

# INFORMATIVE IMPRESA&LAVORO

Aprile 2022

## Le informative per l'azienda

---

Le <i>news</i> di aprile	pag.	2
Decreto Ucraina- <i>bis</i> pubblicato in G.U.	pag.	7
Decreto Milleproroghe convertito in Legge	pag.	8
Ultime novità in materia di <i>green pass</i>	pag.	10
Esonero sulla quota dei contributi previdenziali a carico del lavoratore	pag.	11
Permessi <i>ex</i> L. 104/1992 e congedo straordinario per parenti dell'unito civilmente	pag.	14
Comunicazione lavoratori autonomi occasionali: ulteriori chiarimenti	pag.	17
Tutele previdenziali <i>ex</i> articolo 26, D.L. 18/2020	pag.	19
Sicurezza in edilizia e contratti di lavoro	pag.	21
Diritto alla pensione anticipata al raggiungimento di Quota 102	pag.	23
Terzo settore: regime di incompatibilità tra volontario e rapporto di lavoro	pag.	25

## Le informative per l'azienda

---

### GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

#### **Emergenza dei rapporti di lavoro: priorità ai cittadini ucraini**

L'INL, con nota n. 1521 dell'8 marzo 2022, ha raccomandato ai propri uffici territoriali, relativamente alle residue pratiche di emergenza dei rapporti di lavoro, di assicurare priorità a quelle riferite a cittadine/i di nazionalità ucraina, anche al fine di agevolare la mobilità territoriale e le eventuali ricongiunzioni familiari.

(INL, nota, 8/3/2022, n. 1521)

#### **INL: vigilanza straordinaria in edilizia e contrasto al sommerso**

L'INL, con nota n. 1231 del 23 febbraio 2022, ha comunicato che le recenti misure di incentivi fiscali per interventi di recupero edilizio confermano anche per l'anno 2022 l'intensificazione dell'attività ispettiva nel settore edile, finalizzata a verificare il rispetto degli adempimenti in materia di tutela della salute e della sicurezza, in continuità con la campagna straordinaria di vigilanza in edilizia avviata nel 2021.

In particolare, gli accertamenti si concentreranno sui numerosi cantieri edili che beneficiano di risorse finanziarie pubbliche dedicate al recupero o al restauro della facciata esterna degli edifici esistenti (bonus facciate) e, più in generale, sugli interventi di ristrutturazione edilizia (bonus ristrutturazioni), assicurando verifiche continue e programmate su tutto il territorio nazionale nel corso dell'intero anno, con accertamenti indirizzati in particolare verso aziende neocostituite o riattivate a ridosso del periodo di vigenza dei bonus fiscali relativi all'edilizia, comunque denominati. Gli obiettivi verranno selezionati – oltre che sulla base di fondate segnalazioni/richieste d'intervento – anche attraverso un'accurata attività di intelligence basata sulle informazioni ricavabili dalle notifiche preliminari e dalle sinergie in essere con le Casse edili.

(INL, nota, 23/2/2022, n. 1231)

### IMPOSTE, CONTRIBUTI E PREMI

#### **Inail: CU 2022 disponibile dal 16 marzo**

L'Inail, con avviso del 3 marzo 2022, ha ricordato che a partire dal 16 marzo 2022 è disponibile online la CU 2022.

(Inail, avviso, 3/3/2022)

#### **Premi assicurativi lavoratori operanti in Paesi extracomunitari: retribuzioni convenzionali 2022**

L'Inail, con circolare n. 13 del 2 marzo 2022, ha comunicato le retribuzioni convenzionali su cui calcolare, per l'anno 2022, i premi dei lavoratori operanti in Paesi extracomunitari.

L'Istituto precisa, inoltre, che, solo ed esclusivamente nel caso in cui intervengano nel corso del mese assunzioni, risoluzioni del rapporto di lavoro, trasferimenti da o per l'estero, tali retribuzioni convenzionali mensili sono frazionabili in 26 giornate.

(Inail, circolare, 2/3/2022, n. 13)

**Bando Isi 2021: procedura informatica accessibile dal 2 maggio**

L'Inail, con avviso del 28 febbraio 2022, ha reso noto che dal 2 maggio 2022 le imprese possono accedere alla procedura informatica del Bando Isi 2021 per la compilazione delle istanze.

Dal 2 maggio e fino al 16 giugno 2022, pertanto, le imprese possono accedere alla procedura informatica per inserire la domanda di partecipazione. Dal 23 giugno 2022 le imprese che avranno raggiunto, o superato, la soglia minima di ammissibilità e salvato definitivamente la propria domanda, potranno effettuare il *download* del codice identificativo necessario per procedere con l'inoltro *on line*.

(Inail, avviso, 28/2/2022)

**Operai agricoli: aliquote contributive 2022**

L'Inps, con circolare n. 31 del 25 febbraio 2022, ha comunicato le aliquote contributive applicate, per l'anno 2022, alle aziende che operano nel settore dell'agricoltura e che impiegano operai a tempo indeterminato e a tempo determinato.

(Inps, circolare, 25/2/2022, n. 31)

**Settore sportivo: istruzioni sulla sospensione contributiva e sulla ripresa dei versamenti**

L'Inps, con messaggio n. 884 del 23 febbraio 2022, ha offerto istruzioni operative in merito alla sospensione dei termini, dal 1° dicembre 2021 al 31 dicembre 2021, relativi ai versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria, per le federazioni sportive nazionali, per gli enti di promozione sportiva e per le associazioni e le società sportive professionistiche e dilettantistiche.

Ai fini della compilazione del flusso UniEms, per il periodo di paga novembre 2021, i datori di lavoro con dipendenti inseriranno nell'elemento <DenunciaAziendale>, <AltrePartiteACredito>, <CausaleACredito> il codice di nuova istituzione "N978", avente il significato di "Sospensione contributiva federazioni sportive nazionali, enti di promozione sportiva e le associazioni e società sportive professionistiche e dilettantistiche. Legge 17 dicembre 2021, n. 215, di conversione del decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146" e le relative <SommeACredito> (che rappresentano l'importo dei contributi sospesi)".

I datori di lavoro che abbiano già provveduto all'invio del flusso di competenza di novembre 2021 senza avere effettuato il relativo versamento (totale o parziale) dovevano inoltrare, nel caso in cui intendessero avvalersi della sospensiva, entro il 28 febbraio 2022, un flusso regolarizzativo, variando la sola denuncia aziendale con l'esposizione del codice sopra indicato e del relativo importo.

Il versamento dei contributi sospesi può essere effettuato, senza applicazione di sanzioni e interessi, in unica soluzione entro il 31 marzo 2022 o mediante rateizzazione, fino a un massimo di 9 rate mensili di pari importo, con scadenza della prima rata entro il 31 marzo 2022.

(Inps, messaggio, 23/2/2022, n. 884)

**PRESTAZIONI ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI****Istanze di contributo in favore di genitori disoccupati o monoreddito con figli disabili a carico**

L'Inps, con circolare n. 39 del 10 marzo 2022, ha offerto le prime indicazioni operative sulla disciplina del contributo per i genitori disoccupati o monoreddito facenti parte di nuclei familiari monoparentali, con figli a carico con disabilità riconosciuta in misura non inferiore al 60%, previsto dall'articolo 1, commi 365-366, L. 178/2020, e regolamentato dal D.I. 12 ottobre 2021 (G.U. n. 285/2021)

L'Istituto, inoltre, fornisce le istruzioni necessarie alla presentazione e alla gestione delle domande, nonché sulle modalità di erogazione del beneficio.

