



TEAMSYSYSTEM LABOUR REVIEW

| n. 289

In collaborazione con





La soluzione mobile per gestire processi e comunicazioni in ambito payroll e HR

L'applicazione mobile di TeamSystem HR è dedicata a tutti coloro che utilizzano il gestionale paghe di TeamSystem Studio o TeamSystem HR e che hanno l'esigenza di **rendere autonomi i propri dipendenti e collaboratori** nel:

- Gestire dati anagrafici o bancari
- Comunicare le attività svolte
- Richiedere ferie e permessi
- Consultare e condividere cedolino paga e Certificazione Unica (CU)
- Gestire timbrature e note spese.

L'applicazione mobile di TeamSystem HR **permette inoltre ai professionisti di offrire nuovi servizi ai propri clienti**: il consulente acquisisce velocemente i dati necessari per elaborare le buste paga e rende autonomi i dipendenti delle aziende nella loro consultazione.

Grazie poi alla nuova versione estesa dell'App, arricchita di numerose funzionalità aggiuntive, il dipendente può consultare da smartphone i documenti pubblicati dal gestionale TeamSystem Studio Paghe e scaricarli o condividerli in formato PDF.

I nuovi documenti pubblicabili dal gestionale Studio Paghe sono di tre tipologie:

- documenti prodotti dal gestionale
- documenti delle pratiche del collocamento (contratti di assunzione, variazioni di mansione, livello, etc.)
- documenti esterni al gestionale (newsletter, circolari, informative e ogni altro documento
- di dominio del professionista o dell'azienda)

Per maggiori informazioni:

<https://www.teamsystem.com/hr/app-mobile-teamsystem-hr>

Osservatorio del lavoro	2
Normativa e prassi in evidenza	
Pensione: modalità di neutralizzazione periodi contributivi per disoccupazione	10
Obbligo di comunicazione dei lavoratori autonomi occasionali: ulteriori Faq	12
Schede operative	
Comunicazioni obbligatorie per i contratti di rete d'impresa	15
La nuova tassazione Irpef secondo l'Agenzia delle entrate	18
Contrattazione collettiva	
Rinnovi contrattuali maggio 2021	24
Scadenzario	
Principali scadenze del mese di aprile	27

Rapporto di lavoro

Obbligo di comunicazione dei lavoratori autonomi occasionali: ulteriori Faq

L'INL, con nota n. 393 del 1° marzo 2022, ha fornito ulteriori chiarimenti in relazione all'obbligo di comunicazione dei lavoratori autonomi occasionali ai sensi dell'articolo 14, comma 1, D.Lgs. 81/2008, andando a integrare le Faq contenute nella nota INL n. 109/2022.

In particolare, viene precisato che non rientrano nell'obbligo di comunicazione:

- coloro che svolgono esclusivamente attività di volontariato e percepiscono solo rimborsi spese;
- le guide turistiche; le prestazioni occasionali rese da traduttori, interpreti e docenti di lingua; le consulenze scientifiche rese da medici iscritti all'Ordine, in quanto si tratta di attività intellettuali;
- 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, poiché sono soggette alla disciplina del Paese dove vengono espletate;
- 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.

Invece, le Spa con partecipazione pubblica, in quanto non equiparabili a una P.A., sono tenute alla comunicazione.

Diversamente, le prestazioni rese dai produttori assicurativi sono ricomprese nell'obbligo di comunicazione preventiva 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, Ccnl per la disciplina dei rapporti fra agenti e produttori di assicurazione; viceversa, sono escluse se rese dai produttori assicurativi di 3° e 4° gruppo di cui agli articoli 5 e 6, Ccnl per la disciplina dei rapporti fra agenti e produttori di assicurazione, trattandosi di attività commerciale.

Infine, le prestazioni di lavoro autonomo occasionale rese 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, 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.

INL, nota, 1/3/2022, n. 393

Milleproroghe: in G.U. la legge di conversione

È stata pubblicata sulla G.U. n. 49 del 28 febbraio 2022, S.O. n. 8, la L. 15 del 25 febbraio 2022, di conversione del D.L. 228/2021, c.d. Decreto Milleproroghe, recante disposizioni urgenti in materia di termini legislativi. Sul medesimo S.O. è pubblicato anche il testo del D.L. 228/2021 coordinato con la L. 15/2022.

