesta, il calcolo dell'incremento di costo della componente energetica e l'ammontare del credito spettante per i mesi di ottobre e novembre. Il contenuto della comunicazione e le sanzioni per il fornitore inadempiente saranno definiti dall'Arera entro dieci giorni dall'entrata in vigore della legge di conversione dell'"Aiuti ter".

UN MESE IN PIÙ PER LA SANATORIA DEL BONUS R&S

C'è tempo fino al 31 ottobre per presentare l'istanza di adesione alla regolarizzazione degli indebiti utilizzi in compensazione del credito d'imposta per attività di ricerca e sviluppo

Slitta di trenta giorni il termine per la trasmissione telematica della domanda di accesso alla procedura di riversamento spontaneo delle somme illegittimamente compensate ([articolo 38](#), DI 144/2022). Nulla cambia, invece, per la loro restituzione, che dovrà avvenire, senza possibilità di avvalersi dell'istituto della compensazione, entro il prossimo 16 dicembre in unica soluzione; possibile anche il frazionamento in tre rate annuali di pari importo, con l'aggiunta di interessi.

L'oggetto della sanatoria

La sanatoria è stata introdotta dal collegato fiscale alla legge di bilancio 2022 ([articolo 5](#), commi da 7 a 12, DI 146/2021), cui ha fatto seguito il [provvedimento 1° giugno 2022](#) dell’Agenzia delle entrate, che ha definito le modalità e i termini per l’accesso alla procedura e ha approvato il modello per la richiesta, individuando le modalità e i termini per la sua presentazione nonché le modalità di riversamento.

La norma dispone che possono essere regolarizzati, senza applicazione di sanzioni e interessi, gli indebiti utilizzi in compensazione del credito d’imposta per investimenti in attività di ricerca e sviluppo ([articolo 3](#), DI 145/2013). La procedura riguarda il credito maturato a decorrere dal periodo d’imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2014 e fino a quello in corso al 31 dicembre 2019 (quindi, per i contribuenti “solari”, tra il 2015 e il 2019) e utilizzato indebitamente in compensazione alla data di entrata in vigore del “collegato fiscale” (22 ottobre 2021).

I contribuenti ammessi e le esclusioni

Possono accedere alla procedura di regolarizzazione i soggetti che si trovano in almeno una di queste condizioni:

- hanno realmente svolto, sostenendo le relative spese, attività in tutto o in parte non qualificabili come di ricerca o sviluppo ammissibili all’agevolazione
- hanno commesso errori nella quantificazione o nell’individuazione delle spese ammissibili in violazione dei principi di pertinenza e congruità
- hanno commesso errori nella determinazione della media storica di riferimento
- hanno applicato la norma in maniera non conforme all’interpretazione autentica fornita dalla legge di bilancio 2019 (articolo 1, [comma 72](#), legge 145/2018), secondo cui, riguardo i soggetti residenti in Italia che eseguono attività di ricerca e sviluppo per conto di imprese residenti o localizzate in altri Stati Ue, aderenti all’accordo sullo Spazio economico europeo o compresi nell’elenco di cui al [decreto Mef 4 settembre 1996](#), per il calcolo del bonus spettante rilevano solo le spese relative alle attività svolte direttamente e in laboratori o strutture situati nel territorio nazionale, non anche all’estero.

La procedura non è utilizzabile per i crediti il cui indebito utilizzo è già stato accertato con atto di recupero crediti o altri provvedimenti impositivi, divenuti definitivi al 22 ottobre 2021, cioè non più impugnabili o definiti con il pagamento o altra forma di definizione oppure oggetto di pronunce passate in giudicato.

La sanatoria è in ogni caso preclusa se il credito d’imposta utilizzato in compensazione è il risultato di condotte fraudolente, di fattispecie simulate, di false rappresentazioni della realtà basate sull’utilizzo di documenti falsi o di fatture che documentano operazioni inesistenti ovvero della mancanza di documentazione idonea a dimostrare il sostenimento delle spese ammissibili al bonus. Se l’accertamento di una di tali condotte avviene dopo la presentazione dell’istanza di adesione, il contribuente decade dalla procedura, la richiesta non produce effetti e le somme versate si considerano acquisite a titolo di acconto sugli importi dovuti.

L’istanza slitta al 31 ottobre

Per avvalersi della sanatoria, gli interessati devono presentare il [modello](#) di domanda approvato, con le relative [istruzioni](#), dal provvedimento 1° giugno 2022. L’invio deve avvenire esclusivamente per via telematica, in modo diretto, avvalendosi - a seconda dei requisiti posseduti - dei servizi Entratel o Fisconline, ovvero rivolgendosi a un intermediario abilitato.

La scadenza per presentare il modello, già calendarizzata per il 30 settembre 2022, è stata ora spostata dal “decreto Aiuti *ter*” di un mese, al 31 ottobre. Fino a quella data sarà anche possibile sostituire l’istanza originaria, barrando la specifica casella “Istanza sostitutiva”.

L’avvenuta trasmissione della richiesta è attestata dall’Agenzia delle entrate tramite una ricevuta contenuta in un *file*, munito del codice di autenticazione (Entratel) o del codice di riscontro (Fisconline), e resa disponibile, sempre in via telematica, nei cinque giorni lavorativi successivi a quello del corretto invio dell’istanza. Questa non si considera trasmessa se il *file* che la contiene è scartato per mancato rispetto delle indicazioni previste nelle specifiche tecniche e nei controlli; lo scarto è comunicato al soggetto che ha effettuato la trasmissione, il quale può riproporla, in maniera corretta, entro i successivi cinque giorni lavorativi.

Riversamento a metà dicembre

L’“Aiuti *ter*” ha fatto slittare unicamente il termine per la presentazione dell’istanza, senza intervenire sulla scadenza per il riversamento delle somme utilizzate indebitamente. Pertanto, bisognerà provvedervi entro il 16 dicembre 2022, pagando l’intero importo ovvero la prima di tre rate annuali di pari ammontare. Se si sceglie quest’ultima modalità, sulla seconda e sulla terza rata, da corrispondere rispettivamente entro il 16 dicembre 2023 e il 16 dicembre 2024, saranno dovuti anche gli interessi calcolati al tasso legale a decorrere dal 17 dicembre 2022.

I versamenti dovranno essere effettuati tramite modello “F24 Elide”, senza possibilità di avvalersi dell’istituto della compensazione, utilizzando i codici tributo “8170” (unica soluzione), “8171” (prima rata), “8172” (seconda rata) e “8173” (terza rata), istituiti con la [risoluzione 34/2022](#).

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

STELLANTIS

**CONVENZIONE
CONFIMI INDUSTRIA – FCA / STELLANTIS**

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

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



Di seguito si ricordano le principali caratteristiche:

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

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

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

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

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

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

Dott.ssa Benedetta Ceccarelli



0544/280216



338/6644525



ceccarelli@confimioromagna.it

CONDIZIONI ACCORDI QUADRO NAZIONALI - MESE DI OTTOBRE 2022

BRAND	MODELLO	Vantaggio cliente %	Azione Extra *
FIAT	500X (no serie7)	12,0	
	500X (solo serie 7)	10,0	
	500L	15,0	
	500	13,0	
	500 Elettrica	7,0	
	PANDA	13,0	
	TIPO HB - SW (no serie4)	13,0	
	TIPO HB - SW (serie 4)	11,0	
	Doblo Elettrico	5,0	
Ulysse	12,0		

BRAND	MODELLO	Vantaggio cliente %	Azione Extra *
ABARTH	500	11,0	

BRAND	MODELLO	Vantaggio cliente %	Azione Extra *
LANCIA	YPSILON	15,0	

BRAND	MODELLO	Vantaggio cliente %	Azione Extra *
ALFA ROMEO	GIULIA	16,0	
	STELVIO	17,0	
	TONALE	8,0	

BRAND	MODELLO	Vantaggio cliente %	Azione Extra *
JEEP	COMPASS	10,5	
	COMPASS PHEV	9,5	
	Escluse Sport	14,5	
	RENEGADE PHEV	9,5	
	WRANGLER PHEV no serie 3	7,5	
	GRAND CHEROKEE	4,0	

BRAND	MODELLO	Vantaggio cliente %	Azione Extra *
FIAT PRO	PANDA VAN	12,5	Extra 2% in caso di permuta/ rottamazione
	FIORINO	23,0	Extra 2% in caso di permuta/ rottamazione
	DOBLO' CARGO	19,5	Extra 2% in caso di permuta/ rottamazione
	Nuovo DOBLO'	16,0	Extra 2% in caso di permuta/ rottamazione
	Nuovo DOBLO' BEV	13,0	-
	SCUDO	17,0	Extra 2% in caso di permuta/ rottamazione
	SCUDO BEV	12,0	-
	DUCATO	24,0	Extra 2% in caso di permuta/ rottamazione
	DUCATO Elettrico	17,5	-

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

**CESSIONE O SCONTO DEI BONUS EDILIZI
CHIARIMENTI DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE SULLE NOVITÀ DEI DECRETI "AIUTI"**

In materia di cessione o sconto in fattura dei bonus edilizi, riportiamo l'articolo diramato dall'Agenzia delle Entrate tramite la rivista "Fisco Oggi", nel quale vengono sintetizzate le novità analizzate nella circolare 6/10/2022 n. 33/E, disponibile al collegamento sotto riportato.

Cessione dei bonus edilizi, le novità dei decreti "Aiuti" e "Aiuti-bis"

6 Ottobre 2022

Il fornitore e il cessionario rispondono solo per dolo o colpa grave, a patto che siano state rispettate le previsioni di legge e siano stati acquisiti il visto di conformità e l'asseverazione

Pronti i chiarimenti interpretativi dell'Agenzia sulle novità che hanno interessato la cessione o lo sconto in fattura dei bonus edilizi dopo la conversione in legge dei decreti "Aiuti" (DI n. 50/2022) e "Aiuti-bis". Con le nuove disposizioni, la responsabilità solidale del fornitore che ha applicato lo sconto in fattura e del cessionario del credito, in presenza di concorso nella violazione, è limitata ai soli casi di dolo e colpa grave. Fornite, inoltre, le istruzioni per rimediare a eventuali errori di compilazione della comunicazione commessi dai contribuenti per l'esercizio delle opzioni o nella circolazione dei crediti nella *Piattaforma*. Nel caso di errori formali, l'opzione è considerata valida ai fini fiscali e il relativo credito può essere ulteriormente ceduto o utilizzato in compensazione. E ancora, chiarimenti sulla cessione dei crediti ai "correntisti" e ulteriori precisazioni in merito agli "indici di diligenza", già elencati nella circolare n. 23/E dello scorso giugno, nonché specifiche indicazioni a seguito delle modifiche apportate al *Superbonus* dal decreto "Aiuti". Tutte le novità nella [circolare n. 33/E](#), siglata oggi, 6 ottobre 2022, dal direttore Ernesto Maria Ruffini. Disponibile anche il [modello](#) di richiesta di annullamento dell'accettazione dei crediti ceduti.

Fornitori e cessionari: nuove regole sulla responsabilità

L'articolo 33-ter, introdotto dalla legge di conversione del decreto "Aiuti-bis" (DI n. 115/2022), ha integrato le disposizioni sullo sconto in fattura e sulla cessione del credito inserendo all'articolo 14 del decreto Aiuti i commi 1-bis.1 e 1-bis.2.

Nel dettaglio il comma 1-bis.1, intervenendo sul comma 6 dell'articolo 121 del decreto "Rilancio", ha modificato la disciplina della responsabilità in solido del fornitore che ha applicato lo sconto in fattura e dei cessionari in presenza di concorso nella violazione, limitandola ai soli casi di dolo e colpa grave, a condizione che siano state rispettate le previsioni di legge e che siano stati acquisiti il visto di conformità, le asseverazioni e le attestazioni prescritte dal decreto "Rilancio".

Il comma 1-bis.2, inoltre, ha previsto l'applicazione delle nuove misure anche per i crediti sorti prima dell'introduzione degli obblighi di acquisizione del visto di conformità e delle attestazioni e asseverazioni (comma 1-ter del citato articolo 121) a condizione che il cedente, purché non sia

un “soggetto qualificato” e che coincida con il fornitore, acquisisca tutte le certificazioni mancanti.

L’Agenzia fa un quadro sul concetto di “violazione dolosa”, cioè, in estrema sintesi, quella attuata con l’intento di pregiudicare la determinazione dell’imponibile o dell’imposta ovvero di ostacolare l’accertamento, e su quello di “colpa grave” che sussiste quando la negligenza e l’imperizia sono indiscutibili. A titolo di esempio ricorre il dolo quando il cessionario è consapevole dell’inesistenza del credito, perché sussiste un accordo con il cedente o perché nonostante il cessionario abbia rilevato tale inesistenza decide di procedere comunque. La colpa grave ricorre, ad esempio, quando il cessionario abbia ommesso, in termini “macroscopici”, la diligenza richiesta, ad esempio, la documentazione sia assente o contraddittoria come il caso in cui l’immobile è addirittura diverso o l’asseverazione si riferisce ad altro fabbricato.