La domanda ha valenza annuale e deve essere presentata dal genitore all'Inps dal 1° febbraio al 31 marzo per ciascuno degli anni 2022 e 2023, esclusivamente in via telematica mediante una delle seguenti modalità:

- portale *web*, utilizzando l'apposito servizio *on line* raggiungibile sul sito [www.inps.it](http://www.inps.it) direttamente dal cittadino tramite Spid di livello 2 o superiore oppure tramite Carta di identità elettronica (Cie) 3.0 o tramite Carta nazionale dei servizi (Cns);
- *Contact center* integrato, contattando il numero verde 803.164 (gratuito da rete fissa) o il numero 06 164.164 (da rete mobile a pagamento, in base alla tariffa applicata dai diversi gestori);
- istituti di patronato, utilizzando i servizi offerti dagli stessi.

Le domande prive della dichiarazione sul possesso dei requisiti e dei requisiti autocertificati, nonché le domande presentate fuori dai termini sopra indicati, saranno considerate inammissibili.

Per gli anni 2021 e 2022 è possibile presentare la domanda dal 1° febbraio 2022 al 31 marzo 2022. Se espressamente richiesto dal genitore, le domande presentate avranno valenza per entrambi gli anni di competenza 2021 e 2022 e la verifica del diritto alla prestazione per gli anni 2021 e 2022 sarà effettuata sulla base dei requisiti posseduti al momento della domanda.

(Inps, circolare, 10/3/2022, n. 39)

#### **Malattia, maternità/paternità: salari medi e convenzionali per il 2022**

L'Inps, con circolare n. 35 del 4 marzo 2022, ha indicato, per il 2022, la misura del limite minimo di retribuzione giornaliera e degli altri valori per il calcolo delle contribuzioni dovute per i lavoratori dipendenti. Il documento precisa le retribuzioni di riferimento nel 2022, ai fini dell'erogazione delle prestazioni economiche di malattia, maternità/paternità e tubercolosi, relativamente alle seguenti categorie di lavoratori:

- lavoratori soci di società e di enti cooperativi, anche di fatto;
- lavoratori agricoli a tempo determinato;
- compartecipanti familiari e piccoli coloni;
- lavoratori italiani operanti all'estero in Paesi extracomunitari;
- lavoratori italiani e stranieri addetti ai servizi domestici e familiari;
- lavoratori autonomi: artigiani, commercianti, coltivatori diretti, coloni, mezzadri, imprenditori agricoli professionali, pescatori autonomi della piccola pesca marittima e delle acque interne.

Sono indicati, inoltre, gli importi da prendere a riferimento, sempre nel 2022, anche per altre prestazioni: congedo parentale, assegni per il nucleo familiare, malattia e degenza ospedaliera, assegno di maternità dei Comuni, assegno di maternità dello Stato, indennità economica e accredito figurativo per i periodi di congedo riconosciuti in favore dei familiari di disabili in situazione di gravità.

(Inps, circolare, 4/3/2022, n. 35)

#### **Pensioni: novità sulla tassazione dal mese di marzo**

L'Inps, con circolare n. 33 del 28 febbraio 2022, ha comunicato che sulla rata di pensione in pagamento nel mese di marzo ha provveduto all'applicazione delle modifiche alla tassazione previste

dalla Legge di Bilancio 2022, di aver rivisto le detrazioni per i figli a carico, di aver attribuito la maggiorazione Anf per i mesi di gennaio e febbraio 2022 e di aver cessato l'erogazione degli Anf e degli assegni familiari nei casi previsti dal D.Lgs. 230/2021. L'Istituto, inoltre, ha applicato la perequazione all'1,70%, come previsto dal decreto Mef 17 novembre 2021.

(Inps, circolare, 28/2/2022, n. 33)

### **Bonus asilo nido: on line la procedura per le mensilità di frequenza nel 2022**

L'Inps, con messaggio n. 925 del 25 febbraio 2022, ha reso noto che è disponibile la procedura telematica per richiedere il *bonus* asilo nido per le mensilità di frequenza nel 2022, misura non integrata nell'assegno unico e universale per i figli.

La domanda per il contributo può essere presentata dal genitore del minore, nato o adottato, per il pagamento di rette mensili relative alla frequenza di asili nido pubblici e privati autorizzati oppure come forma di supporto presso la propria abitazione per bambini, al di sotto dei 3 anni, affetti da gravi patologie croniche, e deve recare l'indicazione delle mensilità relative ai periodi di frequenza scolastica, compresi tra gennaio e dicembre 2022, fino a un massimo di 11, per le quali si intende ottenere il beneficio. Le ricevute corrispondenti ai pagamenti delle rette non presentate all'atto della domanda devono essere allegare in procedura non oltre il 1° aprile 2023.

Le principali novità per l'anno 2022 riguardano:

- la possibilità di autocertificare l'importo al momento dell'allegazione della fattura di cui si chiede il rimborso;
- la definizione dell'importo mensile, che deve comprendere il pagamento della retta e dei pasti relativi alla mensilità e il bollo, ma non l'iscrizione al nido, il pre e il *post* scuola e l'iva, a meno che l'asilo nido non sia gestito da una cooperativa sociale;
- l'adeguamento della funzione "allegazione fattura" da dispositivo mobile (*smartphone*) con le nuove indicazioni;
- la possibilità di accedere a domande precompilate per chi ha fatto domanda e beneficiato del *bonus* nel 2021.

L'Istituto ricorda che l'Iban inserito nella domanda e su cui verrà accreditato il *bonus* deve essere intestato o cointestato a chi presenta la domanda: non può essere utilizzato nella domanda l'Iban di un conto corrente per il quale si è solamente delegati.

L'Inps, con messaggio n. 957 del 28 febbraio 2022, di parziale rettifica del messaggio n. 925/2022, ha reso noto che la presentazione dell'istanza non è possibile attraverso *Contact center* integrato, ma soltanto tramite:

- portale *web* dell'Istituto, utilizzando gli appositi servizi raggiungibili direttamente dalla home page del sito [www.inps.it](http://www.inps.it), se si è in possesso di Spid di livello 2 o superiore o una Carta di identità elettronica 3.0 (Cie) o una Carta Nazionale dei Servizi (Cns);
- istituti di patronato, utilizzando i servizi offerti gratuitamente dagli stessi.

(Inps, messaggio, 25/2/2022, n. 925; Inps, messaggio, 28/2/2022, n. 957)

### **Ricongiunzione periodi assicurativi liberi professionisti: rateizzazione oneri 2022**

L'Inps, con circolare n. 30 del 24 febbraio 2022, ha comunicato che i piani di rateizzazione degli oneri di ricongiunzione ai fini previdenziali per i liberi professionisti, relativi alle domande presentate nel

corso dell'anno 2022, in applicazione dell'articolo 2, comma 3, L. 45/1990, devono essere predisposti in base ai coefficienti riportati nelle tabelle allegate alla circolare stessa.

**(Inps, circolare, 24/2/2022, n. 30)**

**Pensione: modalità di neutralizzazione periodi contributivi per disoccupazione**

L'Inps, con messaggio n. 883 del 23 febbraio 2022, alla luce della sentenza della Corte Costituzionale n. 82/2017, ha illustrato i criteri applicativi della neutralizzazione dei periodi di contribuzione per disoccupazione che si situano nelle ultime 260 settimane antecedenti la decorrenza della pensione, ove tale neutralizzazione determini un importo più favorevole.

**(Inps, messaggio, 23/2/2022, n. 883)**

## Le informative per l'azienda

---

### Oggetto: DECRETO UCRAINA-BIS PUBBLICATO IN G.U.

È stato pubblicato sulla G.U. n. 67 del 21 marzo 2022, il D.L. 21/2022, c.d. Decreto Ucraina-*bis*, con il quale il Governo introduce misure urgenti per contrastare gli effetti economici e umanitari della crisi ucraina: di seguito si riepilogano i principali interventi di interesse.