L. 25/2/2022, n. 15, G.U. 28/2/2022, n. 49, S.O. n. 8

Omesso versamento ritenute previdenziali: ordinanza-ingiunzione e ordinanza di archiviazione

L'Inps, con circolare n. 32 del 25 febbraio 2022, ha illustrato le disposizioni operative per l'emissione dell'ordinanza-ingiunzione, finalizzata all'irrogazione della sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro per gli omessi versamenti di importo non superiore a 10.000 euro annui a seguito dell'intervento di parziale depenalizzazione del reato di omesso versamento delle ritenute previdenziali di cui all'articolo 2, comma 1-bis, D.L. 463/1983, in caso di fondatezza dell'accertamento e di assenza del pagamento delle ritenute omesse ovvero di assenza del pagamento della sanzione in misura ridotta entro i termini normativamente previsti, e per l'emissione dell'ordinanza

motivata di archiviazione, ai sensi dell'articolo 18, L. 689/1981.

Inps, circolare, 25/2/2022, n. 32

In G.U. il decreto sulla sicurezza in edilizia

È stato pubblicato nella G.U. n. 47 del 25 febbraio 2022, il D.L. 13 del 25 febbraio 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 riguarda 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.

D.L. 25/2/2022, n. 13, G.U. 25/2/2022, n. 47

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

Codatorialità: le indicazioni dell'INL

L'INL, con nota n. 315 del 22 febbraio 2022, ha fornito indicazioni operative in relazione al D.M. 205/2021, relativo alla comunicazione dei rapporti di lavoro in regime di codatorialità.

A partire dal 23 febbraio 2022 le imprese aderenti a un contratto di rete devono eseguire le comunicazioni per il tramite di un soggetto individuato (l'impresa referente) nell'ambito del contratto stesso, quale incaricato alle comunicazioni previste dalle disposizioni vigenti, che, ai fini dell'abilitazione, avrà cura di allegare il contratto di rete, comprensivo delle regole di ingaggio che disciplinano la codatorialità da cui risulti l'elenco delle imprese co-datori e l'individuazione, da parte di quest'ultime, della stessa impresa referente.

In relazione ai rapporti di lavoro in codatorialità già in essere al 23 febbraio 2022, sarà, invece, possibile effettuare le comunicazioni entro il 24 marzo 2022 compreso.

Le regole si applicano a tutti i rapporti in codatorialità costituiti nell'ambito dei contratti di rete in essere al 23 febbraio 2022 o instaurati successivamente. Per i contratti di rete stipulati con l'obiettivo della solidarietà occupazionale, cioè di "favorire il mantenimento dei livelli di occupazione delle imprese di filiere colpite da crisi economiche in seguito a situazioni di crisi o stati di emergenza dichiarati con provvedimento delle autorità competenti" (l'articolo 3, comma 4-sexies, D.L. 5/2009, ne ha previsto il ricorso unicamente per gli anni 2020 e 2021, ma, benché la stipula sia limitata al 31 dicembre 2021, il contratto di rete in solidarietà esplica i suoi effetti anche in data successiva e fino alla sua naturale scadenza), gli obblighi trovano applicazione per i rapporti di lavoro in regime di codatorialità in essere al momento dell'entrata in vigore del decreto o istituiti successivamente.

INL, nota, 22/2/2022, n. 315

Tfr: indice di rivalutazione di gennaio 2022

Il coefficiente di rivalutazione per la determinazione del trattamento di fine rapporto, accantonato al 31 dicembre 2021, per il mese di gennaio 2022 è pari a 1,184322. L'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al mese di gennaio è pari a 107,7.

Istat, comunicato stampa, 22/2/2022

Proroga stato emergenza al 31 marzo 2022: D.L. convertito in legge

È stata pubblicata sulla G.U. n. 41 del 18 febbraio 2022 la L. 11 del 18 febbraio 2022, di conversione, con modificazioni, del D.L. 221/2021, recante proroga dello stato di emergenza nazionale al 31 marzo 2022 e ulteriori misure per il contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19, in vigore dal 19 febbraio 2022. Sono abrogati il D.L. 229/2021 e il D.L. 2/2022: restano validi gli atti e i provvedimenti adottati e sono fatti salvi gli effetti prodottisi e i rapporti giuridici sorti sulla base dei suddetti D.L.

Nella medesima G.U. è pubblicato il testo del D.L. 221/2021 coordinato con la L. 11/2022.