Chiarimenti sugli indici di valutazione della diligenza

In riferimento agli indici di valutazione illustrati nella circolare n. 23/2022, finalizzati ad orientare l’attività dell’Amministrazione finanziaria nella valutazione dell’esistenza o meno della necessaria diligenza, l’Agenzia fornisce ulteriori chiarimenti. I detti indici, in particolare quelli connessi ai profili soggettivi e oggettivi (*assenza di documentazione o palese contraddittorietà rispetto al riscontro documentale prodotto, incoerenza reddituale e patrimoniale tra il valore e l’oggetto dei lavori asseritamente eseguiti e il profilo dei committenti beneficiari delle agevolazioni in esame, sproporzione tra l’ammontare dei crediti ceduti ed il valore dell’unità immobiliare, incoerenza tra il valore del credito ceduto e il profilo finanziario e patrimoniale del soggetto cedente il credito qualora non primo beneficiario della detrazione, anomalie nelle condizioni economiche applicate in sede di cessione dei crediti, mancata effettuazione dei lavori*), costituiscono solo istruzioni, di carattere esemplificativo, rivolte agli organi di controllo dell’Agenzia delle entrate allo scopo di rendere omogenee e trasparenti le attività istruttorie svolte sull’intero territorio nazionale. In primo luogo, il cessionario può sempre invocare elementi diversi da quelli degli indici ma ugualmente idonei a dimostrare l’esistenza della diligenza richiesta dalla normativa. L’esigenza di ricorrere a tali indici, inoltre, assume minore rilevanza nel caso in cui i lavori siano stati effettivamente eseguiti per gli importi comunicati.

In ogni caso, le incongruità rilevate con gli indici in commento, precisa l’Agenzia, non costituiscono di per sé motivo per qualificare l’inesistenza del credito e l’assenza della prescritta diligenza, ma solo degli *alert* finalizzati a una verifica più approfondita degli elementi che legittimano i comportamenti delle parti. A titolo di esempio, l’indice della *“sproporzione tra l’ammontare dei crediti ceduti ed il valore dell’unità immobiliare”* potrà assumere rilievo con riferimento alle comunicazioni di lavori eseguiti per importi particolarmente significativi a fronte di immobili con valore commerciale inesistente, in particolar modo se per la tipologia di lavori eseguiti non è previsto un tetto di spesa.

Cessione dei crediti ai “correntisti”

La circolare commenta inoltre le novità introdotte in sede di conversione del decreto “Aiuti”, in merito alla possibilità per le banche o le società appartenenti ad un gruppo bancario di cedere i crediti ai “correntisti” (diversi dai consumatori o utenti), fermo restando il divieto per il correntista cessionario del credito di operare ulteriori cessioni.

Rimedi agli errori della Comunicazione

La circolare fornisce alcune indicazioni per rimediare a eventuali errori commessi nella compilazione della Comunicazione o nella circolazione dei crediti nella procedura web denominata “*Piattaforma cessione crediti*”.

In via preliminare tutte le segnalazioni e le istanze indicate nella circolare in esame devono essere inviate all’indirizzo di posta elettronica certificata. La circolare rende noto che sarà inserito l’indirizzo di una casella di posta certificata dedicata a questa attività, che sarà gestita dal Centro operativo servizi fiscali di Cagliari.

Fra i rimedi ordinari l’Agenzia ricorda che in caso di errore nella compilazione è possibile trasmettere una Comunicazione sostitutiva entro il quinto giorno del mese successivo a quello di invio. Trascorso tale termine il credito non ancora accettato può essere rifiutato dal cessionario o fornitore.

Oltre alle soluzioni ordinarie la circolare fornisce le istruzioni per risolvere ulteriori errori relativi alla Comunicazione.

In primo luogo, in presenza di **errori formali**, l’opzione è considerata valida ai fini fiscali e il relativo credito può essere ulteriormente ceduto o utilizzato in compensazione. Chi ha commesso l’errore, però, è tenuto a segnalarlo all’Agenzia con nota sottoscritta in via digitale da inviare alla Pec di prossima attivazione.

Possono essere considerati errori formali, ad esempio, quelli presenti nel frontespizio del modello Comunicazione:

- recapiti (*e-mail* e telefono)
- codice fiscale del rappresentante del beneficiario e relativo codice carica
- indicazione dell’eventuale presenza dell’amministratore nel campo “Condominio minimo”
- codice identificativo dell’asseverazione presentata all’Enea per la riqualificazione energetica
- codice identificativo dell’asseverazione per lavori sismici e codice fiscale del professionista

quelli presenti nel quadro A:

- indicazione del semestre di riferimento, per le spese del 2020
- stato di avanzamento lavori (Sal) ed eventuale protocollo della comunicazione.

Inoltre, sono considerati errori formali nel quadro B i dati catastali e nel quadro D la data dell’opzione e la tipologia del cessionario.

La circolare fornisce delle indicazioni anche sullo **Stato di avanzamento lavori**. Considerato che la mancata indicazione del valore “1” nella Comunicazione del primo Sal impedisce di inviare le comunicazioni dei Sal successivi, l’Agenzia chiarisce che il cedente può trasmettere le comunicazioni relative ai Sal successivi al primo omettendo di indicare il numero di Sal a cui si riferiscono e il protocollo telematico di invio della prima Comunicazione. Anche in questo caso è necessario comunicare l’accaduto all’Agenzia, all’indirizzo di posta elettronica certificata.

Anche nel caso di **importo del credito ceduto inferiore alla detrazione spettante**, il beneficiario può inviare, entro il termine previsto per l'invio delle comunicazioni relative all'anno della spesa, un'altra Comunicazione con le consuete modalità, indicando gli stessi dati, ma un ammontare del credito ceduto pari alla differenza tra l'importo corretto e quello indicato nella precedente Comunicazione. Se invece è stata indicata una spesa inferiore a quella effettiva e quindi un credito ceduto inferiore alla detrazione spettante, è possibile presentare una nuova Comunicazione con il solo importo residuo della spesa e del corrispondente credito ceduto.

Il caso infine del credito ceduto superiore ai valori effettivi configura, invece, un errore sostanziale.

Accettazione del credito annullabile

Il dato errato o omesso che incide sugli elementi essenziali della detrazione e quindi del credito ceduto è definito **errore sostanziale** (ad esempio, l'errata indicazione del codice dell'intervento da cui dipende la percentuale di detrazione spettante, oppure del codice fiscale del cedente).

L'Agenzia fa sapere che sono in fase di predisposizione degli interventi sulla Piattaforma per consentire l'annullamento, solo su richiesta delle parti, dell'accettazione di crediti derivanti da comunicazioni di prime cessioni o sconti non corrette. Con l'operazione il *plafond* del credito compensabile in capo al cessionario viene contestualmente ridotto del relativo importo.

L'annullamento dell'accettazione, quindi, dovrà essere chiesto tramite apposita istanza (con l'allegato modello) sottoscritta digitalmente o con firma autografa dal cessionario e dal cedente (la firma autografa necessita di una copia del documento di identità) da trasmettere al citato indirizzo di posta elettronica certificata.

Una volta eseguita sulla Piattaforma l'operazione tecnica di annullamento dell'accettazione, ne sarà data informazione agli interessati, che potranno comunque consultare lo stato aggiornato della cessione sulla Piattaforma stessa.

Il beneficiario della detrazione può inviare una nuova Comunicazione con le consuete modalità, purché non sia scaduto il termine annuale previsto per l'invio della stessa. Nei casi in cui il beneficiario della detrazione abbia già provveduto a inviare la Comunicazione corretta, è comunque necessario richiedere all'Agenzia l'annullamento dell'accettazione della cessione errata.

Come rimediare in caso di ritardi nella comunicazione

Qualora i termini siano scaduti sarà possibile ricorrere alla *remissione in bonis*.

Quest'ultima è ammessa anche per l'esercizio dell'opzione per lo sconto in fattura o la cessione del credito, purché:

- sussistano tutti i requisiti sostanziali per la detrazione
- i contribuenti abbiano tenuto un comportamento coerente con l'esercizio dell'opzione, in particolare, nelle ipotesi in cui tale esercizio risulti da un accordo o da una fattura precedenti al termine di scadenza della comunicazione
- non ci siano attività di controllo sulla spettanza del beneficio fiscale che si intende cedere o acquisire sotto forma di sconto

- sia versata la misura minima della sanzione prevista.

In presenza di tali requisiti è consentito l'invio della Comunicazione entro il termine di presentazione della prima dichiarazione utile successiva all'ordinario termine annuale di trasmissione dell'opzione.

In particolare, per le spese sostenute nel 2021 e per le rate residue delle spese sostenute nel 2020, la Comunicazione potrà essere trasmessa entro il 30 novembre 2022, termine di presentazione della dichiarazione dei redditi (per i soggetti con periodo d'imposta coincidente con l'anno solare).

La trasmissione della nuova Comunicazione entro detto termine è ammessa anche nel caso in cui sia stato chiesto all'Agenzia l'annullamento dell'accettazione dei crediti derivanti da una Comunicazione errata.

**FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE (FIS)
CRITERI DI ESAME DELLE DOMANDE DI ACCESSO ALLE PRESTAZIONI PER LE CAUSALI
STRAORDINARIE: CHIARIMENTI INPS**

A seguito del riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro - operato dalla legge n. 234/2021 (di seguito, anche “legge di Bilancio 2022” - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 2/2022), come integrata dal d.l. n. 4/2022, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 25/2022 (cfr. la circolare INPS n. 18/2022 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 5/2022) -, sono state, tra l'altro, oggetto di modifica sia la disciplina del Fondo di integrazione salariale (FIS) ^[1] sia quella in materia di integrazione salariale straordinaria (da ultimo, in particolare, CONFIMI ROMAGNA NEWS nn. 2, 26 e 30 del 2022).

In merito al FIS, la legge di Bilancio 2022 ha modificato anche la tipologia e la durata della prestazione assicurata dallo stesso FIS che, per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dall'1 gennaio 2022, può riconoscere l'assegno di integrazione salariale in relazione alle causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa previste dalla normativa vigente in materia di integrazioni salariali.

Di conseguenza, per i **datori di lavoro che occupano mediamente:**

- **fino a 15 dipendenti nel semestre precedente**, il FIS può assicurare prestazioni per causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa sia ordinarie che straordinarie ^[2];
- **più di 15 dipendenti nel semestre precedente**, nonché i datori di lavoro di cui all'art. 20, comma 3-ter, del d.lgs. n. 148/2015 ^[3], il FIS può riconoscere l'assegno di integrazione salariale esclusivamente in relazione a causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa ordinarie, essendo stati i medesimi datori di lavoro attratti dalla disciplina generale in materia di integrazione salariale straordinaria; pertanto, per attivare l'assegno di integrazione salariale per le causali straordinarie questi ultimi datori di lavoro dovranno presentare la domanda e la relativa documentazione presso il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali.

Con riguardo alla cassa integrazione straordinaria (CIGS) e, in particolare, alle relative causali di intervento di riorganizzazione, crisi aziendale e contratto di solidarietà, l'art. 1, comma 199, della legge di Bilancio 2022 - modificando e integrando l'art. 21 del d.lgs. n. 148/2015 - ha ampliato la causale di riorganizzazione aziendale, ricomprendendovi anche i casi in cui i datori di lavoro vi ricorrano “*per realizzare processi di transizione*”, da individuare e regolare con decreto del ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, sentito il ministro dello Sviluppo economico.

In attuazione di detta previsione normativa, nonché in considerazione della necessità di adottare specifici criteri per l'accesso all'assegno di integrazione salariale per le causali straordinarie garantite dal FIS, è stato adottato l'accluso d.m. n. 33/2022 (allegato n. 1 alla circolare INPS n. 109 del 5 ottobre 2022, disponibile al link riportato in calce), di modifica del decreto ministeriale n. 94033/2016 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 4/2016), **recante i criteri per l'approvazione dei programmi di cassa integrazione straordinaria (CIGS),**

Si evidenzia che l'art. 2 del menzionato d.m. 33/2022 ha affidato all'INPS - in qualità di soggetto preposto ad autorizzare le prestazioni di assegno di integrazione salariale - le attività di ricezione

e successiva valutazione degli elementi necessari ai fini dell'ammissione delle domande di accesso all'assegno di integrazione salariale del Fondo di integrazione salariale per le causali straordinarie. I suddetti elementi, comprensivi dei relativi dati di natura economica e organizzativa, devono essere contenuti in una relazione unica che i datori di lavoro sono tenuti a rendere all'Istituto - in modalità semplificata - ai sensi dell'art. 47 del decreto del Presidente della Repubblica n. 445/2000.

A tale fine, in calce sono disponibili i collegamenti ai modelli standard che i datori di lavoro dovranno utilizzare (allegati da n. 2 a n. 4 alla citata circolare INPS n. 109/2022).

Ai fini dell'accesso all'assegno di integrazione salariale devono essere rispettati, a prescindere dalla tipologia di causale invocata (ordinaria o straordinaria), gli obblighi di informazione e consultazione sindacale di cui all'art. 14 del d.lgs. n. 148/2015 [4].