Articolo	Contenuto
Articolo 2	<b>Bonus carburante ai dipendenti</b> Limitatamente al 2022, è previsto che l'importo del valore di buoni benzina o analoghi titoli ceduti a titolo gratuito da aziende private ai lavoratori dipendenti per l'acquisto di carburanti, nel limite di 200 euro per lavoratore non concorre alla formazione del reddito ai sensi dell'articolo 51, comma 3, Tuir.
Articolo 11	<b>Disposizioni in materia di integrazione salariale</b> Mediante modifica dell'articolo 44, D.Lgs. 148/2015, viene previsto che, nell'anno 2022, ai datori di lavoro che non possono più ricorrere ai trattamenti ordinari di integrazione salariale per esaurimento dei limiti di durata nell'utilizzo delle relative prestazioni sia riconosciuto un trattamento ordinario di integrazione salariale per un massimo di 26 settimane fruibili fino al 31 dicembre 2022. Inoltre, ai datori di lavoro che occupano fino a 15 dipendenti di cui ai codici ATECO indicati nell'Allegato I, D.L. 21/2022, rientranti nel campo di applicazione degli articoli 26, 29 e 40 (Fis e Fondi di solidarietà), D.Lgs. 148/2015, che non possono più ricorrere all'assegno di integrazione salariale per esaurimento dei limiti di durata nell'utilizzo delle relative prestazioni, sia riconosciuto un ulteriore trattamento di integrazione salariale per un massimo di 8 settimane, fruibili fino al 31 dicembre 2022. Infine, si esonerano i datori di lavoro di cui ai codici ATECO indicati nell'Allegato A, D.L. 21/2022, che, a decorrere dal 22 marzo 2022 e fino al 31 maggio 2022, sospendono o riducono l'attività lavorativa dal pagamento della contribuzione addizionale.
Articolo 12	<b>Esonero contributivo</b> L'esonero contributivo di cui all'articolo 1, comma 10, L. 178/2020 (esonero <i>under 36</i> ), è riconosciuto anche ai datori di lavoro privati che assumono, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, lavoratori subordinati, indipendentemente dalla loro età anagrafica, da imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale (articolo 1, comma 852, L. 296/2006), ovvero lavoratori licenziati per riduzione di personale da dette imprese nei 6 mesi precedenti, ovvero lavoratori impiegati in rami d'azienda oggetto di trasferimento da parte delle imprese suddette.

## Le informative per l'azienda

---

### Oggetto: DECRETO MILLEPROROGHE CONVERTITO IN LEGGE

Il D.L. 228/2021, c.d. Decreto Milleproroghe, è stato convertito con L. 15/2022, pubblicata sul S.O. n. 8/L della Gazzetta Ufficiale n. 49/2022. Di seguito si riepilogano le disposizioni di maggior interesse.

Articolo	Contenuto
Articolo 2-ter	<b>Rateazione dei carichi di ruolo</b> I contribuenti con piani di rateizzazione decaduti prima della sospensione dell'attività di riscossione conseguente all'emergenza epidemiologica da Covid-19 (8 marzo 2020 o 21 febbraio 2020 per i soli contribuenti che, alla medesima data, avevano la residenza, la sede legale o la sede operativa nei comuni della c.d. "zona rossa"), possono presentare una nuova richiesta di dilazione per le somme ancora dovute entro il 30 aprile 2022, senza necessità di saldare le rate scadute del precedente piano di pagamento. Per i nuovi provvedimenti di accoglimento delle richieste di rateizzazione, la decadenza dai piani viene determinata nel caso di mancato pagamento di 5 rate anche non consecutive.
Articolo 3, comma 6-septies	<b>Innalzamento limite del contante</b> Viene modificata la previsione di cui all'articolo 49, comma 3-bis, D.Lgs. 231/2007, stabilendo che il valore soglia oltre il quale si applica il divieto al trasferimento del contante fra soggetti diversi torna a 2.000 euro fino al 31 dicembre 2022, per ridursi a 1.000 euro a decorrere dal 1° gennaio 2023.
Articolo 9, comma 5	<b>Fondo di integrazione salariale</b> Sono eliminate, nell'articolo 28, comma 2, D.Lgs. 148/2015, secondo periodo, le parole "in relazione ai datori di lavoro che occupano mediamente fino a 15 dipendenti," a completamento di quanto previsto dalla Legge di Bilancio 2022 (articolo 1, commi 204-213), che ha esteso l'ambito di intervento dei Fondi di integrazione salariale (Fis e Fondi di solidarietà bilaterali) e i relativi obblighi di contribuzione, a partire dalla soglia di un dipendente.
Articolo 9, comma 8-bis	<b>Mobilità in deroga</b> Mediante modifica dell'articolo 38, comma 2-bis, D.L. 73/2021, convertito, con modificazioni, dalla L. 106/2021, è rifinanziata per il 2022, con 2 milioni di euro, la non applicazione del meccanismo di riduzione (nei casi di terza e quarta proroga) della mobilità in deroga per i lavoratori delle aree di crisi industriale complessa, con riferimento al periodo 1° febbraio 2021-31 dicembre 2021.
Articolo 9, commi 8-ter, 8-quater e 8-quinquies	<b>Transizione occupazionale del personale del trasporto aereo</b> Per sostenere la transizione occupazionale del personale impiegato nel settore del trasporto aereo è costituito, per gli anni 2022, 2023 e 2024, presso il Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili, un apposito bacino finalizzato a garantire ai lavoratori l'erogazione delle attività formative relative alle singole qualifiche professionali necessarie al mantenimento in corso di validità delle licenze e delle certificazioni e alla riqualificazione professionale del personale per la sua ricollocazione. Il Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili, il Mise e le Regioni territorialmente interessate



possono destinare a tali lavoratori misure di sostegno, nell'ambito degli strumenti e delle risorse già disponibili a legislazione vigente, compresi specifici programmi di *outplacement*. Possono accedere al bacino, a seguito di accordo governativo presso il Ministero del lavoro con la partecipazione del Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili, del Mise e delle Regioni interessate, con le organizzazioni sindacali stipulanti il Ccnl del trasporto aereo e maggiormente rappresentative del settore, i lavoratori del trasporto aereo collocati in NASpl a seguito di procedure di licenziamento collettivo avviate dalle imprese del settore aereo.

Per favorire la ricollocazione, le imprese del settore aereo stabilmente operanti nel territorio nazionale individuano prioritariamente il personale da assumere anche tra i lavoratori collocati nel bacino.

## Le informative per l'azienda

---

### Oggetto: ULTIME NOVITÀ IN MATERIA DI *GREEN PASS*

È stata pubblicata nella G.U. n. 56 dell'8 marzo 2022 la L. 18/2022, di conversione in legge, con modificazioni, del D.L. 1/2022, recante misure urgenti per fronteggiare l'emergenza Covid-19, in particolare nei luoghi di lavoro, nelle scuole e negli istituti della formazione superiore.

Inoltre, con la L. 18/2022 si abroga il D.L. 5/2022: restano validi gli atti e i provvedimenti adottati e sono fatti salvi gli effetti prodottisi e i rapporti giuridici sorti sulla base del medesimo D.L. 5/2022.

Ricordiamo che, con il D.L. 1/2022, per contrastare la diffusione del Covid-19, è stato introdotto l'obbligo vaccinale per gli *over 50*, l'utilizzo del *green pass* rafforzato per accedere a numerose attività e servizi e anche per l'accesso al luogo di lavoro.