L. 18/2/2022, n. 11, G.U. 18/2/2022, n. 41

Autotrasporto: in G.U. le modifiche al regolamento relativo ai tachigrafi

È stato pubblicato sulla G.U. n. 34 del 10 febbraio 2022 il decreto Mise 242 del 9 novembre 2021, con il regolamento recante modifiche al D.I. 361/2003, per l'adeguamento al Regolamento (UE) 165/2014 relativo ai tachigrafi nel settore dei trasporti su strada. Il decreto entrerà in vigore il 25 febbraio 2022.

Mise, D.M., 9/11/2021, 242, G.U. 10/2/2022, n. 34

Comunicazioni rapporti di lavoro in regime di codatorialità: indicazioni operative

È stato pubblicato nell'area pubblicità legale del sito del Ministero del lavoro il D.M. 205 del 29 ottobre 2021, che definisce le modalità operative per la comunicazione dei rapporti di lavoro in regime di codatorialità da parte dell'impresa referente individuata nell'ambito di contratti di rete e disciplina le modalità di comunicazione dei lavoratori in distacco nell'ambito di un contratto di rete, a eccezione delle co-assunzioni in agricoltura, per cui continua a trovare applicazione il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 27 marzo 2014.

Le comunicazioni di inizio, trasformazione, proroga e cessazione dei rapporti di lavoro in regime di codatorialità, comprese le comunicazioni di distacco, sono effettuate telematicamente con modello "Unirete", messo a disposizione dal Ministero del lavoro sul sito www.servizi.lavoro.gov.it e aggiornato con D.D.. Ai fini degli obblighi derivanti dall'inquadramento previdenziale e assicurativo, per i lavoratori già in forza presso le imprese che aderiscono alla rete e che sono utilizzati in regime di codatorialità, si fa riferimento all'impresa di provenienza. In caso di nuova assunzione di personale da utilizzare in codatorialità, nella relativa comunicazione va indicata l'impresa alla quale imputare, sotto il profilo dell'inquadramento previdenziale e assicurativo, il lavoratore assunto. I lavoratori in codatorialità sono iscritti sul LUL dell'impresa individuata come sopra e le relative annotazioni evidenziano separatamente l'impiego orario del lavoratore presso ciascun datore di lavoro.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, D.M. 29/10/2021, n. 205

Contributi e fisco

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'Inps, 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

Abrogazione Anf e assegni familiari dal 1° marzo: le istruzioni Inps

L'Inps, con circolare n. 34 del 28 febbraio 2022, ha offerto le prime istruzioni amministrative e procedurali in relazione all'abrogazione, a decorrere dal 1° marzo 2022, esclusivamente per i nuclei familiari con figli e orfanili, delle prestazioni di Anf e di assegni familiari in favore dell'assegno unico e universale.

Inps, circolare, 28/2/2022, n. 34

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, 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

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

Obbligo assicurativo per i lavoratori dello spettacolo: le indicazioni Inail

L'Inail, con circolare n. 11 del 24 febbraio 2022, ha offerto indicazioni sulle modalità di assicurazione dei lavoratori autonomi iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo, che decorre dal 1° gennaio 2022.

La circolare elenca le categorie di lavoratori dello spettacolo ai quali è estesa l'assicurazione obbligatoria e chiarisce che l'obbligo vige anche per i lavoratori che prestano attività di insegnamento o formazione e attività remunerate di carattere promozionale di spettacoli.

Dopo alcune precisazioni sui lavoratori sportivi, nel riepilogare i soggetti tenuti al versamento del premio assicurativo e agli obblighi di denuncia degli infortuni, la circolare fornisce ulteriori indicazioni in merito alla denuncia di infortuni in itinere.

Per l'assicurazione si applicano i premi ordinari e le tariffe dei premi delle Gestioni "Industria, Artigianato, Terziario e Altre attività" e sono definite, altresì, le modalità per la liquidazione delle prestazioni indennitarie.

I soggetti assicuranti che non sono titolari di posizioni assicurative attive all'Inail e che si avvalgono, alla data del 1° gennaio 2022, di lavoratori autonomi dello spettacolo, in deroga alla normativa vigente, presentano la denuncia di iscrizione entro 30 giorni dalla pubblicazione del decreto 22 gennaio 2022 attraverso l'apposito servizio on line. Analogamente, i soggetti assicuranti già titolari di PAT, qualora non sia presente il rischio assicurato dei lavoratori dello spettacolo, presentano la denuncia di variazione con l'apposito servizio on line entro 30 giorni dalla pubblicazione del predetto decreto.

La circolare, infine, riepiloga tutte le prestazioni economiche, sanitarie e socio-sanitarie nonché integrative a cui hanno diritto i lavoratori.