In relazione a quanto precede l'INPS, su conforme parere del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, con la suddetta **circolare 5/10/2022 n. 109**, ha illustrato come segue le **novità introdotte dal menzionato d.m. n. 33/2022**, con particolare riguardo agli **specifici criteri di accesso all'assegno di integrazione salariale del Fondo di integrazione salariale per le causali straordinarie**.

1. RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE

La riorganizzazione aziendale si concretizza nella necessità del datore di lavoro di realizzare interventi volti a fronteggiare inefficienze della struttura gestionale, commerciale, produttiva o di prestazione di servizi, ovvero a sostenere processi di riconversione produttiva, all'interno di un programma finalizzato in ogni caso a un consistente recupero occupazionale.

A seguito della novella recata dalla menzionata legge di Bilancio 2022, a decorrere dall'1 gennaio 2022, rientrano nell'ambito della riorganizzazione aziendale anche gli interventi attuati attraverso processi di transizione. Si evidenzia che tale nuova previsione normativa inserisce, nel modello di riorganizzazione aziendale finora conosciuto, una nuova situazione che non postula necessariamente la presenza di significative inefficienze gestionali dell'azienda, ma che si realizza allorquando il datore di lavoro intenda porre in essere un insieme di interventi finalizzati a realizzare percorsi di innovazione e modernizzazione digitale e tecnologica, nonché di rinnovamento e sostenibilità ambientale ed energetica della propria realtà aziendale ovvero ad attuare interventi straordinari in tema di misure di sicurezza.

Per la gestione dei processi di riorganizzazione aziendale in relazione ai quali è possibile richiedere l'intervento del FIS, l'art. 2, comma 1, del d.m. n. 33/2022, ha aggiunto al d.m. n. 94033/2016, dopo l'art. 1, l'art. 1-bis, rubricato: "Fondo di integrazione salariale. Criteri di esame delle domande di accesso all'assegno di integrazione salariale per la causale riorganizzazione".

A norma del citato art. 1-bis del d.m. n. 94033/2016, per l'approvazione dei programmi di riorganizzazione aziendale, devono essere rispettati i seguenti criteri:

- a) il datore di lavoro richiedente deve presentare un programma volto a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale, commerciale, produttiva o di prestazione di servizi attraverso interventi idonei a gestire le stesse oppure a sostenere processi di riconversione produttiva o processi di transizione.

Con specifico riferimento alla gestione dei processi di transizione, si precisa che, in relazione alla previsione normativa, rientrano in detto ambito:

- i processi finalizzati a un aggiornamento tecnologico o digitale;
 - i processi di efficientamento e sostenibilità ecologica ed energetica;
 - i processi di potenziamento straordinario in tema di misure di sicurezza;
- b) il programma deve contenere indicazioni in ordine agli investimenti relativi agli interventi di riorganizzazione di cui al precedente punto a) e riguardanti l'unità produttiva interessata dagli interventi e il relativo importo complessivo. Con riferimento, invece, ai processi di transizione, si pone l'attenzione sulla circostanza che - in considerazione delle specifiche caratteristiche innovative dei suddetti processi e della particolarità dei datori di lavoro tutelati dal FIS - l'art. 1-bis del d.m. n. 94033/2016 prevede che, per l'attuazione degli interventi, il programma contenga indicazioni in forma generale senza precisare il complesso degli impianti fissi e delle attrezzature impegnate nel processo produttivo, il valore medio annuo degli investimenti, nonché l'indicazione dell'eventuale impiego di contributi pubblici sia nazionali che dei fondi comunitari;
- c) i datori di lavoro devono evidenziare il collegamento tra il programma di riorganizzazione che intendono realizzare e le sospensioni/riduzioni dal lavoro in relazione alle quali si richiede l'assegno di integrazione salariale;
- d) il programma deve essere, comunque, finalizzato a un consistente recupero occupazionale anche in termini di riqualificazione professionale e potenziamento delle competenze. Di conseguenza, i datori di lavoro dovranno indicare la percentuale di lavoratori sospesi - ovvero a orario ridotto - che, durante o a fine programma, rientreranno presumibilmente in azienda. In caso di eccedenze di personale, i datori di lavoro dovranno illustrare anche il piano di gestione non traumatica dei suddetti esuberanti;
- e) il programma deve contenere indicazioni relative all'eventuale attività di formazione e riqualificazione professionale che i datori di lavoro intendono porre in essere.

Si precisa che per recupero occupazionale si intende, oltre al rientro in azienda dei lavoratori sospesi o in riduzione di orario di lavoro, anche il riassorbimento degli stessi all'interno di unità produttive della medesima impresa ovvero di altre imprese, nonché la riqualificazione professionale e il potenziamento delle competenze. Per gli eventuali esuberanti andranno precisate le modalità di gestione degli stessi (per es., ricollocazione, pensionamento, accordi consensuali di risoluzione, riconversione professionale, ecc.). Si osserva altresì che la disposizione non prevede, diversamente dalla causale di riorganizzazione di cui all'art. 1 del d.m. n. 94033/2016, alcuna percentuale minima di recupero occupazionale dei lavoratori interessati alle sospensioni o riduzioni di orario, ma fa riferimento a un "*consistente recupero occupazionale*" senza l'indicazione di specifiche percentuali.

Inoltre, in relazione alle finalità di semplificazione perseguite, si evidenzia che la nuova disposizione normativa non contempla la necessità che i datori di lavoro indichino le modalità di copertura finanziaria degli investimenti programmati.

Si precisa che, nell'ipotesi in cui, a seguito del programma di riorganizzazione adottato dal datore di lavoro, le sospensioni o riduzioni dell'attività lavorativa interessino lavoratori impiegati presso più unità operative, nell'apposita scheda causale il datore di lavoro deve motivare, per ciascuna unità operativa, il collegamento delle sospensioni o riduzioni, nell'entità e nei tempi, al processo di riorganizzazione da realizzare.

Ai fini dell'approvazione del programma di riorganizzazione aziendale, il cui piano deve essere stato adottato dai datori di lavoro richiedenti, deve riscontrarsi la presenza delle condizioni precedentemente elencate.

Negli allegati n. 2 e n. 3 alla circolare INPS n. 109/2022 - disponibili ai link riportati in calce - si forniscono i modelli standard di relazione riferiti rispettivamente alla causale riorganizzazione aziendale e a quella di riorganizzazione aziendale a seguito di processi di transizione.

2. CRISI AZIENDALE

Il comma 2 dell'art. 2 del d.m. n. 33/2022 ha aggiunto al d.m. n. 94033/2016, dopo l'art. 2, l'art. 2-bis, rubricato: "Fondo di integrazione salariale. Criteri di esame delle domande di accesso all'assegno di integrazione salariale per la causale crisi".

In forza di quanto previsto dal menzionato art. 2-bis del d.m. n. 94033/2016, per l'approvazione dei programmi di crisi aziendale, devono essere rispettati i seguenti criteri:

- a) il datore di lavoro deve illustrare le ragioni della contrazione dell'attività produttiva o di prestazione di servizi (per es., diminuzione degli ordini di lavoro o delle commesse, ovvero un decremento delle vendite o ancora i dati negativi relativi al bilancio e al fatturato inerenti alla annualità che precede quella in cui il periodo di integrazione è richiesto, o al minor periodo in caso di azienda costituita da meno di un anno). Al riguardo, si evidenzia che, in funzione della semplificazione prevista dalla norma, la disposizione in esame fornisce ai datori di lavoro un'elencazione delle possibili motivazioni; inoltre, si fa presente che la produzione dei dati economici, utili a dimostrare la difficoltà economica in cui versa l'azienda, è prevista in alternativa agli altri indici di crisi per cui si può ricorrere alla causale;
- b) il datore di lavoro deve indicare l'andamento dell'organico aziendale nel semestre precedente la domanda di assegno di integrazione salariale, con riguardo alla stabilità o al ridimensionamento dello stesso;
- c) il datore di lavoro deve fornire indicazioni in ordine all'assenza di nuove assunzioni con particolare riguardo a quelle assistite da agevolazioni contributive e/o finanziarie, ovvero - in presenza di nuove assunzioni effettuate nel semestre precedente o da realizzare durante il periodo di fruizione dell'assegno di integrazione salariale - deve indicare il numero delle stesse e le motivazioni che le hanno indotte (per es., assunzione riferita a personale che svolge mansioni inizialmente non presenti nell'organico aziendale);
- d) il datore di lavoro deve illustrare il piano di risanamento da realizzare, che deve essere finalizzato alla continuazione dell'attività aziendale e alla salvaguardia occupazionale;
- e) il datore di lavoro deve indicare la percentuale di lavoratori sospesi o a orario ridotto che, durante o al termine del programma, rientreranno presumibilmente in azienda;

- f) il programma deve essere finalizzato alla continuazione dell'attività aziendale e alla salvaguardia occupazionale, che può essere anche parziale. Di conseguenza, in caso di eccedenze di personale, i datori di lavoro dovranno illustrare il piano di gestione non traumatica dei suddetti esuberanti (per es., ricollocazione, pensionamento, accordi consensuali di risoluzione, riconversione professionale, ecc.).

Ai fini dell'approvazione del programma di riorganizzazione aziendale, il cui piano deve essere stato adottato dai datori di lavoro richiedenti, deve riscontrarsi la presenza delle condizioni precedentemente elencate.

Nell'allegato n. 4 alla circolare INPS n. 109/2022 - disponibile al link riportato in calce - si fornisce il modello standard di relazione riferito alla causale "crisi aziendale".

2.1 CRISI AZIENDALE PER EVENTO IMPROVVISO E IMPREVISTO

La crisi aziendale per evento improvviso e imprevisto è determinata da un evento esogeno al datore di lavoro e, di conseguenza, deve essere valutata sulla base di criteri diversi rispetto a quelli precedentemente individuati.

A tale fine, il comma 3 del richiamato art. 2-bis del d.m. n. 94033/2016 stabilisce che, per detta fattispecie, il datore di lavoro deve:

- a) illustrare la natura dell'evento che ha determinato la crisi, evidenziando la sua imprevedibilità e la rapidità con cui ha prodotto effetti negativi sulle dinamiche aziendali;
- b) specificare la completa autonomia dell'evento rispetto alle politiche di gestione dell'azienda;
- c) illustrare il piano di risanamento che si intende intraprendere;
- d) illustrare le azioni e gli interventi correttivi finalizzati alla continuazione dell'attività aziendale e alla salvaguardia occupazionale;
- e) indicare il numero di lavoratori sospesi ovvero a orario ridotto che, durante o alla fine del programma, rientreranno in azienda;
- f) atteso che il programma deve essere finalizzato alla continuazione dell'attività aziendale e alla salvaguardia occupazionale, in caso di eccedenze di personale, i datori di lavoro devono illustrare il piano di gestione non traumatica degli esuberanti, quantificando il numero degli stessi.

Ai fini dell'approvazione del programma di crisi aziendale per evento improvviso e imprevisto, deve riscontrarsi la presenza delle condizioni precedentemente elencate.

Nell'allegato n. 5 alla circolare INPS n. 109/2022 - disponibile al link riportato in calce - si fornisce il modello standard di relazione riferito alla causale crisi aziendale per evento imprevisto e imprevedibile.

3. CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ

Il comma 3 dell'art. 2 del d.m. n. 33/2022 ha aggiunto al d.m. n. 94033/2016, dopo l'art. 4, l'art. 4-bis, rubricato: "Fondo di integrazione salariale. Domande di accesso all'assegno di integrazione salariale a seguito della stipula di un contratto di solidarietà".

Va preliminarmente ricordato che il contratto di solidarietà è stipulato dai datori di lavoro mediante contratti collettivi aziendali di cui all'art. 51 del d.lgs. n. 81/2015, che stabiliscono una riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale, anche tramite un suo più razionale impiego.

L'art. 1, comma 199, lettera d), della legge di Bilancio 2022 ha sostituito il comma 5 dell'art. 21 del d.lgs. n. 148/2015 che regola il contratto di solidarietà. In particolare, la nuova previsione ha innalzato le percentuali di riduzione previste per ricorrere all'istituto contrattuale che, dall'1 gennaio 2022, si articolano come segue:

- la riduzione media oraria (complessiva) massima dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati non può essere superiore all'80%;
- la percentuale di riduzione complessiva massima dell'orario di lavoro, per ogni lavoratore, riferita all'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato, non può essere superiore al 90%.