Come prima novità, si segnala che l'articolo 2-*bis*, aggiunto in sede di conversione in legge, modifica la durata delle certificazioni verdi Covid-19 di avvenuta somministrazione della dose di richiamo della vaccinazione anti SARS-CoV-2 o di avvenuta guarigione dal Covid-19.

In particolare, la certificazione verde Covid-19 ora ha validità a far data dall'avvenuta somministrazione della dose di richiamo, senza necessità di ulteriori dosi. A coloro che sono stati identificati come casi accertati positivi al SARS-CoV-2 oltre il quattordicesimo giorno dalla somministrazione della prima dose di vaccino è rilasciata, altresì, la certificazione verde Covid-19 con validità di 6 mesi a decorrere dall'avvenuta guarigione: la certificazione verde Covid-19 senza scadenza e senza necessità di ulteriori dosi di richiamo è rilasciata solo a seguito del ciclo vaccinale primario o della somministrazione della relativa dose di richiamo.

Inoltre, il regime dell'autosorveglianza (in luogo della quarantena) viene riconosciuto anche in caso di guarigione avvenuta successivamente al completamento del ciclo vaccinale primario.

Con il nuovo articolo 5-*ter* si prevede che, fino alla data di cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-19 (31 marzo 2022), i genitori lavoratori dipendenti privati che hanno almeno un figlio in condizioni di disabilità riconosciuta ai sensi della L. 104/1992 o almeno un figlio con bisogni educativi speciali, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore e che l'attività lavorativa non richieda necessariamente la presenza fisica, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza di accordi individuali, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dagli articoli 18-23, L. 81/2017.

Il D.L. 24/2022, pubblicato in G.U. n. 70/2022, che, oltre a non prorogare ulteriormente lo stato di emergenza oltre il 31 marzo 2022, reitera fino al 30 aprile 2022 l'obbligo di mascherine Ffp2 negli ambienti al chiuso, quali i mezzi di trasporto e i luoghi dove si tengono spettacoli aperti al pubblico, mentre nei luoghi di lavoro sarà sufficiente indossare dispositivi di protezione delle vie respiratorie.

Inoltre, il D.L. 24/2022 stabilisce che, dal 1° aprile 2022, sarà possibile per tutti, compresi gli *over 50*, accedere ai luoghi di lavoro con il *green pass* base, di cui, dal 1° maggio prossimo, viene eliminato l'obbligo.

Fino al 31 dicembre 2022 resta l'obbligo vaccinale con la sospensione dal lavoro per gli esercenti le professioni sanitarie e i lavoratori negli ospedali e nelle Rsa; fino alla stessa data rimane l'obbligo di *green pass* per visitatori in Rsa, *hospice* e reparti di degenza degli ospedali.

## Le informative per l'azienda

---

### **Oggetto: ESONERO SULLA QUOTA DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI A CARICO DEL LAVORATORE**

La Legge di Bilancio 2022 ha riconosciuto un esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore di 0,8 punti percentuali, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per 13 mensilità, non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Sotto il profilo soggettivo, l'esonero contributivo è rivolto a tutti i rapporti di lavoro dipendente, escluso il settore domestico, purché sia rispettata la soglia massima della retribuzione mensile indicata.

Con la circolare n. 43/2022 l'Inps ha fornito le prime indicazioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi alla predetta misura di esonero contributivo.

#### **Destinatari**

Possono potenzialmente accedere al beneficio tutti i lavoratori dipendenti di datori di lavoro, pubblici e privati, anche non imprenditori. Pertanto, l'agevolazione si applica a tutti i rapporti di lavoro dipendente, tranne quelli domestici, purché sia rispettato il limite della retribuzione imponibile mensile ai fini previdenziali di 2.692 euro.

#### **Assetto, misura e durata dell'esonero**

L'esonero, valevole per i periodi di paga dal 1° gennaio al 31 dicembre 2022, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, consiste in una riduzione dello 0,8% dell'aliquota di calcolo dei contributi previdenziali lvs a carico dei lavoratori, a condizione che la retribuzione imponibile, anche nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, parametrata su base mensile per 13 mensilità, non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima. L'esonero, perciò, si applica sulla retribuzione lorda del lavoratore. La soglia di reddito (imponibile previdenziale) imposta, pari a 2.692 euro al mese, comporta che, laddove sia superato tale limite, non spetterà alcuna riduzione della quota a carico del lavoratore e, quindi, se il lavoratore in un singolo mese percepisce una retribuzione di importo superiore a 2.692 euro lordi, per quel mese non avrà diritto al beneficio.

Dato che l'importo mensile di 2.692 euro deve essere maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima, la riduzione sarà riconosciuta, a dicembre 2022, sia sulla retribuzione corrisposta nel mese, laddove inferiore o uguale al limite di 2.692 euro, sia sull'importo della tredicesima, purché inferiore o uguale a 2.692 euro. Se, invece, i ratei di tredicesima sono erogati nei singoli mesi, fermo restando che la retribuzione lorda (imponibile ai fini previdenziali, al netto dei ratei di tredicesima corrisposti nel mese) sia inferiore o uguale a 2.692 euro, la riduzione potrà essere applicata anche sui ratei di tredicesima, purché di importo non superiore a 224 euro (2.692/12). In caso di cessazione del rapporto di lavoro prima di dicembre 2022, la riduzione può essere applicata anche sulle quote di tredicesima corrisposte nel mese di cessazione, se di importo inferiore o uguale a 2.692 euro.

Se i Ccnl prevedono l'erogazione di mensilità ulteriori rispetto alla tredicesima (ad esempio la quattordicesima), nel mese di erogazione di tale mensilità aggiuntiva la riduzione non si applica, perché la norma fa riferimento alla sola mensilità aggiuntiva della tredicesima per la maggiorazione della soglia mensile di reddito di 2.692 euro.

### **Condizioni di spettanza**

La misura agevolativa si applica sulla quota dei contributi lvs a carico dei lavoratori in relazione a tutti i rapporti di lavoro subordinato, sia instaurati che instaurandi, diversi dal lavoro domestico, inclusi i rapporti di apprendistato, nei limiti della soglia mensile pari a 2.692 euro.

L'agevolazione non è soggetta all'applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione (articolo 31, D.Lgs. 150/2015) e non è subordinata al possesso del Durc.

### **Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato**

L'esonero non è soggetto alla disciplina comunitaria in materia di aiuti di Stato e, quindi, all'autorizzazione della Commissione Europea, al rispetto delle condizioni previste dal c.d. *Temporary Framework* e alla registrazione nel Registro nazionale degli aiuti di Stato.

### **Coordinamento con altri incentivi**

L'esonero è cumulabile, per i periodi di paga dal 1° gennaio al 31 dicembre 2022 e nei limiti della contribuzione dovuta, con gli esoneri contributivi previsti a legislazione vigente.

### **UniEmens**

A partire dal flusso UniEmens di competenza del mese di marzo 2022, occorre esporre i lavoratori per i quali spetta l'esonero valorizzando gli elementi <Imponibile> e <Contributo> della sezione <DenunciaIndividuale>. In particolare, nell'elemento <Contributo> deve essere indicata la contribuzione piena calcolata sull'imponibile previdenziale del mese. Per esporre l'esonero spettante dovranno essere valorizzati all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <InfoAggcausaliContrib>, i seguenti elementi:

- nell'elemento <CodiceCausale> il valore "L024";
- nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> l'importo della retribuzione imponibile corrisposta nel mese di riferimento, al netto del rateo di tredicesima;
- nell'elemento <AnnoMeseRif> l'anno/mese di riferimento dell'esonero;
- nell'elemento <ImportoAnnoMeseRif> l'importo dell'esonero pari allo 0,8% dei contributi lvs a carico dei lavoratori.