Inail, circolare, 24/2/2022, n. 11

Nuovo applicativo certificato di infortunio operativo dal 28 aprile 2022

L'Inail, con avviso del 21 febbraio 2022, ha comunicato che dal 28 aprile 2022 è operativo il nuovo applicativo per l'invio dei certificati di infortunio nelle modalità di trasmissione on line, offline e cooperazione applicativa/interoperabilità.

Le novità riguardano i contenuti del certificato, nel tracciato del file da inviare in modalità offline in

formato .xml, nell'interfaccia utente del servizio on line, aggiornata in base alle nuove linee guida dell'Istituto, nell'architettura tecnologica e nella modalità di interoperabilità, adeguata alle linee guida Agid, in sostituzione della cooperazione applicativa.

Gli utenti che attualmente si avvalgono delle modalità di invio offline e in cooperazione applicativa devono adeguare i propri sistemi, come indicato dall'Inail.

Inail, avviso, 21/2/2022

Fondo solidarietà bilaterale attività professionali: l'Inps illustra la disciplina

L'Inps, con circolare n. 29 del 21 febbraio 2022, ha illustrato la disciplina del Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali, istituito presso l'Inps con D.I. 104125/2019. Il Fondo assicura una tutela a sostegno del reddito in costanza di rapporto di lavoro ai dipendenti dei datori di lavoro appartenenti al settore delle attività professionali, a seguito di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per le causali previste in materia di integrazioni salariali ordinarie e/o straordinarie.

La circolare fornisce le istruzioni amministrative, operative e contabili in ordine alla prestazione di assegno di integrazione salariale garantito dal Fondo.

Inps, circolare, 21/2/2022, n. 29

Nuova Irpef e abolizione Irap per alcune categorie: i chiarimenti dell'Agenzia delle entrate

L'Agenzia delle entrate, con circolare n. 4/E del 18 febbraio 2022, ha fornito indicazioni sulle novità relative alla tassazione dell'Irpef e all'esclusione dall'Irap per le persone fisiche esercenti attività commerciali, arti e professioni, così come previsto dalla L. 234/2021.

In particolare, viene chiarito che i sostituti d'imposta che non sono riusciti, per motivi tecnici, ad applicare in tempo le nuove regole sulla tassazione dell'Irpef potranno adeguarsi entro aprile, effettuando un conguaglio per i primi 3 mesi del 2022. Il documento di prassi si sofferma, inoltre, sulle modifiche alle aliquote e agli scaglioni d'imposta, sulla rimodulazione delle detrazioni da lavoro dipendente e assimilati, da pensione, da lavoro autonomo e altri redditi, oltre a riportare alcuni esempi e simulazioni di casi pratici.

Infine, la circolare precisa che tra i soggetti esclusi dall'applicazione dell'Irap rientrano le persone fisiche esercenti attività commerciali titolari di reddito d'impresa (articolo 55, Tuir) residenti nel territorio dello Stato e le persone fisiche esercenti arti e professioni (articolo 53, comma 1 Tuir). Restano, invece, assoggettate a Irap le persone fisiche esercenti arti e professioni in forma associata.

Agenzia delle entrate, circolare, 18/2/2022, n. 4/E

Fis: le indicazioni Inps sul regime semplificato fino al 31 marzo 2022

L'Inps, con messaggio n. 802 del 17 febbraio 2022, ha offerto indicazioni operative in seguito alla pubblicazione della circolare n. 3/2022 da parte del Ministero del lavoro, emanata al fine di semplificare fino al 31 marzo 2022 gli adempimenti procedurali connessi alle domande di accesso all'assegno di integrazione salariale riconosciuto dal Fis da parte dei datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa dal 1° gennaio 2022, in un contesto ancora emergenziale.

Ai fini dell'accesso all'assegno di integrazione salariale riconosciuto dal Fis, i datori di lavoro sono tenuti a esperire la procedura di informazione e consultazione sindacale di cui all'articolo 14, D.Lgs. 148/2015, che, dopo le modifiche apportate dall'articolo 23, Decreto Sostegni-ter, può svolgersi anche in via telematica. In particolare, con riferimento alle istanze presentate dal 1° gennaio 2022 al 31 marzo 2022, ai sensi della disciplina di cui alla L. 234/2021 e al D.L. 4/2022 e a prescindere dalle durate e dalle causali dei trattamenti richiesti, l'Istituto chiarisce che:

- in deroga a quanto previsto dall'articolo 14, D.Lgs. 148/2015, l'informativa sindacale può essere anche successiva all'inizio del periodo di sospensione richiesto;

- la comunicazione dell'avvenuta informativa deve essere, comunque, prodotta dal datore di lavoro a corredo della domanda di accesso al trattamento;
- per le domande, anche quelle già presentate, ed eventualmente prive della comunicazione predetta, le Strutture territoriali, in sede di valutazione della domanda, avranno cura di richiederla, attivando il supplemento istruttorio previsto dall'articolo 11, D.M. 95442/2016;
- nell'ipotesi in cui, a seguito della richiesta di supplemento istruttorio, i datori di lavoro non diano comunicazione all'Istituto dell'avvenuta informativa sindacale, la domanda sarà respinta.

Alla luce di quanto precede, con riferimento alle domande di assegno di integrazione salariale, devono, quindi al momento, considerarsi superate le indicazioni in merito alle procedure di informazione e consultazione sindacale fornite con il messaggio Inps n. 606/2022.

Al fine di semplificare le procedure di accesso all'assegno di integrazione salariale riconosciuto, per le richieste di pagamento diretto connesse a istanze presentate nell'arco temporale dal 1° gennaio 2022 al 31 marzo 2022, e a prescindere dalle durate e dalle causali dei trattamenti richiesti, i datori di lavoro potranno documentare le difficoltà finanziarie in modo più agevole. A tal fine, pertanto, i datori di lavoro non saranno più obbligati a corredare la domanda con l'allegato 2 della circolare n. 197/2015, ma potranno documentare la loro situazione, trasmettendo una semplice comunicazione in cui, facendo riferimento alla crisi pandemica in atto, dichiarino di versare in una situazione di difficoltà economico finanziaria con conseguenti problemi di liquidità, anche di natura temporanea, che giustificano la richiesta di pagamento diretto.

Ai fini delle valutazioni delle istanze di accesso al trattamento per le causali ordinarie, le Strutture territoriali avranno cura di tener conto di quanto precede, non richiedendo più – per i periodi di operatività della semplificazione – la relazione tecnica dettagliata prevista dal D.M. 95442/2016.

In conclusione, l'Inps precisa che le semplificazioni troveranno applicazione, nel periodo transitorio sopra indicato, anche alle richieste di accesso all'assegno di integrazione salariale da parte dei datori di lavoro tutelati dai predetti Fondi di solidarietà bilaterali.

Inps, messaggio, 17/2/2022, n. 802

Esonero parziale dei contributi previdenziali: richieste di riesame

L'Inps, con messaggio n. 803 del 17 febbraio 2022, ha fornito le indicazioni per la presentazione delle richieste di riesame delle domande inoltrate per la fruizione dell'esonero parziale della contribuzione previdenziale e assistenziale da parte di lavoratori autonomi e liberi professionisti, da presentare entro 30 giorni a decorrere dalla data di pubblicazione del messaggio in oggetto, secondo le modalità indicate dall'Istituto.

Inps, messaggio, 17/2/2022, n. 803

Ammortizzatori sociali: i valori per l'anno 2022

L'Inps, con circolare n. 26 del 16 febbraio 2022, ha indicato la misura, in vigore dal 1° gennaio 2022, degli importi massimi dei trattamenti di integrazione salariale, dell'assegno di integrazione salariale e dell'assegno emergenziale per il Fondo di solidarietà del credito, dell'assegno emergenziale per il Fondo di solidarietà del credito cooperativo, delle indennità di disoccupazione NASpI, DIS-COLL, Alas, dell'Iscro, dell'indennità di disoccupazione agricola e la misura dell'importo mensile dell'assegno per le attività socialmente utili.

Inps, circolare, 16/2/2022, n. 26

Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali: recupero contributo farmacie

L'Inps, con messaggio n. 772 del 16 febbraio 2022, ha fornito, in riferimento alle farmacie connotate dal CSC 7.02.05 e dall'ATECO 2007 47.73.10, le istruzioni operative concernenti il recupero del contributo ordinario, versato al Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali dalla

data di decorrenza dell'entrata in vigore del D.I. 104125/2019, istitutivo del medesimo (marzo 2020), nonché le indicazioni in ordine alla regolarizzazione delle eventuali competenze arretrate nei confronti del Fis.