Tanto premesso, in forza di quanto previsto dal menzionato art. 4-bis del d.m. n. 94033/2016, per l'accesso all'assegno di integrazione salariale a seguito della stipula di un contratto di solidarietà, devono essere rispettati i seguenti criteri:

- a) la riduzione concordata dell'orario di lavoro deve essere articolata nel rispetto delle suddette percentuali di riduzioni di cui all'art. 21, comma 5, del d.lgs. n. 148/2015, come sostituito dalla legge n. 234/2021;
- b) il contratto di solidarietà non è ammesso per i rapporti di lavoro a tempo determinato instaurati al fine di soddisfare esigenze di attività produttive soggette a fenomeni di natura stagionale;
- c) i lavoratori part-time possono essere ammessi qualora sia dimostrato il carattere strutturale del part-time nella preesistente organizzazione del lavoro. In tale senso sono esclusi i part-time destinati a soddisfare esigenze di natura stagionale o temporanea;
- d) in linea generale, non sono ammesse prestazioni di lavoro straordinario per i lavoratori posti in solidarietà;
- e) nel corso della fruizione dell'assegno di integrazione salariale a seguito di stipula di un contratto di solidarietà - al fine di consentire la gestione non traumatica degli esuberanti di personale - è possibile attivare la procedura di licenziamento collettivo solo con la non opposizione dei lavoratori;
- f) qualora le parti stipulanti il contratto di solidarietà, per soddisfare temporanee esigenze di maggiore lavoro, ritengano di derogare, nel senso di una minore riduzione dell'orario di lavoro, a quanto già concordato nel contratto di solidarietà, le modalità di tale deroga devono essere previste nel contratto medesimo. In relazione a quanto previsto dall'art. 4-bis del d.m. n. 33/2022, i datori di lavoro sono tenuti a comunicare l'avvenuta variazione di orario alla struttura dell'INPS territorialmente competente;
- g) in tutti i casi in cui la deroga comporti, invece, una maggiore riduzione di orario, è necessario stipulare un nuovo contratto di solidarietà.

In linea generale, si fa presente che nell'accordo collettivo di cui all'art. 51 del d.lgs. n. 81/2015, devono essere presenti i seguenti elementi essenziali:

1. data di sottoscrizione del contratto;

2. esatta individuazione delle parti stipulanti;
3. contratto collettivo applicato;
4. orario di lavoro e sua articolazione;
5. quantificazione del personale eccedentario risultante al momento della stipula dell'accordo;
6. motivazioni e cause che hanno determinato l'esubero di personale;
7. data di decorrenza del contratto di solidarietà;
8. durata del contratto di solidarietà;
9. forma di riduzione dell'orario di lavoro (giornaliero, settimanale o mensile tradotta in termini settimanali);
10. articolazione puntuale della riduzione;
11. parametrizzazione sull'orario medio settimanale;
12. indicazione complessiva della percentuale di riduzione dell'orario;
13. modalità attuative di possibili deroghe alla riduzione di orario concordata.

La riduzione media oraria che, come anticipato, non può essere superiore all'80% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati, come nel previgente sistema normativo, deve essere parametrata su base settimanale. Di conseguenza, l'accordo collettivo è idoneo a perseguire il suo scopo laddove la riduzione media oraria settimanale non superi l'80% dell'orario contrattuale dei lavoratori interessati.

Tale riduzione deve corrispondere a una media; i lavoratori interessati, quindi, possono essere coinvolti alcuni, con una percentuale di riduzione dell'orario inferiore all'80%, altri, con una riduzione superiore all'80%.

In ogni caso deve, comunque, essere rispettato il limite individuale di riduzione che il medesimo art. individua per ciascun lavoratore, la cui percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 90% nell'arco dell'intero periodo per il quale l'accordo di solidarietà è stipulato.

La verifica del superamento dei limiti suesposti è effettuata nell'ambito dell'intero periodo autorizzato.

L'accordo di solidarietà - che, ai fini della sua validità, deve essere corredato dall'elenco dei lavoratori interessati alla riduzione di orario sottoscritto dalle parti firmatarie - deve essere obbligatoriamente allegato alla richiesta di assegno di integrazione salariale.

3.1 CUMULO DEGLI INTERVENTI ORDINARI E STRAORDINARI DI INTEGRAZIONE SALARIALE

L'art. 9 del d.m. n. 94033/2016 reca la disciplina in materia di cumulo degli interventi ordinari e straordinari di integrazione salariale.

A mente di quanto previsto dal comma 1 del menzionato art. 9, nell'Unità produttiva interessata sia da interventi di integrazione salariale ordinaria che straordinaria, il cumulo delle due diverse misure di sostegno è consentito nel rispetto delle seguenti condizioni:

- a) gli interventi di integrazione salariale straordinaria siano esclusivamente quelli approvati ai sensi dell'art. 21, comma 1, lettere a), b) e c), del d.lgs. n. 148/2015 (ossia "riorganizzazione aziendale", "crisi aziendale" e "contratto di solidarietà", N.d.R.);

b) i lavoratori interessati dai due diversi trattamenti siano, comunque, diversi e precisamente individuati tramite specifici elenchi nominativi. La suddetta diversità deve sussistere sin dall'inizio e per l'intero periodo in cui coesistono i due interventi.

In relazione a quanto precede e avuto riguardo ai temi qui illustrati, il cumulo dei due trattamenti - giova precisarlo - è da intendersi applicabile ai datori di lavoro destinatari del FIS che, occupando mediamente oltre 15 dipendenti nel semestre precedente, dall'1 gennaio 2022, rientrano nel campo di applicazione della cassa integrazione straordinaria e, quindi, possono richiedere al FIS l'assegno di integrazione salariale esclusivamente in relazione a causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa ordinaria.

Il cumulo è altresì ammesso per le imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e società da queste derivate, nonché per le imprese del sistema aeroportuale e per i partiti e movimenti politici e loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali, a condizione che risultino iscritti nel registro di cui all'art. 4, comma 2, del d.l. n. 149/2013, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 13/2014.

Come chiarito nella circolare INPS n. 18/2022, infatti, sempre a decorrere dall'1 gennaio 2022, i citati datori di lavoro rientrano nell'ambito di applicazione del Fondo di integrazione salariale e dei relativi obblighi contributivi e, parallelamente, sono destinatari della disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale, a prescindere dal numero dei dipendenti occupati.

In caso di cumulo dei trattamenti, si precisa che i periodi per i quali è riconosciuto l'assegno di integrazione salariale a carico del FIS incidono sui limiti complessivi di durata dei trattamenti previsti dal d.lgs. n. 148/2015.

Al riguardo, si ricorda che, ai sensi di quanto disposto dal comma 3-bis dell'art. 29 del d.lgs. n. 148/2015, per i **datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente più di cinque dipendenti**, il limite complessivo dei trattamenti ammessi in un biennio mobile è di 26 settimane.

Inoltre, si rammenta che anche per il FIS trova applicazione la disposizione di cui all'art. 4 del d.lgs. n. 148/2015 in materia di durata massima complessiva dei trattamenti di integrazione salariale nel quinquennio mobile (24/36 mesi in genere).

La disciplina sul cumulo dei trattamenti non trova, invece, applicazione per i datori di lavoro che, occupando mediamente fino a 15 dipendenti nel semestre precedente, possono richiedere al Fondo di integrazione salariale prestazioni per causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa sia ordinarie che straordinarie.

4. FONDI DI SOLIDARIETÀ BILATERALI EX ARTT. 26 E 40 DEL D.LGS. N. 148/2015

Come illustrato nella circolare INPS n. 18/2022, in relazione a quanto disposto dall'art. 30, comma 1-bis, del d.lgs. n. 148/2015, per i periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa

decorrenti dall'1 gennaio 2022, i Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26 e 40 del citato decreto legislativo ^[5] devono assicurare, in relazione alle causali previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie e straordinarie, un assegno di integrazione salariale di importo almeno pari a quello previsto dal novellato art. 3, comma 5-bis, del d.lgs. n. 148/2015 (1.222,51 euro, per l'anno 2022 - CONFIMI ROMAGNA NEWS nn. 7 e 12 del 2022, N.d.R.).

Tanto premesso, su conforme parere ministeriale, si precisa che, i criteri illustrati ai precedenti paragrafi da 1 a 3 trovano applicazione, ai fini dell'ammissione all'assegno di integrazione salariale riconosciuto dai menzionati Fondi per causali straordinarie, per le istanze relative ai datori di lavoro che occupano mediamente fino a 15 dipendenti nel semestre precedente.

Per le domande relative ai datori di lavoro con forza occupazionale media superiore a 15 dipendenti nel semestre di riferimento, operano, invece, i criteri previsti dagli articoli 1, 2, 3 e 4 del d.m. n. 94033/2016, come novellato dal d.m. n. 33/2022.

[Allegato n. 1](#)

[Allegato n. 2](#)

[Allegato n. 3](#)

[Allegato n. 4](#)

[Allegato n. 5](#)

^[1] Dall'1 gennaio 2022, sono soggetti alla disciplina del FIS i datori di lavoro che occupano almeno un dipendente (fino al 31 dicembre 2021, invece, si applicava ai datori di lavoro con dimensioni aziendali superiori a cinque addetti nel semestre precedente), non rientranti nell'ambito di applicazione dell'art. 10 del d.lgs. n. 148/2015, ossia della cassa integrazione ordinaria, e non destinatari delle tutele garantite dai Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli artt. 26, 27 e 40 del medesimo decreto legislativo.

^[2] Causali **ordinarie** (art. 11 del d.lgs. n. 148/2015):

- a) situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali;
- b) situazioni temporanee di mercato.

Causali **straordinarie** (art. 21 del d.lgs. n. 148/2015):

- a) riorganizzazione aziendale, "anche per realizzare processi di transizione";
- b) "crisi aziendale, ad esclusione, a decorrere dal 1° gennaio 2016, dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa";
- c) contratto di solidarietà.

^[3] Ossia:

- a) imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e società da queste derivate, nonché imprese del sistema aeroportuale;
- b) partiti e movimenti politici e loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali.

^[4] **Art. 14 del d.lgs. n. 148/2015**

Informazione e consultazione sindacale

1. Nei casi di sospensione o riduzione dell'attività produttiva, l'impresa è tenuta a comunicare preventivamente alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria, ove esistenti, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile, il numero dei lavoratori interessati.

2. A tale comunicazione segue, su richiesta di una delle parti, un esame congiunto, anche in via telematica, della situazione avente a oggetto la tutela degli interessi dei lavoratori in relazione alla crisi dell'impresa.

3. L'intera procedura deve esaurirsi entro 25 giorni dalla data della comunicazione di cui al comma 1, ridotti a 10 per le imprese fino a 50 dipendenti.

4. Nei casi di eventi oggettivamente non evitabili che rendano non differibile la sospensione o la riduzione dell'attività produttiva, l'impresa è tenuta a comunicare ai soggetti di cui al comma 1 la durata prevedibile della sospensione o riduzione e il numero dei lavoratori interessati. Quando la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro sia superiore a sedici ore settimanali si procede, a richiesta dell'impresa o dei soggetti di cui al comma 1, da presentarsi entro tre giorni dalla comunicazione di cui al primo periodo, a un esame congiunto in ordine alla ripresa della normale attività produttiva e ai criteri di distribuzione degli orari di lavoro. La procedura deve esaurirsi entro i cinque giorni successivi a quello della richiesta.

5. Per le imprese dell'industria e dell'artigianato edile e dell'industria e dell'artigianato lapidei, le disposizioni di cui ai commi da 1 a 4 si applicano limitatamente alle richieste di proroga dei trattamenti con sospensione dell'attività lavorativa oltre le 13 settimane continuative.

6. All'atto della presentazione della domanda di concessione di integrazione salariale deve essere data comunicazione dell'esecuzione degli adempimenti di cui al presente articolo.

[5] Ossia, rispettivamente:

- i fondi previsti da accordi e contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale;
- il "Fondo territoriale intersettoriale delle Province autonome di Trento e di Bolzano e altri fondi di solidarietà".

**INDENNITÀ UNA TANTUM DI 150 EURO
AI LAVORATORI DIPENDENTI**

L'art. 18 del decreto-legge 23/9/2022 n. 144 ^[1] - 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)*”, il cui testo è riportato negli AFFARI GENERALI di questo notiziario -, vigente dal 24 settembre u.s., giorno successivo alla sua pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale n. 223, prevede l'erogazione di un'**indennità una tantum pari a 150 euro** ai lavoratori dipendenti (esclusi quelli domestici) che, contestualmente:

- 1) “nella competenza del mese di novembre 2022” abbiano una retribuzione imponibile non eccedente l'importo di **1.538 euro**;
- 2) non siano titolari dei trattamenti di cui all'art. 19 del medesimo d.l. n. 144/2022 ^[2] (trattamenti pensionistici; trattamenti di accompagnamento alla pensione; nuclei familiari beneficiari del reddito di cittadinanza).

Tale indennità:

- sarà riconosciuta agli aventi diritto:
 - direttamente dai datori di lavoro;
 - assieme alla retribuzione di competenza del prossimo mese di novembre;
 - previa dichiarazione del lavoratore di non beneficiare di alcuna delle prestazioni indicate al citato art. 19;
- spetta una sola volta, anche qualora l'interessato sia titolare di più rapporti di lavoro;
- non può essere ceduta, sequestrata o pignorata;
- non costituisce reddito ai fini fiscali e non influisce sulla corresponsione di prestazioni previdenziali e assistenziali.

A fronte delle somme riconosciute ai dipendenti nel mese di novembre 2022 a titolo di indennità una tantum, i datori di lavoro matureranno un credito da compensare attraverso la denuncia mensile UniEmens in base alle istruzioni che saranno fornite dall'INPS.