La valorizzazione dell'elemento <AnnoMeseRif>, con riferimento ai mesi pregressi (da gennaio 2022 fino al mese precedente l'esposizione del corrente), può essere effettuata esclusivamente nei flussi UniEmens di competenza di marzo, aprile e maggio 2022. La sezione InfoAggcausaliContrib va ripetuta per tutti i mesi di arretrato.

Per esporre l'esonero relativo alla tredicesima mensilità o al rateo corrisposto occorre inserire:

- nell'elemento <CodiceCausale> il valore "L025";
- nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> l'importo della retribuzione imponibile relativo alla tredicesima mensilità;
- nell'elemento <AnnoMeseRif> l'anno/mese di riferimento dell'esonero;

- nell'elemento <ImportoAnnoMeseRif> l'importo dell'esonero pari allo 0,8% dei contributi lvs a carico dei lavoratori;
- nell'elemento <CodiceCausale> il valore "L026";
- nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> l'importo della retribuzione imponibile relativo al rateo della tredicesima mensilità;
- nell'elemento<AnnoMeseRif> l'anno/mese di riferimento dell'esonero;
- nell'elemento <ImportoAnnoMeseRif> l'importo dell'esonero pari allo 0,8% dei contributi lvs a carico dei lavoratori.

I datori di lavoro che hanno sospeso o cessato l'attività e vogliono fruire dell'esonero devono avvalersi della procedura delle regolarizzazioni (UniEmens/vig).

Specifiche istruzioni sono state dettate anche in relazione alle modalità di esposizione dei dati relativi all'esonero nelle sezioni <PosPA> e <PosAgri> del flusso UniEmens.

## Le informative per l'azienda

---

### Oggetto: PERMESSI EX L. 104/1992 E CONGEDO STRAORDINARIO PER PARENTI DELL'UNITO CIVILMENTE

Con la circolare n. 38/2017 l'Inps ha diffuso le istruzioni operative per la concessione dei permessi di cui alla L. 104/1992 e del congedo straordinario ai sensi dell'articolo 42, comma 5, D.Lgs. 151/2001, in favore del lavoratore dipendente del settore privato, parte di un'unione civile, che presti assistenza all'altra parte. Si ricorda che

- l'articolo 33, comma 3, L. 104/1992, prevede il diritto a usufruire di 3 giorni di permesso mensili retribuiti in favore di lavoratori dipendenti che prestino assistenza al coniuge, a parenti o ad affini riconosciuti in situazione di disabilità grave;
- l'articolo 42, comma 5, D.Lgs. 151/2001, stabilisce la concessione del congedo straordinario in favore di soggetti con disabilità grave, fissando un ordine di priorità dei soggetti aventi diritto al beneficio, che, partendo dal coniuge, degrada fino ai parenti e agli affini di terzo grado;
- la L. 76/2016 ha disciplinato le unioni civili tra persone dello stesso sesso e le convivenze di fatto, prevedendo che *“le disposizioni che si riferiscono al matrimonio e le disposizioni contenenti le parole “coniuge”, “coniugi” o termini equivalenti, ovunque ricorrono nelle leggi, negli atti aventi forza di legge, nei regolamenti nonché negli atti amministrativi e nei contratti collettivi, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile tra persone dello stesso sesso”*;
- la Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 33, comma 3, L. 104/1992, nella parte in cui non include il convivente tra i soggetti legittimati a fruire dei permessi.

La citata circolare n. 38/2017, pertanto, affermava che:

- la parte di un'unione civile che presti assistenza all'altra parte può usufruire sia dei permessi che del congedo straordinario;
- il convivente di fatto che presti assistenza all'altro convivente, può usufruire unicamente dei permessi.

L'articolo 78, cod. civ., che individua il rapporto di affinità tra il coniuge e i parenti dell'altro, non è espressamente richiamato dalla L. 76/2016, perciò era previsto che la parte di un'unione civile potesse usufruire dei permessi solo nel caso in cui prestasse assistenza all'altra parte dell'unione e non a un parente dell'unito, non essendo riconoscibile in questo caso rapporto di affinità. Tale orientamento, però, è in contrasto con consolidata giurisprudenza dell'Unione Europea, che vieta la discriminazione basate sull'orientamento sessuale. Il diritto ai benefici in oggetto nei confronti delle parti di un'unione civile, infatti, non avrebbe la stessa estensione riconosciuta ai soggetti legati da un rapporto di coniugio (al quale, pur volendo, non potrebbero accedere), anche se in presenza di situazioni comparabili. Pertanto, l'Inps ha fornito, con la circolare n. 36/2022, nuove istruzioni operative per il riconoscimento dei benefici in oggetto in favore dei parenti dell'altra parte dell'unione civile, ferme restando le altre indicazioni già fornite con la circolare n. 38/2017.

### Permessi ex L. 104/1992

Fermo restando il principio del referente unico, il diritto a usufruire dei permessi può essere concesso, in alternativa, al coniuge, alla parte dell'unione civile, al convivente di fatto, al parente o all'affine entro il secondo grado. Inoltre, è possibile concedere il beneficio a parenti o affini di terzo grado qualora i genitori o il coniuge/la parte dell'unione civile/il convivente di fatto della persona con disabilità in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

La novità per i lavoratori del settore privato, è che tale diritto va riconosciuto all'unito civilmente, oltre che nel caso in cui in cui questi presti assistenza all'altra parte dell'unione, anche nel caso in cui rivolga l'assistenza a un parente dell'unito. Allo stesso modo, i parenti dell'unito civilmente avranno diritto ad assistere l'altra parte dell'unione, fermo restando il rispetto del grado di affinità normativamente previsto.

Si evidenzia, invece, che il rapporto di affinità non è riconoscibile tra il "*convivente di fatto*" e i parenti dell'altro *partner*, non essendo la "*convivenza di fatto*" un istituto giuridico. Pertanto, a differenza di quanto avviene per i coniugi e gli uniti civilmente, il "*convivente di fatto*" può usufruire dei permessi di cui alla L. 104/1992 unicamente nel caso in cui presti assistenza al convivente e non nel caso in cui intenda rivolgere l'assistenza a un parente del convivente.

Allo stato normativo attuale, mentre l'unione civile può essere costituita solo tra persone dello stesso sesso, la convivenza di fatto può essere costituita sia da persone dello stesso sesso che da persone di sesso diverso. Si intendono per "*conviventi di fatto*" 2 persone maggiorenni unite stabilmente da legami affettivi di coppia e di reciproca assistenza morale e materiale, non vincolate da rapporti di parentela, affinità o adozione, da matrimonio o da un'unione civile e accertata in base alla dichiarazione anagrafica. Per quanto riguarda la qualificazione di "*parte dell'unione civile*" dovrà farsi riferimento agli atti di unione civile registrati nell'archivio dello stato civile.

Trattandosi in entrambi i casi di dati detenuti da altra Pubblica Amministrazione, ai fini della concessione del diritto sarà sufficiente la dichiarazione del richiedente, nella domanda, di essere coniuge/parte di unione civile/convivente di fatto che l'Inps verificherà.

Saranno riesaminati dall'Inps, alla luce dei suddetti chiarimenti, i provvedimenti già adottati e le istanze già pervenute e non ancora definite relativamente ai rapporti non esauriti, intendendosi come tali quelle situazioni giuridiche per le quali non sia intervenuta sentenza passata in giudicato o prescrizione del diritto.

### **Congedo straordinario**

Il congedo straordinario è concesso in favore di soggetti con disabilità grave accertata, secondo un ordine di priorità dei soggetti aventi diritto al beneficio che degrada dal coniuge fino ai parenti e agli affini di terzo grado. L'unito civilmente è incluso, in via alternativa e al pari del coniuge, tra i soggetti individuati prioritariamente dal Legislatore ai fini della concessione del beneficio in parola. La tutela del congedo straordinario non è prevista, invece, in favore del convivente di fatto.

Tutto quanto sopra premesso, è possibile usufruire del congedo in esame secondo il seguente ordine di priorità:

1. il "*coniuge convivente*" /la "*parte dell'unione civile convivente*" della persona disabile in situazione di gravità;

2. il padre o la madre, anche adottivi o affidatari, della persona disabile in situazione di gravità, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del *“coniuge convivente”* /della *“parte dell’unione civile convivente”*;
3. uno dei *“figli conviventi”* della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il *“coniuge convivente”* /la *“parte dell’unione civile convivente”* ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
4. uno dei *“fratelli o sorelle conviventi”* della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il *“coniuge convivente”* /la *“parte dell’unione civile convivente”*, *“entrambi i genitori”* e i *“figli conviventi”* del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
5. un *“parente o affine entro il terzo grado convivente”* della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il *“coniuge convivente”* /la *“parte dell’unione civile convivente”*, *“entrambi i genitori”*, i *“figli conviventi”* e i *“fratelli o sorelle conviventi”* siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
6. uno dei figli non ancora conviventi con la persona disabile in situazione di gravità, ma che tale convivenza instauri successivamente, nel caso in cui il *“coniuge convivente”* /la *“parte dell’unione civile convivente”*, *“entrambi i genitori”*, i *“figli conviventi”* e i *“fratelli o sorelle conviventi”*, i *“parenti o affini entro il terzo grado conviventi”* siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.

Anche con riferimento al congedo straordinario, il diritto per i lavoratori del settore privato va riconosciuto all’unito civilmente, oltre che nel caso in cui in cui questi presti assistenza all’altra parte dell’unione, anche nel caso in cui rivolga l’assistenza a un parente dell’unito. Allo stesso modo, i parenti di una parte dell’unione civile avranno diritto ad assistere l’altra parte dell’unione. Resta fermo il limite del terzo grado di affinità e il requisito della convivenza con l’affine disabile grave da assistere.

Anche in questo caso l’Inps riesaminerà i provvedimenti già adottati e le istanze già pervenute e non ancora definite relativamente ai rapporti non esauriti, intendendosi come tali quelle situazioni giuridiche per le quali non sia intervenuta sentenza passata in giudicato o prescrizione del diritto.



## Le informative per l'azienda

---

### Oggetto: COMUNICAZIONE LAVORATORI AUTONOMI OCCASIONALI – ULTERIORI CHIARIMENTI

L'INL ha fornito, con la nota n. 393/2022, nuovi chiarimenti in relazione all'obbligo di comunicazione dei lavoratori occasionali utilizzando ancora le *Faq* che si riassumono di seguito, che integrano le precedenti già rese note.

#### **11. Coloro che svolgono esclusivamente attività di volontariato, a fronte della quale percepiscono solo rimborsi spese, sono ricompresi nell'obbligo?**

No, in quanto l'obbligo è finalizzato a monitorare e contrastare forme elusive nell'impiego di lavoratori autonomi occasionali. Laddove i soggetti coinvolti non siano prestatori di lavoro e le somme a essi accordate costituiscano meri rimborsi spesa, essi non siano ricompresi nell'obbligo. Resta salva ogni eventuale verifica in ordine alla conformità della fattispecie astrattamente ipotizzata al caso concreto e all'esatta qualificazione di detti rapporti, sui quali rimane fermo ogni potere di accertamento.

#### **12. Le guide turistiche possono ritenersi escluse dall'obbligo?**

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

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

Sì, in quanto ricomprese tra le prestazioni intellettuali (si veda la *Faq* n. 5).

#### **14. In caso di utilizzo di piattaforma digitale utilizzata per gestire le assegnazioni dei progetti di traduzione o altro a traduttori, revisori e altri linguisti tramite inviti da parte dei *project manager*, la prestazione di lavoro occasionale resa dai traduttori è ricompresa nell'obbligo?**

No, è esclusa dall'obbligo, ma, poiché si utilizzano piattaforme digitali, essa rientra nell'obbligo di comunicazione di cui all'articolo 9-*bis*, commi 2, 2-*quater* e 2-*quinqies*, D.L. 510/1996.

#### **15. Una Spa a partecipazione pubblica, che persegue finalità pubblicistiche (ad esempio, progettazione, costruzione, manutenzione, gestione e vigilanza delle reti stradali), qualora ricorra a prestazioni di lavoro autonomo occasionale, è tenuta al rispetto dell'obbligo?**

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

#### **16. Le consulenze scientifiche rese da medici iscritti all'Ordine possono ritenersi escluse dall'obbligo?**

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

**17. Le prestazioni di lavoro autonomo occasionale rese in regime di *smart working* al di fuori del territorio italiano da lavoratori non residenti in Italia nell'ambito di progetti di integrazione per i migranti sono ricomprese nell'obbligo?**

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

**18. Le prestazioni rese dai produttori assicurativi sono ricomprese nell'obbligo?**

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

**19. È previsto l'obbligo per gli sportivi/atleti che si accordano con società produttrici di abbigliamento sportivo per l'uso della propria immagine, con impegno a pubblicizzare/diffondere lo specifico marchio, indossando capi e attrezzature durante allenamenti, gare, manifestazioni sportive, fiere ed eventi promozionali, in tempi e in luoghi diversi, sia in Italia che all'estero?**

Nel caso prospettato si ritiene che la concessione, da parte dell'atleta, dell'uso della propria immagine per sponsorizzare il marchio dell'azienda non integri una prestazione lavorativa, quanto piuttosto l'assunzione di un obbligo "*di permettere*", che in quanto tale non comporta l'obbligo di comunicazione.

**20. La prestazione di lavoro autonomo occasionale resa nelle ore serali/notturne e/o nei giorni festivi da parte di tecnici patentati di pronto intervento per persone intrappolate in ascensore, contattati per il tramite di un *call center*, deve essere preventivamente comunicata da parte del committente?**

Le peculiarità della prestazione resa in pronto intervento da parte di lavoratori autonomi che, seppur a monte individuati dal committente in una lista fornita al *call center*, non hanno l'obbligo di risposta alla chiamata, unitamente alle ragioni di urgenza dell'intervento stesso, potranno rilevare sotto il profilo della non sanzionabilità dell'eventuale omessa comunicazione nei tempi previsti, tenuto conto dell'oggettiva impossibilità di conoscere e, quindi, di comunicare in tempi utili tutti i requisiti minimi della comunicazione.

In riferimento alla comunicazione obbligatoria dei rapporti di lavoro autonomo occasionale, il 24 marzo il Ministero del lavoro ha pubblicato la notizia che, da lunedì 28 marzo 2022 alle ore 10:00, sarà disponibile una nuova applicazione su Servizi Lavoro, accessibile ai datori di lavoro e soggetti abilitati tramite Spid e Cie.

## Le informative per l'azienda

---

### Oggetto: TUTELE PREVIDENZIALI EX ARTICOLO 26, D.L. 18/2020

Le vicende connesse alle tutele in oggetto continuano la loro evoluzione a fronte delle diverse proroghe normative via via emanate e l'Inps, con il messaggio n. 1126/2022, poi sostituito dal messaggio n. 1349/2022, ne ha riassunto il quadro per i lavoratori del settore privato assicurati per la malattia.