^[1] **Art. 18 del d.l. n. 144/2022**

Indennità una tantum per i lavoratori dipendenti

1. Ai lavoratori dipendenti, con esclusione di quelli con rapporto di lavoro domestico, aventi una retribuzione imponibile nella competenza del mese di novembre 2022 non eccedente l'importo di 1.538 euro, e che non siano titolari dei trattamenti di cui all'articolo 19, è riconosciuta per il tramite dei datori di lavoro, nella retribuzione erogata nella competenza del mese di novembre 2022, una somma a titolo di indennità una tantum di importo pari a 150 euro. Tale indennità è riconosciuta in via automatica, previa dichiarazione del lavoratore di non essere titolare delle prestazioni di cui all'articolo 19, commi 1 e 16.

2. L'indennità di cui al comma 1 è riconosciuta anche nei casi in cui il lavoratore sia interessato da eventi con copertura di contribuzione figurativa integrale dall'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS).

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

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

5. Nel mese di novembre 2022, il credito maturato per effetto dell'erogazione dell'indennità di cui al comma 1 è compensato attraverso la denuncia di cui all'articolo 44, comma 9, del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269,

convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2003, n. 326, secondo le indicazioni che saranno fornite dall'INPS.

6. Agli oneri derivanti dai commi da 1 a 4, valutati in 1.005 milioni di euro per l'anno 2022, si provvede ai sensi dell'articolo 43.

[2] Art. 19 del d.l. n. 144/2022

Indennità una tantum per pensionati e altre categorie di soggetti

1. In favore dei soggetti residenti in Italia, titolari di uno o più trattamenti pensionistici a carico di qualsiasi forma previdenziale obbligatoria, di pensione o assegno sociale, di pensione o assegno per invalidi civili, ciechi e sordomuti, nonché di trattamenti di accompagnamento alla pensione, con decorrenza entro il 1° ottobre 2022, e di reddito personale assoggettabile ad IRPEF, al netto dei contributi previdenziali e assistenziali, non superiore per l'anno 2021 a 20.000 euro, l'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) corrisponde d'ufficio nel mese di novembre 2022 un'indennità una tantum pari a 150 euro. Qualora i soggetti di cui al presente comma risultino titolari esclusivamente di trattamenti non gestiti dall'INPS, il casellario centrale dei pensionati, istituito con decreto del Presidente della Repubblica 31 dicembre 1971, n. 1388, individua l'Ente previdenziale incaricato dell'erogazione dell'indennità una tantum che provvede negli stessi termini e alle medesime condizioni ed è successivamente rimborsato dall'INPS a seguito di apposita rendicontazione.

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

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

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

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

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

7. Agli oneri derivanti dai commi da 1 a 6, valutati in 1.245 milioni di euro per l'anno 2022, si provvede ai sensi dell'articolo 43.

8. L'INPS eroga, ai lavoratori domestici già beneficiari dell'indennità di cui all'articolo 32, comma 8, del decreto-legge 17 maggio 2022, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2022, n. 91, che abbiano in essere uno o più rapporti di lavoro, alla data di entrata in vigore del presente decreto, nel mese di novembre 2022, un'indennità una tantum pari a 150 euro.

9. Per coloro che hanno percepito per il mese di novembre 2022 le prestazioni previste dagli articoli 1 e 15 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, è riconosciuta dall'INPS una indennità una tantum pari a 150 euro.

10. Per coloro che nel corso del 2022 percepiscono l'indennità di disoccupazione agricola di competenza del 2021 di cui all'articolo 32 della legge 29 aprile 1949, n. 264, è riconosciuta dall'INPS una ulteriore indennità una tantum pari a 150 euro.

11. L'INPS, a domanda, eroga una ulteriore indennità una tantum pari a 150 euro ai titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e ai dottorandi e agli assegnisti di ricerca i cui contratti sono attivi alla data di entrata in vigore del decreto-legge 17 maggio 2022, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2022, n. 91, e che sono iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335. I soggetti non devono essere titolari dei trattamenti di cui al comma 1 del presente articolo. L'indennità è corrisposta esclusivamente ai soggetti che hanno reddito derivante dai suddetti rapporti non superiore a 20.000 euro per l'anno 2021.

12. Ai lavoratori che nel 2021 siano stati beneficiari di una delle indennità previste dall'articolo 10 commi da 1 a 9 del decreto-legge 22 marzo 2021 n. 41, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 maggio 2021 n. 69, e dall'articolo 42 del decreto-legge 25 maggio 2021 n. 73, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 luglio 2021, n. 106, l'INPS eroga una ulteriore indennità una tantum pari a 150 euro. La medesima indennità è erogata da Sport e Salute S.p.A. in favore dei collaboratori sportivi come individuati dall'articolo 32, comma 12, secondo periodo, del decreto-legge 17 maggio 2022, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2022, n. 91, come modificato dall'articolo 22, comma 2, del decreto-legge 9 agosto 2022, n. 115, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 settembre 2022, n. 142, con le medesime modalità ivi indicate. A tal fine, per il 2022, è trasferita a Sport e Salute S.p.A. la somma di euro

24 milioni. Le risorse non utilizzate da Sport e Salute S.p.A. per le finalità di cui al secondo periodo sono versate dalla predetta società, entro il 31 dicembre 2022, all'entrata del bilancio dello Stato.

13. L'INPS, a domanda, eroga ai lavoratori stagionali, a tempo determinato e intermittenti di cui agli articoli da 13 a 18 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che, nel 2021, hanno svolto la prestazione per almeno 50 giornate, una ulteriore indennità una tantum pari a 150 euro. L'indennità è corrisposta ai soggetti che hanno reddito derivante dai suddetti rapporti non superiore a 20.000 euro per l'anno 2021.

14. L'INPS, a domanda, eroga ai lavoratori iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo che, nel 2021, hanno almeno 50 contributi giornalieri versati, un'indennità una tantum pari a 150 euro. L'indennità è corrisposta ai soggetti che hanno reddito derivante dai suddetti rapporti non superiore a 20.000 euro per l'anno 2021.

15. Ai beneficiari delle indennità una tantum di cui all'articolo 32, commi 15 e 16 del decreto-legge n. 50 del 2022, è riconosciuta una ulteriore indennità una tantum di 150 euro.

16. Ai nuclei familiari beneficiari del reddito di cittadinanza di cui al decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, è corrisposta d'ufficio nel mese di novembre 2022, unitamente alla rata mensile di competenza, un'indennità una tantum pari a 150 euro. L'indennità non è corrisposta ai nuclei in cui è presente almeno un beneficiario delle indennità di cui all'articolo 18 e di cui ai commi da 1 a 15 del presente articolo.

17. Le indennità di 150 euro di cui ai commi da 9 a 15 sono erogate successivamente all'invio delle denunce dei datori di lavoro di cui all'articolo 18, comma 1 del presente decreto.

18. Le indennità di cui ai commi da 8 a 16 non concorrono alla formazione del reddito ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.

19. Le prestazioni di cui al presente articolo e all'articolo 18 non sono tra loro compatibili e possono essere corrisposte a ciascun soggetto avente diritto una sola volta.

20. Le modalità di corresponsione delle indennità di cui al presente articolo saranno fornite dall'INPS e da Sport e Salute S.p.A. entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

21. Agli oneri derivanti dai commi da 8 a 16, valutati in 256,5 milioni di euro per l'anno 2022 e in 347,7 milioni di euro per l'anno 2023, si provvede ai sensi dell'articolo 43.

**DOCUMENTAZIONE MEDICA NECESSARIA PER FRUIRE DELLA FLESSIBILITÀ DEL CONGEDO DI MATERNITÀ E PER ASTENERSI DAL LAVORO ESCLUSIVAMENTE DOPO L'EVENTO DEL PARTO
INDICAZIONI OPERATIVE INPS**

L'art. 12, comma 1, della legge n. 53/2000, introducendo il comma 4-bis all'art. 4 della legge n. 1024/1971, ha previsto la facoltà, per le lavoratrici dipendenti, di utilizzare il congedo di maternità in forma flessibile, posticipando un mese dell'astensione prima del parto (l'ottavo mese di gravidanza) al periodo successivo al parto.

Di conseguenza, con la circolare:

- 7/7/2000 n. 43, il ministero del Lavoro e della Previdenza sociale ha fornito indicazioni sulle modalità di esercizio della facoltà di fruizione del congedo di maternità in forma flessibile, disponendo, tra le altre, che: **“La lavoratrice che intende avvalersi dell'opzione in discorso deve presentare apposita domanda al datore di lavoro e all'ente erogatore dell'indennità di maternità, corredata della o delle certificazioni sanitarie di cui sopra, acquisite nel corso del settimo mese di gravidanza”**;
- 4/9/2000 n. 152, l'INPS ha diramato istruzioni operative conformi ai contenuti della citata disposizione del dicastero precisando che: **“La lavoratrice che intende usufruire della flessibilità dell'astensione obbligatoria dovrà presentare domanda [...], corredata della certificazione dello specialista ginecologo del S.S.N. o con esso convenzionato, redatta secondo le indicazioni riportate nella circolare ministeriale, nonché della certificazione del competente medico dell'azienda, qualora obbligatoriamente presente ai sensi del D.Lgs. n. 626/94”**.

Successivamente, il 27 aprile 2001 è entrato in vigore il d.lgs. n. 151/2001, recante “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53”, il cui art. 20, rubricato “Flessibilità del congedo di maternità (legge 30 dicembre 1971, n. 1204/1971, art. 4-bis; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 12, comma 2)”, contiene le stesse disposizioni normative del menzionato art. 12 della legge n. 53/2000.

L'INPS, pertanto:

- ha dato attuazione a quanto contenuto nella menzionata circolare ministeriale n. 43/2000, prevedendo, nelle domande di congedo di maternità, la possibilità di esercitare la flessibilità (con indicazione dei giorni di flessibilità di cui la lavoratrice vuole fruire) e verificando, in fase istruttoria, che la documentazione sanitaria fosse conforme alle disposizioni presenti nella stessa circolare ministeriale, ossia redatta da un medico del Servizio sanitario nazionale (o con esso convenzionato) e nel corso del settimo mese di gravidanza;
- con il messaggio 25/5/2007 n. 13279, ha inoltre precisato che le attestazioni sanitarie di cui al menzionato art. 20, non redatte nel corso del settimo mese di gravidanza, non consentono di continuare l'attività lavorativa per i giorni dell'ottavo mese successivi alla data di rilascio delle attestazioni, comportando l'integrale respinta dell'opzione di flessibilità, con conseguente calcolo del periodo di maternità secondo le “ordinarie”

modalità, ossia due mesi prima della data presunta del parto e tre mesi dopo la data effettiva».

Sul punto si è espressa la Suprema Corte di Cassazione – Sezione lavoro, con la sentenza n. 10180/2013 che, nell'interpretare le disposizioni del decreto legislativo n. 151/2001, ha chiarito che: *“Se accade [...] che il certificato venga presentato oltre il settimo mese e la lavoratrice abbia continuato a lavorare, il datore di lavoro, salve le sue eventuali responsabilità di natura penale, dovrà corrisponderle la retribuzione e quindi l'INPS non corrisponderà la indennità di maternità per l'ottavo mese di gravidanza. Se la certificazione viene nelle more acquisita, la lavoratrice che aveva continuato a lavorare nell'ottavo mese usufruirà dell'astensione fino al quarto mese successivo alla nascita, percependo dall'INPS la relativa indennità. Il periodo complessivo di cinque mesi non è disponibile. La mancata presentazione preventiva delle certificazioni comporta che il lavoro nell'ottavo mese è in violazione del divieto di legge con le conseguenze previste nel testo unico, ma non comporta conseguenze sulla misura della indennità di maternità”*.

Tale pronuncia chiarisce che gli aspetti connessi alla verifica della documentazione sanitaria non devono incidere sugli aspetti indennitari della maternità, di competenza dell'INPS, ma solo sulle eventuali responsabilità del datore di lavoro, con le conseguenze previste nel menzionato decreto legislativo n. 151/2001.

Invero, l'art. 20 del citato decreto legislativo, nel disporre che: *“Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro”*, non prevede l'esplicito obbligo di produrre le certificazioni all'Istituto erogatore dell'indennità (come, per es., nel successivo art. 21) lasciando, quindi, la relativa verifica alle Regioni, e per esse al Servizio sanitario nazionale, come previsto nell'art. 77 dello stesso testo normativo.

L'art. 1, comma 485, della legge n. 145/2018, ha inserito il **comma 1.1 all'art. 16 del decreto legislativo n. 151/2001**, riconoscendo alle **lavoratrici, in alternativa a quanto disposto dal comma 1 dello stesso art. 16, la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto, entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro** (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 4/2019).

Considerato che il suddetto comma 1.1 ricalca le medesime condizioni richieste dall'art. 20 per la fruizione della flessibilità del congedo di maternità, l'INPS, con la circolare 12/12/2019 n. 148 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 24/2019), relativamente alla documentazione medica da produrre ha fornito indicazioni operative analoghe a quelle contenute nelle menzionate circolari n. 43/2000 del ministero del Lavoro e della Previdenza sociale e n. 152/2000.