Per quanto concerne le tutele per i lavoratori c.d. fragili:

- l'articolo 17, comma 1, D.L. 221/2021, ha previsto la proroga delle sole disposizioni inerenti alla modalità agile di svolgimento dell'attività lavorativa (articolo 26, comma 2-bis, D.L. 18/2020);
- l'articolo 17, comma 2, D.L. 221/2021, ha disposto l'adozione di un apposito D.I. (emanato il 4 febbraio 2022) finalizzato a individuare *“le patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità”*, in presenza delle quali la prestazione lavorativa viene effettuata in *“modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento”*, secondo la disciplina contenuta nel contratto di riferimento, fino al 28 febbraio 2022;
- successivamente, in sede di conversione del D.L. 221/2021, l'articolo 17 citato è stato modificato disponendo la proroga al 31 marzo 2022 delle disposizioni dell'articolo 26, comma 2-bis, D.L. 18/2020 (svolgimento in modalità agile dell'attività lavorativa per i lavoratori in condizione di fragilità individuati ai sensi del D.I. 4 febbraio 2022), ma anche del comma 2 del medesimo articolo 26, relativo all'equiparazione del periodo di assenza dal servizio a ricovero ospedaliero con conseguente erogazione della prestazione economica;
- la medesima legge di conversione ha anche stabilito che gli oneri a carico dell'Inps, dal 1° gennaio fino al 31 marzo 2022, connessi con le tutele previdenziali di cui al citato articolo 26, comma 2, sono finanziati dallo Stato nel limite massimo di spesa previsto, dando priorità agli eventi cronologicamente anteriori e che l'Inps è tenuto a monitorare tale limite massimo.

Per quanto sopra esposto, quindi, la tutela previdenziale per i lavoratori c.d. fragili del settore privato assicurati per la malattia all'Inps è riconosciuta dal 1° gennaio 2022 al 31 marzo 2022.

In merito, invece, all'equiparazione della quarantena/isolamento fiduciario con sorveglianza attiva a malattia, prevista dall'articolo 26, comma 1, D.L. 18/2020, non è stata prevista, a oggi, alcuna proroga per il 2022 e, pertanto, ai fini del riconoscimento della tutela previdenziale da parte dell'Inps, il cui termine rimane fissato al 31 dicembre 2021, sono confermate le indicazioni contenute nel messaggio n. 679/2022.

### Istruzioni operative

A fronte del nuovo quadro normativo, vengono ribadite le istruzioni già fornite agli Uffici medico legali territorialmente competenti, che sono tenuti a proseguire con la consueta trattazione dei certificati trasmessi dai lavoratori del settore privato (inclusi i lavoratori marittimi) assicurati per la malattia Inps afferenti alle tutele di cui all'articolo 26 (commi 1, 2 e 6), D.L. 18/2020, e agli operatori

amministrativi con funzioni sanitarie, che debbono provvedere all'acquisizione manuale degli eventuali certificati cartacei ricevuti, per consentire all'Istituto la corretta individuazione dei certificati afferenti alle tutele di cui all'articolo 26, D.L. 18/2020.

Per la gestione delle pratiche a pagamento diretto con certificati afferenti alla tutela di cui al comma 2 (lavoratori in condizione di fragilità) dell'articolo 26, l'Inps provvederà all'istruttoria amministrativa degli eventi verificatisi nel 2022 fino alla data del 31 marzo 2022.

Il D.L. 24/2022, in G.U. n. 70/2022, che introduce disposizioni urgenti per il superamento delle misure di contrasto alla diffusione dell'epidemia da Covid-19, in conseguenza della cessazione dello stato di emergenza, prevede:

- la proroga al 30 giugno 2022 dello *smart working* semplificato come applicato in periodo emergenziale;
- la proroga, per i lavoratori fragili, del diritto allo svolgimento della prestazione lavorativa in *smart working* fino al 30 giugno 2022, purché rientrino nell'elenco delle patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità già individuate con decreto dai Ministri del lavoro, della salute e della P.A..

## Le informative per l'azienda

---

### Oggetto: SICUREZZA IN EDILIZIA E CONTRATTI DI LAVORO

È stato pubblicato in G.U. n. 47/2022 del 25 febbraio ed è in vigore dal 26 febbraio 2022 il D.L. 13/2022, recante misure urgenti per il contrasto alle frodi e per la sicurezza nei luoghi di lavoro in materia edilizia e sull'elettricità prodotta da impianti da fonti rinnovabili. In particolare, l'articolo 4 contiene disposizioni in materia di benefici normativi e contributivi e applicazione dei contratti collettivi e per il miglioramento dei livelli di sicurezza nei luoghi di lavoro.

Le disposizioni introdotte acquistano efficacia decorsi 90 giorni dalla data di entrata in vigore del decreto e si applicano ai lavori edili ivi indicati avviati successivamente a tale data.

#### Benefici e contratti collettivi

Per assicurare una formazione adeguata in materia di salute e sicurezza e incrementare i livelli di sicurezza nei luoghi di lavoro, tenuto conto degli istituti definiti in sede di contrattazione collettiva, per i lavori edili di cui all'allegato X, D.Lgs. 81/2008 (T.U. sicurezza) di importo superiore a 70.000 euro, i benefici sotto elencati possono essere riconosciuti solo se nell'atto di affidamento dei lavori edili è indicato che gli stessi sono eseguiti da datori di lavoro che applicano i contratti collettivi del settore edile, nazionale e territoriali, stipulati dalle associazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ai sensi dell'articolo 51, D.Lgs. 81/2015 (salvo diversa previsione, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria).

Il contratto collettivo applicato, indicato nell'atto di affidamento dei lavori, deve essere riportato nelle fatture emesse in relazione all'esecuzione dei lavori.

I benefici interessati sono quelli previsti dalle seguenti disposizioni:

- articoli 119 (incentivi per l'efficienza energetica, sisma *bonus*, fotovoltaico e colonnine di ricarica di veicoli elettrici), 119-*ter* (detrazione fiscale per gli interventi finalizzati al superamento e all'eliminazione di barriere architettoniche), 120 (credito d'imposta per l'adeguamento degli ambienti di lavoro) e 121 (opzione per la cessione o per lo sconto in luogo delle detrazioni fiscali), D.L. 34/2020;
- articolo 16, comma 2, D.L. 63/2013 (detrazione fiscale per l'acquisto di mobili e di grandi elettrodomestici, per l'arredo dell'immobile oggetto di ristrutturazione);
- articolo 1, comma 12, L. 205/2017 (detrazione fiscale per interventi di sistemazione a verde);
- articolo 1, comma 219, L. 160/2019 (detrazione fiscale per il recupero o il restauro della facciata esterna degli edifici esistenti).

I lavori edili di cui al citato allegato X sono:

- i lavori di costruzione, manutenzione, riparazione, demolizione, conservazione, risanamento, ristrutturazione o equipaggiamento, la trasformazione, il rinnovamento o lo smantellamento di opere fisse, permanenti o temporanee, in muratura, in cemento armato, in metallo, in legno o in altri materiali, comprese le parti strutturali delle linee elettriche e le parti strutturali degli impianti elettrici, le opere stradali, ferroviarie, idrauliche, marittime, idroelettriche e, solo per la parte che comporta lavori edili o di ingegneria civile, le opere di bonifica, di sistemazione forestale e di sterro;
- i lavori di costruzione edile o di ingegneria civile gli scavi, e il montaggio e lo smontaggio di elementi prefabbricati utilizzati per la realizzazione di lavori edili o di ingegneria civile.

### **Verifiche sul contratto applicato**

I soggetti incaricati della trasmissione delle dichiarazioni in via telematica mediante Entratel (in particolare dottori commercialisti, ragionieri e periti commerciali, consulenti del lavoro, iscritti al 30 settembre 1993 nei ruoli di periti ed esperti tenuti dalle CCIAA per la sub-categoria tributi, in possesso di diploma di laurea in giurisprudenza o in economia e commercio o equipollenti o diploma di ragioneria) e i responsabili dell'assistenza fiscale dei Caf, per rilasciare, ove previsto, il visto di conformità, ai sensi dell'articolo 35, D.Lgs. 241/1997, verificano anche che il contratto collettivo applicato sia indicato nell'atto di affidamento dei lavori e riportato nelle fatture emesse in relazione all'esecuzione dei lavori.

L'Agenzia delle entrate, per la verifica dell'indicazione del contratto collettivo applicato negli atti di affidamento dei lavori e nelle fatture, può avvalersi dell'INL, dell'Inps e delle Casse edili.

## Le informative per l'azienda

---

### Oggetto: DIRITTO ALLA PENSIONE ANTICIPATA AL RAGGIUNGIMENTO DI QUOTA 102

Con la recente circolare n. 38/2022, l'Inps commenta le novità, proposte a mezzo della Legge di Bilancio 2022, in tema di pensionamento anticipato.

Si ricorda che il D.L. 4/2019 aveva previsto una forma sperimentale di accesso alla pensione anticipata, denominata Quota 100, spettante a quei soggetti che hanno perfezionato, nel periodo compreso tra il 2019 e il 2021, i seguenti requisiti soggettivi: un'età anagrafica non inferiore a 62 anni e un'anzianità contributiva non inferiore a 38 anni. Il diritto, una volta conseguito entro il 31 dicembre 2021, potrà essere esercitato anche successivamente alla predetta data.

Come anticipato, la Legge di Bilancio 2022 ha previsto, sullo specifico tema, che gli iscritti a una Gestione Inps maturino il diritto alla pensione anticipata al raggiungimento, entro il 31 dicembre 2022, di un'età anagrafica di almeno 64 anni e di un'anzianità contributiva minima di 38 anni (c.d. Quota 102). Anche in questo caso il diritto alla pensione anticipata, se maturato entro il 31 dicembre 2022, potrà essere fatto valere anche successivamente a tale data.

Per le 2 discipline, stante la loro strutturazione, viene previsto un coordinamento normativo in relazione ad alcuni aspetti operativi:

- facoltà di cumulare, tutti e per intero, i periodi assicurativi versati o accreditati presso 2 o più forme di assicurazione obbligatoria;
- divieto di cumulo con i redditi da lavoro dipendente o autonomo, a eccezione di quelli da lavoro autonomo occasionale nel limite di 5.000 euro lordi annui.

Posto, pertanto, che la nuova disposizione si applica ai soggetti che maturano 38 anni di anzianità contributiva dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022, il trattamento pensionistico decorre trascorsi i seguenti termini:

- 3 mesi dalla data di maturazione dei requisiti, per i lavoratori dipendenti da datori di lavoro diversi dalle P.A. e i lavoratori autonomi;
- 6 mesi dalla maturazione dei requisiti, per i lavoratori dipendenti delle P.A..

L'Istituto ricorda che, ai fini del requisito contributivo di almeno 38 anni, è valutabile la contribuzione a qualsiasi titolo versata o accreditata in favore dell'assicurato, fermo restando il contestuale perfezionamento del requisito di 35 anni di contribuzione utile per il diritto alla pensione di anzianità, ove richiesto dalla Gestione a carico della quale è liquidato il trattamento pensionistico.

L'Inps affronta, inoltre, le seguenti specifiche situazioni:

- coloro cui spetta l'assegno ordinario di invalidità non possono ottenere la sua trasformazione in pensione anticipata. Tuttavia, tali soggetti, se hanno maturato nei periodi indicati i requisiti per la pensione anticipata, prima di divenire titolari di assegno ordinario di invalidità ovvero durante la titolarità dell'assegno stesso, possono conseguire, a seguito di apposita domanda, la citata pensione anticipata, subordinatamente alla cessazione della titolarità dell'assegno ordinario di invalidità;
- è stata prevista, dal 2019, la possibilità che i Fondi di solidarietà possano erogare un assegno straordinario per il sostegno al reddito a lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per l'opzione per l'accesso alla pensione, al tempo Quota 100. Con l'anno 2022 è, quindi, possibile finalizzare allo

stesso modo il citato assegno ove si perfezionino, entro il 31 dicembre 2022, i requisiti di accesso a pensione determinati in 64 anni di età anagrafica e 38 anni di anzianità contributiva (Quota 102). L'erogazione di tali assegni straordinari è, tuttavia, subordinata alla presenza di accordi collettivi di livello aziendale o territoriale, da assoggettare a registrazione entro 30 giorni dalla stipula, sottoscritti con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale; in tali accordi dovrà essere stabilito, ai fini del ricambio generazionale, il numero di lavoratori da assumere in sostituzione di coloro che accedono alla prestazione. Viste le finestre di ingresso alla forma di pensionamento in esame, l'assegno straordinario non potrà essere erogato oltre il 31 marzo 2023;

- per i lavoratori pubblici, viene indicato che, ove i medesimi siano interessati dalla pensione anticipata in esame, il termine di pagamento dei Tfs/Tfr, decorrerà non dal collocamento a riposo, ma dalla data in cui l'interessato avrebbe diritto alla corresponsione del trattamento pensionistico previsto in via strutturale (di vecchiaia o anticipato, ex articolo 24, D.L. 201/2011).



## Le informative per l'azienda

---

### Oggetto: TERZO SETTORE - REGIME DI INCOMPATIBILITÀ TRA VOLONTARIO E RAPPORTO DI LAVORO

Il Ministero del lavoro, con la nota n. 34/4011 del 10 marzo 2022, ha fornito chiarimenti in ordine al regime di incompatibilità tra volontario e rapporto di lavoro, previsto dall'articolo 17, comma 5, Codice del Terzo settore, partendo da un quesito riguardante la configurabilità di un rapporto di lavoro intercorrente tra un Comitato regionale e un determinato soggetto, che svolge attività in qualità di volontario presso un Comitato regionale di diversa Regione appartenente alla medesima rete nazionale.

Il Ministero del lavoro, in primo luogo, ricorda che l'articolo 17, comma 5, Codice del Terzo settore, sancisce il principio dell'incompatibilità della qualità di volontario con qualsiasi forma di rapporto di lavoro subordinato e con ogni altro rapporto di lavoro retribuito con l'ente di cui il volontario è socio o associato o tramite il quale svolge la propria attività volontaria, con la sola deroga riconosciuta alla legislazione delle Province autonome di Trento e Bolzano.

La previsione ha, quindi, portata ampia e generalizzata, richiama "*qualsiasi rapporto di lavoro*" e ricomprende anche le entità tramite le quali il socio o associato svolge la propria attività di volontario.

Nella nota si precisa, inoltre, che l'attività del volontario si caratterizza per la libera scelta, la personalità, spontaneità, gratuità e l'assenza di finalità di lucro, neanche indirette; in secondo luogo, non può essere retribuita in alcun modo, vietando, altresì, rimborsi spese di tipo forfetario.

Il volontario deve potersi sentire sempre libero di recedere dalla propria scelta, revocando in qualsiasi momento la disponibilità dimostrata, senza condizioni o penali, poiché la sua attività risponde esclusivamente a un vincolo morale.

Le disposizioni sopra richiamate devono essere poste in relazione con la profilazione organizzativa in cui ciascuna delle entità componenti di una struttura complessa come una rete associativa o un analogo ente associativo di secondo livello sono caratterizzati, anche sotto il profilo statutario, da autonomia organizzativa, amministrativa, patrimoniale e operativa.

Nel caso oggetto del quesito, la prestazione di lavoro è stata ritenuta compatibile, considerato che l'ente datore di lavoro e l'ente che si avvale dell'operato volontario, con riferimento alla medesima persona, risultano a tutti gli effetti soggetti distinti e separati.