Alla luce di quanto precede, al fine di contrastare il crescente aumento dei ricorsi amministrativi e in alcuni casi anche giurisdizionali, nei quali è richiamata sempre più spesso la menzionata pronuncia della Suprema Corte di Cassazione, e al fine di garantire un'applicazione delle norme maggiormente aderente all'attuale contesto lavorativo sempre più orientato verso forme di flessibilità, nonché a favorire la maggiore tutela delle lavoratrici madri, l'INPS, con la circolare 29/9/2022 n. 106, dopo aver precisato che l'assenza o l'acquisizione non conforme al dettato

normativo delle certificazioni sanitarie di cui trattasi, «non comporta conseguenze sulla misura dell'indennità di maternità. Pertanto, la documentazione sanitaria di cui agli articoli 16, comma 1.1, e 20 del decreto legislativo n. 151/2001, non deve più essere prodotta all'Istituto, ma solamente ai propri datori di lavoro/committenti.», ha fornito le seguenti indicazioni, che si applicano:

- a tutte le lavoratrici dipendenti da datori di lavoro del settore privato;
- alle lavoratrici iscritte alla Gestione separata, di cui all'art. 2, comma 26, della legge n. 335/1995;

che vogliano astenersi dall'attività lavorativa avvalendosi della flessibilità del congedo di maternità oppure interamente dopo il parto.

Su conforme parere ministeriale, «il nuovo orientamento deve essere adottato anche con riferimento alle domande già presentate e in fase istruttoria, oltre a interessare, su richiesta da parte della lavoratrice interessata, in via di autotutela, salvo intervenuta prescrizione, le domande eventualmente definite in maniera difforme al medesimo predetto orientamento. Con riferimento ai ricorsi amministrativi e ai giudizi in corso, le Strutture territoriali potranno in essere, in autotutela, le attività necessarie per la cessazione della materia del contendere.»

FLESSIBILITÀ DEL CONGEDO DI MATERNITÀ

Per potere fruire della flessibilità del congedo di maternità di cui all'art. 20 del decreto legislativo n. 151/2001, le lavoratrici dipendenti devono acquisire nel corso del settimo mese di gravidanza (e, quindi, prima dell'inizio dell'ottavo mese) le certificazioni sanitarie attestanti che la prosecuzione dell'attività lavorativa durante l'ottavo mese di gravidanza non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro. Il menzionato art. 20 prevede che tali certificazioni siano rilasciate da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o da un medico con esso convenzionato, nonché, ove previsto, dal medico aziendale.

Acquisite, quindi, le predette certificazioni, le lavoratrici devono presentarle al proprio datore di lavoro prima dell'inizio dell'ottavo mese di gravidanza affinché lo stesso possa legittimamente consentire la prosecuzione dell'attività lavorativa nell'ottavo mese, in deroga al generale divieto di adibire le donne al lavoro durante i due mesi prima della data presunta del parto, disposto dall'art. 16, comma 1, del decreto legislativo n. 151/2001.

Le menzionate certificazioni sanitarie **non devono più essere prodotte all'INPS**, essendo sufficiente dichiarare nella domanda telematica di congedo di maternità di volersi avvalere della flessibilità, indicando il numero dei giorni di flessibilità. Non è altresì più necessario produrre all'INPS la dichiarazione del datore di lavoro relativa alla non obbligatorietà della figura del medico responsabile della sorveglianza sanitaria sul lavoro.

Si rammenta che il certificato telematico di gravidanza, di cui all'art. 21 del decreto legislativo n. 151/2001, deve essere, comunque, trasmesso all'INPS da un medico del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, attraverso lo specifico canale telematico (cfr. la circolare n. 82 del 4 maggio 2017).

Restano valide, pertanto, le disposizioni contenute nella citata circolare n. 43/2000 del Ministero del Lavoro e della previdenza sociale, che continuano a disciplinare le modalità con cui esercitare la flessibilità secondo le indicazioni di legge, con la sola precisazione di non

dovere più consegnare all'INPS le suddette certificazioni sanitarie per potere ottenere l'indennità di maternità.

Sono, invece, superate le indicazioni contenute nel messaggio n. 13279/2007.

L'Istituto continua a effettuare i consueti controlli sul diritto delle lavoratrici a percepire l'indennità di maternità e, in caso di flessibilità, verifica:

1. che la data di inizio del congedo di maternità, comunicata dalla lavoratrice nella domanda telematica di congedo di maternità, sia all'interno dell'arco temporale dell'ottavo mese di gravidanza[1];
2. l'assenza di un periodo di malattia durante il periodo di flessibilità del congedo di maternità[2];
3. l'assenza di un provvedimento di interdizione anticipata per gravidanza a rischio (art. 17, comma 2, lettera a), del decreto legislativo n. 151/2001) o, in caso di sussistenza del provvedimento, la cessazione dell'interdizione in data antecedente l'inizio dell'ottavo mese di gravidanza[3];
4. l'assenza di un provvedimento di interdizione anticipata per mansioni o per condizioni di lavoro e ambientali pregiudizievoli (art. 17, comma 2, lettere b) e c), del decreto legislativo n. 151/2001);
5. l'effettiva astensione dal lavoro durante i cinque mesi di maternità con flessibilità al fine del riconoscimento dell'indennità. Infatti, posto che l'opzione della flessibilità non deve comportare conseguenze sulla misura dell'indennità, che deve, comunque, essere di cinque mesi (un mese prima della data presunta del parto e quattro mesi dopo lo stesso, anziché due mesi prima e tre mesi dopo), ciò non altera il principio generale che durante i cinque mesi, comunque articolati, la lavoratrice dipendente non possa essere adibita al lavoro.

Si ricorda, infatti, che l'indennità di maternità ha la funzione di sostituire il reddito non percepito dalla lavoratrice durante il congedo di maternità. Pertanto, lo svolgimento di periodi di lavoro, nell'ultimo mese di gravidanza o nei quattro mesi successivi al parto, comporta un'indebita permanenza al lavoro durante il periodo di maternità e l'Istituto non può corrispondere la relativa indennità per le giornate di permanenza al lavoro vietato (cfr. l'art. 22 del D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026).

Le presenti indicazioni, a eccezione della verifica di cui al punto 5), valgono anche per le lavoratrici iscritte alla Gestione separata di cui all'art. 2, comma 26, della legge n. 335/1995, con le seguenti precisazioni:

- la malattia insorta durante l'ottavo mese di gravidanza determina l'inizio del periodo di maternità in quanto, come per le lavoratrici dipendenti, anche per le lavoratrici iscritte alla Gestione separata che vogliono astenersi dall'attività lavorativa, si presume superato il giudizio medico precedentemente espresso nell'attestazione che la lavoratrice gestante ha prodotto al proprio committente, e i giorni lavorati si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto. Ne consegue che il certificato di malattia non produrrà alcun effetto ai fini della tutela previdenziale della malattia, mentre rimangono confermati gli effetti giuridici e medico-legali dello stesso;
- considerato che l'obbligo di astensione sussiste durante i periodi di interdizione anticipata o prorogata disposti dall'Azienda Sanitaria Locale (ASL) o dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro ai sensi dell'art. 17 del decreto legislativo n. 151/2001, l'Istituto, in presenza delle

condizioni di legge per l'accesso alla tutela della maternità/paternità, provvede a erogare la relativa indennità sia per i periodi oggetto di interdizione, per i quali è necessaria l'effettiva astensione lavorativa, sia per i periodi di maternità comunicati dalla lavoratrice (purché rientranti nell'arco temporale previsto per legge), per i quali, invece, non è necessaria l'effettiva astensione lavorativa.

ASTENSIONE DAL LAVORO ESCLUSIVAMENTE DOPO L'EVENTO DEL PARTO ENTRO I CINQUE MESI SUCCESSIVI ALLO STESSO

L'art. 16, comma 1.1, del decreto legislativo n. 151/2001, introdotto dall'art. 1, comma 485, della legge n. 145/2018, dispone che, in alternativa alla modalità "ordinaria" di fruizione del congedo di maternità, è riconosciuta alle lavoratrici *"la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro"*.

Con la circolare n. 148/2019 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 24/2019, N:d.R.), l'Istituto ha fornito indicazioni operative su come esercitare tale facoltà. Nello specifico, al paragrafo 1.1 della circolare, sono presenti le indicazioni relative alla documentazione sanitaria da acquisire a opera della lavoratrice per potere legittimamente proseguire l'attività lavorativa fino alla data presunta del parto ovvero fino all'evento del parto.

A tale proposito, per le ragioni sopra esposte e diversamente da quanto rappresentato nell'ultimo capoverso del paragrafo 1.1 della circolare n. 148/2019, si precisa che le predette attestazioni mediche non devono più essere prodotte all'INPS, ma solamente al proprio datore di lavoro prima dell'inizio dell'ottavo mese di gravidanza.

Restano, pertanto, valide le indicazioni contenute nel menzionato paragrafo 1.1 della circolare n. 148/2019 relative:

- all'individuazione dei medici competenti al rilascio delle attestazioni previste per legge, ossia il medico specialista del Servizio sanitario nazionale (o con esso convenzionato) e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro (se previsto);
- alla tempistica di acquisizione da parte della lavoratrice delle attestazioni mediche, ossia nel corso del settimo mese di gravidanza. In caso di precedente fruizione della flessibilità del congedo di maternità, l'acquisizione delle attestazioni mediche può avvenire anche entro la fine dell'ottavo mese di gestazione;
- alla chiara individuazione, nell'attestazione, del termine fino a cui è possibile prestare attività lavorativa senza pregiudizio per la salute della lavoratrice e del nascituro (ossia fino alla data presunta del parto oppure fino alla data effettiva del parto).

Resta fermo, per le gestanti, l'obbligo di trasmissione all'INPS del certificato telematico di gravidanza, di cui all'art. 21 del decreto legislativo n. 151/2001, da parte di un medico del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, attraverso lo specifico canale telematico (cfr. la circolare n. 82/2017).

Ne consegue che le lavoratrici continuano a dover presentare domanda telematica di congedo di maternità all'INPS, secondo le consuete modalità, dichiarando in domanda di volere fruire

della maternità esclusivamente dopo il parto e indicando se il termine contenuto nell'attestazione medica è fino alla data presunta del parto, o fino alla data del parto, ma senza allegare le relative attestazioni mediche.

L'Istituto continua a effettuare i consueti controlli sul diritto delle lavoratrici a percepire l'indennità di maternità e, in caso di fruizione esclusiva dopo il parto verifica:

1. che la data di inizio del congedo di maternità comunicata dalla lavoratrice coincida con la data presunta del parto o con la data effettiva del parto, oppure, qualora non coincida con nessuno dei predetti eventi, che la data ricada all'interno del periodo di *ante partum*, da cui decorrono i cinque mesi di congedo di maternità;
2. l'assenza di un periodo di malattia nel periodo tra l'inizio dell'ottavo mese di gestazione e la data di inizio del congedo di maternità fruito esclusivamente dopo il parto;
3. l'assenza di un provvedimento di interdizione anticipata per gravidanza a rischio (art. 17, comma 2, lettera a), del decreto legislativo n. 151/2001) o, in caso di sussistenza del provvedimento, la cessazione dell'interdizione in data antecedente l'inizio dell'ottavo mese di gravidanza;
4. l'assenza di un provvedimento di interdizione anticipata per mansioni o per condizioni di lavoro e ambientali pregiudizievoli (art. 17, comma 2, lettere b) e c), del decreto legislativo n. 151/2001);
5. l'effettiva astensione dal lavoro durante i cinque mesi di maternità fruiti esclusivamente dopo l'evento del parto al fine del riconoscimento dell'indennità. Infatti, posto che l'opzione dei cinque mesi dopo il parto non deve comportare conseguenze sulla misura dell'indennità, che deve comunque essere di cinque mesi, ciò non altera il principio generale che durante i cinque mesi, comunque articolati, la lavoratrice dipendente non possa essere adibita al lavoro. Si ricorda, infatti, che l'indennità di maternità ha la funzione di sostituire il reddito non percepito dalla lavoratrice durante il congedo di maternità. Pertanto, lo svolgimento di periodo di lavoro, durante i cinque mesi di congedo fruiti esclusivamente dopo l'evento del parto, comporta un'indebita permanenza al lavoro durante il periodo di maternità e l'Istituto non può corrispondere la relativa indennità per le giornate di permanenza al lavoro vietato (cfr. l'art. 22 del D.P.R. n. 1026/1976).

Si specifica che, nel caso di intervenuta malattia prima dell'evento del parto (o della data presunta dello stesso), l'inizio del congedo di maternità coincide con l'inizio della malattia e i giorni di *ante partum* lavorati si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

In caso di rinuncia volontaria della facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto, la comunicazione deve essere tempestivamente effettuata all'Istituto per consentire dalla data della rinuncia la decorrenza del congedo di maternità e i periodi *ante partum* lavorati si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto. Pertanto, alla luce delle considerazioni espresse dalla Suprema Corte di Cassazione nella citata sentenza n. 10180/2013, secondo cui "il periodo complessivo di cinque mesi non è disponibile", le indicazioni contenute nel paragrafo 1.8 della circolare n. 148/2019 devono ritenersi superate.

Restano, invece, valide le indicazioni contenute nella medesima circolare n. 148/2019 relative al parto "fortemente" prematuro (paragrafo 1.2), al rinvio e alla sospensione del congedo di maternità (paragrafo 1.3), alla flessibilità nell'ambito della fruizione del congedo esclusivamente dopo il parto (paragrafo 1.4, a eccezione delle indicazioni sull'obbligo di produrre all'INPS le attestazioni sanitarie), all'interdizione anticipata e prorogata (paragrafo 1.5), al prolungamento del diritto alla corresponsione dell'indennità di maternità (paragrafo

1.6), alla malattia (paragrafo 1.7), al lavoro a tempo parziale (paragrafo 1.9, a eccezione delle indicazioni sull'obbligo di produrre all'INPS le attestazioni sanitarie) e al congedo di paternità di cui all'art. 28 del decreto legislativo n. 151/2001 (paragrafo 1.10).

L'INPS provvede, quindi, a erogare l'indennità di maternità secondo le consuete modalità a conguaglio o a pagamento diretto previste nell'art. 1 del d.l. n. 663/1979, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 33/1980.

Per quanto riguarda, invece, le **lavoratrici iscritte alla Gestione separata** di cui all'art. 2, comma 26, della legge n. 335/1995, che vogliono astenersi dall'attività lavorativa, si rinvia alle indicazioni contenute nel paragrafo 2 della circolare n. 148/2019, che già prevedono le modalità di fruizione del congedo esclusivamente dopo la data del parto, senza produzione delle attestazioni mediche all'INPS ma al solo committente.

[1] Cfr. esempi A e B riportati nell'Allegato n. 1 della presente circolare.

[2] Cfr. esempio C riportato nell'Allegato n. 1 della presente circolare.

[3] Cfr. esempi D e E riportati nell'Allegato n. 1 della presente circolare.

Per maggiore chiarezza, si forniscono di seguito alcuni esempi.

In caso di fruizione della flessibilità del congedo di maternità, di cui all'art.20 del d.lgs. n.151/2001, la data di inizio del congedo di maternità comunicata dalla lavoratrice nella domanda di maternità deve ricadere all'interno dell'arco temporale dell'ottavo mese di gravidanza;

ESEMPIO A

- Data presunta parto: 5 giugno 2022
- Arco temporale dell'ottavo mese in cui poter fruire della flessibilità: 5 aprile 2022 – 4 maggio 2022
- Giorni di flessibilità comunicati dalla lavoratrice: 16gg (dal 5 aprile 2022 al 20 aprile 2022)
- Data effettiva parto: 5 giugno 2022

Periodo di congedo di maternità: 21 aprile 2022 - 21 settembre 2022.

La fruizione della flessibilità risulta nei termini di legge in quanto la lavoratrice continua a prestare attività lavorativa per un numero di giorni all'interno dell'ottavo mese di gestazione (5 aprile 2022 – 4 maggio 2022)

ESEMPIO B

- Data presunta parto: 5 giugno 2022
- Arco temporale dell'ottavo mese in cui poter fruire della flessibilità: 5 aprile 2022 – 4 maggio 2022
- Giorni di flessibilità comunicati dalla lavoratrice: 31gg (dal 5 aprile 2022 al 5 maggio 2022)
- Data effettiva parto: 5 giugno 2022

Periodo di congedo di maternità: 5 maggio 2022 – 5 ottobre 2022

La fruizione della flessibilità non risulta rientrante nei termini di legge, in quanto la lavoratrice ha dichiarato di continuare a prestare attività lavorativa fino al 5 maggio 2022, ossia compreso il primo giorno del nono mese di gravidanza. Il periodo di flessibilità viene ricondotto nei termini massimi di legge (fino alla fine dell'ottavo mese) ed il periodo di congedo di maternità decorre dal 5 maggio 2022.

In caso di evento malattia durante la fruizione della flessibilità del congedo di maternità, di cui all'art.20 del d.lgs. n.151/2001, l'inizio del periodo di congedo di maternità coincide con il primo giorno di malattia.

ESEMPIO C

- Data presunta parto: 5 giugno 2022
- Arco temporale dell'ottavo mese in cui poter fruire della flessibilità: 5 aprile 2022 – 4 maggio 2022
- Giorni di flessibilità comunicati: 30gg (dal 5 aprile 2022 al 4 maggio 2022)
- Data effettiva parto: 5 giugno 2022
- Certificato di malattia per n.4 giorni a partire dal 18 aprile 2022

Periodo di congedo di maternità: 18 aprile 2022 – 18 settembre 2022

La certificazione di malattia della lavoratrice determina un superamento del giudizio medico precedentemente espresso per la fruizione della flessibilità, in quanto ogni processo morboso in tale periodo comporta un rischio per la salute della lavoratrice e/o del nascituro. Per tale ragione il periodo di congedo di maternità coincide con il primo giorno di malattia (che non viene erogata in quanto prevale la tutela della maternità) e cessa dopo i tre mesi di *post-partum* + i giorni di flessibilità fruiti dal 5 aprile al 17 aprile 2022.

Nel caso in cui la lavoratrice sia stata interdetta dal lavoro dalla ASL per gravidanza a rischio (art.17, lettera a), del d.lgs. n.151/2001), il provvedimento di interdizione anticipata deve contenere una data di cessazione dell'interdizione antecedente all'inizio dell'ottavo mese di gravidanza;

ESEMPIO D

- Data presunta parto: 5 giugno 2022
- Arco temporale dell'ottavo mese in cui poter fruire della flessibilità: 5 aprile 2022 – 4 maggio 2022
- Giorni di flessibilità comunicati: 30gg (dal 5 aprile 2022 al 4 maggio 2022)
- Data effettiva parto: 5 giugno 2022
- Provvedimento di interdizione anticipata disposto dalla ASL fino all'inizio del periodo di congedo di maternità (al 4 aprile 2022)

Periodo di congedo di maternità: 5 maggio 2022 – 5 ottobre 2022.

Il datore di lavoro verifica, secondo quanto disposto dalla circolare n.43/2000 del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, il "*venir meno delle cause che abbiano in precedenza portato ad un provvedimento di interdizione anticipata nelle prime fasi di gravidanza*" e la lavoratrice gestante può fruire della flessibilità.

ESEMPIO E

- Data presunta parto: 5 giugno 2022
- Arco temporale dell'ottavo mese in cui poter fruire della flessibilità: 5 aprile 2022 – 4 maggio 2022
- Giorni di flessibilità comunicati: 30gg (dal 5 aprile 2022 al 4 maggio 2022)
- Data effettiva parto: 5 giugno 2022
- Provvedimento di interdizione anticipata disposto dalla ASL fino al 5 aprile 2022

Periodo di congedo di maternità: 5 maggio 2022 – 5 ottobre 2022.

Alla luce della sentenza della Cassazione richiamata in premessa, il periodo complessivo dei cinque mesi di maternità non è disponibile e, pertanto, l'Istituto, nel caso in cui il datore adibisca la gestante al lavoro dal 6 aprile 2022 al 4 maggio 2022, provvede a riconoscere l'indennità di maternità come richiesta in domanda, ossia dal 5 maggio 2022 fino al 5 ottobre 2022, segnalando il caso specifico all'Ispettorato del lavoro territorialmente competente.

**PRESCRIZIONE DEI CREDITI DI LAVORO, NUOVI ORIENTAMENTI GIURISPRUDENZIALI, DIFFIDA ACCERTATIVA E ATTI INTERRUPTIVI
ISTRUZIONI DELL'ISPettorATO NAZIONALE DEL LAVORO**

In ordine alla decorrenza del termine quinquennale di prescrizione dei crediti da lavoro, a seguito del nuovo orientamento interpretativo formulato dalla Corte di Cassazione con la sentenza n. 26246 del 6 settembre u.s. - secondo cui **“il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, così come modulato per effetto della L. n. 92/2012 e del D.Lgs. n. 23/2015, mancando dei presupposti di predeterminazione certa delle fattispecie di risoluzione e di una loro tutela adeguata, non è assistito da un regime di stabilità. Sicché, per tutti quei diritti che non siano prescritti al momento di entrata in vigore della L. n. 92/2012 (ossia il 18 luglio 2012, N.d.R.), il termine di prescrizione decorre, a norma del combinato disposto degli artt. 2948, n. 4 e 2935 c.c., dalla cessazione del rapporto di lavoro”** -, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con l'acclusa nota 30/9/2022 n. 1959 (allegato n. 1), ritiene **“in parte superata”** la precedente n. 595 del 23 gennaio 2020 (allegato n. 2), e comunica che il proprio personale ispettivo **«dovrà considerare oggetto di diffida accertativa»** (*), ex art. 12 del d.lgs. 23/4/2004 n. 124 (**), (da ultimo, CONFIMI ROMAGNA NEWS nn. 12/2021, 52 e 42 del 2020) **i crediti (certi, liquidi ed esigibili) di cui il lavoratore dipendente è titolare tenuto conto che il dies a quo del termine di prescrizione quinquennale inizierà a decorrere solo dalla cessazione del rapporto di lavoro.»**

(*) La diffida accertativa è il provvedimento con il quale viene ingiunto al datore di lavoro di corrispondere gli importi accertati a seguito di controllo, in dipendenza di violazioni riscontrate dalle quali derivino crediti patrimoniali in favore del lavoratore, certi nell'*an* e nel *quantum*.

(**) **Art. 12 del d.lgs. n. 124/2004.**

Diffida accertativa per crediti patrimoniali

1. Qualora nell'ambito dell'attività di vigilanza emergano inosservanze alla disciplina contrattuale da cui scaturiscono crediti patrimoniali in favore dei prestatori di lavoro, il personale ispettivo delle Direzioni del lavoro diffida il datore di lavoro a corrispondere gli importi risultanti dagli accertamenti. La diffida trova altresì applicazione nei confronti dei soggetti che utilizzano le prestazioni di lavoro, da ritenersi solidalmente responsabili dei crediti accertati.

2. Entro trenta giorni dalla notifica della diffida accertativa, il datore di lavoro può promuovere tentativo di conciliazione presso la Direzione provinciale del lavoro. In caso di accordo, risultante da verbale sottoscritto dalle parti, il provvedimento di diffida perde efficacia e, per il verbale medesimo, non trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 2113, commi primo, secondo e terzo, del codice civile. Entro il medesimo termine, in alternativa, il datore di lavoro può promuovere ricorso avverso il provvedimento di diffida al direttore dell'ufficio che ha adottato l'atto. Il ricorso, notificato anche al lavoratore, sospende l'esecutività della diffida ed è deciso nel termine di sessanta giorni dalla presentazione.

3. Decorso inutilmente il termine di cui al comma 2 o in caso di mancato raggiungimento dell'accordo, attestato da apposito verbale, oppure in caso di rigetto del ricorso, il provvedimento di diffida di cui al comma 1 acquista efficacia di titolo esecutivo.



Ispettorato Nazionale del Lavoro
Nota 23 gennaio 2020, n.595

Oggetto: decorrenza della prescrizione per i crediti di lavoro – diffida accertativa ex art. 12, D.Lgs. n. 124/2004 e atti interruttivi.

Sono stati sollevati da alcuni Uffici dubbi in ordine alla corretta interpretazione delle disposizioni inerenti la prescrizione dei crediti da lavoro nell'ipotesi in cui il personale ispettivo debba procedere all'adozione del provvedimento di diffida accertativa.

In via preliminare, occorre precisare che in materia trova applicazione il disposto dell'art. 2948 c.c. ai sensi del quale le somme corrisposte dal datore di lavoro al prestatore con periodicità annuale o infrannuale (art. 2948, n. 4 c.c.) e le indennità spettanti per la cessazione del rapporto di lavoro (art. 2948, n. 5, c.c.) si prescrivono nel termine quinquennale; la prescrizione ordinaria decennale, di cui all'art. 2946 c.c., assume invece nella materia lavoristica un rilievo soltanto residuale.

Ai sensi dell'art. 2935 c.c., la prescrizione di un diritto inizia a decorrere dal momento in cui lo stesso può essere fatto valere e al riguardo la Corte di Cassazione - nel corso degli anni, anche se con interventi non uniformi - ha espresso l'orientamento secondo cui la decorrenza del termine non operi in costanza di rapporto di lavoro, ritenendo che il lavoratore si possa trovare in una condizione di "timore", tale da indurlo a rinunciare alla pretesa dei propri diritti, almeno fino alla cessazione del rapporto stesso.

Tuttavia, gli orientamenti più recenti della giurisprudenza (Cfr. Cass. sent. n. 12553/2014; Corte di Appello di Firenze sent. n. 146/2016), anche in considerazione del quadro normativo vigente, si sono espressi nel senso di ritenere necessaria, anche laddove il rapporto sia assistito dalla tutela reale, una valutazione caso per caso in ordine alla sussistenza del timore del licenziamento, venendo in proposito in rilievo anche le concrete modalità di espletamento del rapporto di lavoro.

La sussistenza o meno di una condizione di "sudditanza psicologica" connessa alla stabilità del rapporto di lavoro potrà, pertanto, essere valutata dall'Autorità giudiziaria, adita dal lavoratore per far valere le proprie pretese.

In conformità a quanto chiarito dall'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, cui è stata sottoposta la questione, si ritiene dunque che tale complessa valutazione non possa spettare all'organo di vigilanza nel corso dell'attività ispettiva ma debba essere rimessa, anche in ragione dell'alternanza degli orientamenti giurisprudenziali, esclusivamente all'A.G.

Pertanto, atteso che la diffida accertativa ha ad oggetto crediti certi, liquidi ed esigibili, come tali non fondati su elementi suscettibili di interpretazione si ritiene che, in adesione al citato parere del Ministero, il personale ispettivo dovrà considerare solo i crediti da lavoro il cui



termine quinquennale di prescrizione, decorrente dal primo giorno utile per far valere il diritto di credito anche se in costanza di rapporto di lavoro, non sia ancora maturato.

A tal fine il personale ispettivo dovrà comunque tener conto di eventuali atti interruttivi della prescrizione esperiti dal lavoratore ai sensi dell'art. 1219 c.c. e da questi debitamente documentati all'organo di vigilanza. In proposito, va evidenziato che il consolidato orientamento della giurisprudenza di legittimità non richiede che l'atto rispetti particolari formule, risultando sufficiente che contenga la chiara indicazione del soggetto obbligato e l'esplicitazione di una pretesa ovvero la richiesta di adempimento, idonea a manifestare l'inequivocabile volontà del titolare del credito di far valere il proprio diritto nei confronti del soggetto indicato, con l'effetto sostanziale di costituirlo in mora (cfr. Cass. sent. n. 16465/2017).

Ne consegue che risulta sufficiente che il creditore manifesti chiaramente, mediante atto scritto diretto al debitore e a lui trasmesso con i mezzi idonei a garantirne la conoscenza legale, la volontà di ottenere il soddisfacimento del proprio diritto.

Tenuto conto di quanto sopra e considerati i tempi necessari per la programmazione degli interventi ispettivi e per l'adozione degli atti di accertamento, appare opportuno che al momento dell'acquisizione della richiesta di intervento si rappresenti all'interessato la necessità, onde salvaguardare l'integrità del proprio diritto, di attivarsi inviando con raccomandata a/r atto di formale messa in mora del datore di lavoro, da produrre di seguito anche all'Ufficio.

In presenza di atti interruttivi della prescrizione, documentati, il personale ispettivo potrà adottare la diffida accertativa anche per crediti risalenti nel tempo, sempreché non siano comunque decorsi cinque anni dall'ultimo atto interruttivo della prescrizione.



Agli Ispettorati interregionali e territoriali del lavoro

Al Comando Carabinieri per la tutela del lavoro

e p.c.

All'INPS
Direzione centrale entrate

All'INAIL
Direzione centrale rapporto assicurativo

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

Provincia autonoma di Bolzano

Provincia autonoma di Trento

Ispettorato regionale del lavoro di Palermo

Oggetto: prescrizione dei crediti di lavoro – nuovi orientamenti giurisprudenziali – diffida accertativa ex art. 12, D.Lgs. n. 124/2004 – atti interruttivi.

Con nota prot. n. 595 del 23 gennaio 2020 questa Direzione si esprimeva – prendendo le mosse dal dato normativo e dagli orientamenti giurisprudenziali – in ordine alla decorrenza del termine quinquennale di prescrizione dei crediti da lavoro, al fine di garantire al personale ispettivo una corretta adozione del provvedimento di diffida accertativa.

A tale riguardo, la Corte di Cassazione nel corso degli anni, in deroga al principio di cui all'art. 2935 c.c. – in base al quale la prescrizione di un diritto inizia a decorrere dal momento in cui lo stesso può essere esercitato – aveva espresso l'orientamento secondo cui, per i crediti di lavoro, la decorrenza non operasse necessariamente in costanza di rapporto di lavoro, ritenendo che il lavoratore si potesse trovare in una condizione di “timore”, tale da indurlo a rinunciare ai propri diritti, almeno fino alla cessazione del rapporto stesso.

Tale condizione di sudditanza psicologica richiedeva tuttavia un esame in concreto caso per caso, da valutare a cura dell'Autorità giudiziaria adita dal lavoratore per far valere le proprie pretese (cfr. Cass. sent. n. 12553/2014; Corte di appello di Firenze sent. n. 146/2016).

Ne derivava che, avendo la diffida accertativa ad oggetto crediti certi, liquidi ed esigibili, come tali non fondati su elementi suscettibili di interpretazione, il personale ispettivo avrebbe dovuto considerare a tal fine solo i crediti da lavoro il cui termine quinquennale di prescrizione, decorrente dal primo giorno utile per far valere il diritto di credito anche se in costanza di rapporto di lavoro, non fosse ancora maturato, tenendo conto altresì degli eventuali atti interruttivi intercorsi.

Sul tema, una recente pronuncia della Cassazione, contenuta nella **sent. n. 26246 del 6 settembre 2022**, suggerisce un nuovo orientamento interpretativo.

Con tale sentenza la Corte di Cassazione, ripercorrendo l'evoluzione normativa degli ultimi anni (v. L. n. 92/2012 e D.Lgs. n. 23/2015), **ha ritenuto di superare il precedente orientamento giurisprudenziale** secondo cui, per poter individuare il *dies a quo* della decorrenza del termine di prescrizione, fosse necessaria ed imprescindibile una valutazione, caso per caso, volta ad accertare tanto la sussistenza di una effettiva tutela reale a favore del lavoratore, quanto di un concreto timore del licenziamento strettamente connesso alla stabilità del rapporto di lavoro.

Tale orientamento, secondo la Suprema Corte, è da considerarsi ormai inadeguato, sia perché fonte di incertezza del sistema (affidando *ex post* all'Autorità giudiziaria, in costanza di giudizio, il compito di ravvisare la stabilità del rapporto), sia in quanto incapace di assorbire, nello spirito di una interpretazione evolutiva del diritto, il cambiamento operato dalle riforme sul sistema della L. n. 300/1970.

Le novità introdotte dalla L. n. 92/2012 e dal D.Lgs. n. 23/2015 hanno comportato, per le ipotesi di licenziamento illegittimo, il passaggio da un'automatica applicazione della tutela reintegratoria e risarcitoria, ad un'applicazione selettiva delle tutele e delle sanzioni applicabili. La tutela reintegratoria, per effetto degli artt. 3 e 4 del D.Lgs. n. 23/2015, ha acquisito ormai un carattere recessivo e residuale tale da determinare, inevitabilmente, un timore del dipendente nei confronti del datore di lavoro per la sorte del rapporto ove egli intenda far valere un proprio credito nel corso dello stesso.

La Corte, a tal ragione, stabilisce pertanto che ***“il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, così come modulato per effetto della L. n. 92/2012 e del D.Lgs. n. 23/2015, mancando dei presupposti di predeterminazione certa delle fattispecie di risoluzione e di una loro tutela adeguata, non è assistito da un regime di stabilità. Sicché, per tutti quei diritti che non siano prescritti al momento di entrata in vigore della L. n. 92/2012, il termine di prescrizione decorre, a norma del combinato disposto degli artt. 2948, n. 4 e 2935 c.c., dalla cessazione del rapporto di lavoro”***.

Fa eccezione a tale principio di diritto il pubblico impiego, nel senso di non estensibilità della sopraccitata pronuncia a tali fattispecie di rapporti, per avere questi una particolare disciplina normativa che ne assicura la stabilità e la garanzia di rimedi giurisdizionali avverso la loro – eventuale ed illegittima – risoluzione, così da escludere che il “timor” del licenziamento possa indurre l'impiegato a rinunciare ai propri diritti.

Dunque, nei rapporti di pubblico impiego, il termine di prescrizione quinquennale per i crediti di lavoro inizierà a decorrere in costanza di rapporto dal momento in cui il diritto stesso può esser fatto valere.

Alla luce del principio di diritto enucleato dalla Corte di Cassazione, deve dunque ritenersi in parte

superata la nota prot. n. 595 del 23 gennaio 2020 e pertanto, in virtù di quanto sopra, il personale ispettivo dovrà considerare oggetto di diffida accertativa i crediti (certi, liquidi ed esigibili) di cui il lavoratore dipendente è titolare tenuto conto che il *dies a quo* del termine di prescrizione quinquennale **inizierà a decorrere solo dalla cessazione del rapporto di lavoro.**

IL DIRETTORE CENTRALE
Danilo Papa



Firmato digitalmente da Danilo
Papa
C = IT
O = ISPETTORATO NAZIONALE
DEL LAVORO

**RIFORMA DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO:
ULTERIORI CHIARIMENTI INPS SULLE ISTRUZIONI OPERATIVE PER LA COMPILAZIONE DEI
FLUSSI UNIEMENS**

L'INPS:

- con la circolare 30/6/2022 n. 76 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 26/2022) e con il messaggio 1/7/2022 n. 2637 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 27/2022), ha: 1) illustrato le modifiche concernenti gli aspetti di natura contributiva disposte dalla legge (di Bilancio 2022) 30/12/2021 n. 234, in materia di cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria, di cassa integrazione salariale operai agricoli (CISOA), di Fondo di integrazione salariale (FIS) e di Fondi di solidarietà; 2) fornito le relative istruzioni operative per la compilazione dei flussi UniEmens;
- con il messaggio 5/10/2022 n. 3649, ha precisato «che i codici, istituiti per i periodi pregressi da gennaio 2022 a giugno 2022, potranno essere utilizzati anche sulla denuncia di competenza ottobre 2022», e quanto qui sotto riportato.
- Datori di lavoro con C.S.C. 1.01.06

Per quanto attiene ai codici “Mo26” e “Mo32”, si ricorda che, per i datori di lavoro contrassegnati con il C.S.C. 1.01.06, restano ferme le istruzioni impartite con il messaggio n. 2225/2022 (recante «Circolare n. 2/2022. Precisazioni in merito agli obblighi contributivi relativi agli operai agricoli a tempo indeterminato (OTI), agli apprendisti e ai soci lavoratori assunti come dipendenti dalle cooperative e loro consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici prevalentemente propri o conferiti dai loro soci», N.d.R.);

- Datori di lavoro con C.S.C. 1.19.01 e 1.20.01

Tra i codici di recupero contributivo, nel messaggio n. 2637/2022 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 27/2022, Nd.R.) sono elencati anche i codici “Lo29” e “Lo30”.

Al riguardo, si precisa che i suddetti codici erano stati istituiti unicamente per il recupero della contribuzione ordinaria FIS da parte dei datori di lavoro contrassegnati con i C.S.C. 1.19.01 e 1.20.01 che, secondo quanto previsto all'articolo 1, comma 217, della legge di Bilancio 2022, a decorrere dall'1 gennaio 2022, sarebbero dovuti rientrare nell'ambito di applicazione della CISOA.

Detti datori di lavoro, che sino al 31 dicembre 2021 erano tenuti al versamento della contribuzione FIS, a seguito dell'applicazione della disposizione sopra richiamata avrebbero avuto titolo al recupero della contribuzione FIS (in quanto obbligati al versamento del contributo CISOA).

Tuttavia, come precisato al paragrafo 8 della circolare n. 76/2022 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 26/2022, N.d.R.), il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ha ritenuto che, “*in attesa dell'adozione del decreto interministeriale di disciplina dei criteri di accesso e di riconoscimento della CISOA, per i datori di lavoro del settore pesca di cui all'articolo 1, comma 217 della legge di bilancio per il 2022 permangono gli obblighi contributivi vigenti fino al 31 dicembre 2021 e le relative istruzioni operative fornite dall'Istituto*”.

Pertanto, detti datori di lavoro sono a tutt'oggi tenuti al versamento della contribuzione FIS, utilizzando i codici sopra elencati.

Non configurandosi alcuna altra ipotesi nella quale i datori di lavoro tenuti al versamento del contributo FIS abbiano titolo al recupero contributivo (in ragione del fatto che la misura dell'aliquota ridotta FIS per l'anno 2022 è sempre maggiore dell'aliquota vigente nell'anno 2021), i suddetti codici sono stati resi non operativi e non inseriti nell'Allegato Tecnico UniEmens;

-Aliquota FIS ridotta pari allo 0,24%

Si precisa che il codice "M033", avente il significato di "Versamento contributo ridotto FIS anno 2022 aliquota 0,24%", può essere utilizzato soltanto dai datori di lavoro con i seguenti C.S.C., qualora abbiano forza aziendale maggiore di 50 dipendenti:

- CSC 7.01.XX – 7.02.XX - CSC 7.03.01 (imprese commerciali);
- CSC 7.04.01 con CA 3X o 3B (imprese della logistica);
- CSC 7.04.01 con CA 3X (agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici).

Si sottolinea, al riguardo, che i predetti datori di lavoro, qualora non occupino nel semestre di riferimento mediamente più di 50 dipendenti, verseranno la contribuzione di finanziamento del FIS per il periodo pregresso (gennaio 2022/giugno 2022) con le riduzioni previste per la relativa forza aziendale, secondo le istruzioni di cui al citato messaggio n. 2637/2022 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 27/2022, N.d.R.).