Per il corretto assolvimento degli obblighi contributivi, a decorrere dal periodo di paga gennaio 2022, ai datori di lavoro interessati verrà attribuito centralmente il codice di autorizzazione "0J" (datore di lavoro tenuto al versamento al Fis) in sostituzione del codice autorizzazione "0S" (datore di lavoro tenuto al versamento al Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali). La procedura di calcolo verrà adeguata al fine di determinare la corretta aliquota contributiva dovuta. I datori di lavoro interessati, ai fini del recupero del contributo ordinario versato al Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali e non dovuto per il periodo da marzo 2020 a dicembre 2021, valorizzeranno nel flusso UniEmens, all'interno di <DenunciaAziendale>, <AltrePartiteACredito>, nell'elemento <CausaleACredito>, i nuovi codici causale:

- "L221", che assume il significato di "Recupero contributo ordinario al Fondo di solidarietà per le attività professionali per i datori di lavoro che occupano mediamente da più di tre dipendenti a quindici dipendenti nel semestre precedente" e nell'elemento <ImportoACredito> indicheranno il relativo importo del credito spettante;
- "L222", che assume il significato di "Recupero contributo ordinario al Fondo di solidarietà per le attività professionali per i datori di lavoro che occupano mediamente più di quindici dipendenti nel semestre precedente" e nell'elemento <ImportoACredito> indicheranno il relativo importo del credito spettante.

Inps, messaggio, 16/2/2022, n. 772

Pensione: modalità di neutralizzazione periodi contributivi per disoccupazione Inps, messaggio, 23/2/2022, n. 883

L'Inps, con messaggio n. 883/2022, 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.

Il testo del messaggio n. 883/2022

Inps, messaggio, 23 febbraio 2022, n. 883

Oggetto: Sentenza della Corte Costituzionale n. 82 del 2017. Calcolo della retribuzione pensionabile e criteri per la neutralizzazione dei periodi contributivi per disoccupazione riferiti alle ultime 260 settimane di contribuzione antecedenti la decorrenza della pensione.

Premessa

Nella Gazzetta Ufficiale del 19 aprile 2017, n. 16, è stata pubblicata la sentenza n. 82 del 2017, con cui la Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 3, ottavo comma, della legge 29 maggio 1982, n. 297, recante "Disciplina del trattamento di fine rapporto e norme in materia pensionistica", per contrasto con gli articoli 36, primo comma, e 38, secondo comma, della Costituzione, "nella parte in cui non prevede che, nell'ipotesi di lavoratore che abbia già maturato i requisiti assicurativi e contributivi per conseguire la pensione e percepisca contributi per disoccupazione nelle ultime duecentosessanta settimane antecedenti la decorrenza della pensione, la pensione liquidata non possa essere comunque inferiore a quella che sarebbe spettata, al raggiungimento dell'età pensionabile, escludendo dal computo, ad ogni effetto, i periodi di contribuzione per disoccupazione relativi alle ultime duecentosessanta settimane, in quanto non necessari ai fini del requisito dell'anzianità contributiva minima".

...

Secondo la Corte Costituzionale, "quando il diritto alla pensione sia già sorto in conseguenza dei contributi in precedenza versati, la contribuzione successiva non può compromettere la misura della prestazione potenzialmente maturata, soprattutto quando sia più esigua per fattori indipendenti dalle scelte del lavoratore".

...

2. Ambito di applicazione

La sentenza n. 82 del 2017 interessa i casi in cui, nelle ultime 260 settimane di contribuzione antecedenti la decorrenza della pensione, siano compresi periodi di contribuzione per disoccupazione non necessari per il raggiungimento dei requisiti minimi per la pensione.

...

Relativamente al periodo in cui si collocano i contributi da disoccupazione neutralizzabili, non è consentito procedere alla neutralizzazione dei periodi contributivi superiori al quinquennio antecedente la decorrenza del trattamento pensionistico, considerato il dispositivo della sentenza in esame.

...

3. Modalità di ricalcolo e ricostituzione delle pensioni

Tenuto conto che l'articolo 3, ottavo comma, della legge n. 297/1982 è stato modificato nel tempo dalle sentenze della Corte Costituzionale in materia, come precisato dall'Istituto, con la circolare n.

127 del 5 luglio 2000, paragrafo 7, il principio di neutralizzazione si applica ai seguenti trattamenti pensionistici:

- pensioni di vecchiaia a carico dell'assicurazione generale obbligatoria dei lavoratori dipendenti aventi decorrenza dal mese successivo a quello di compimento dell'età pensionabile, sia a carico del Fondo pensione lavoratori dipendenti sia delle gestioni previdenziali INPS dei lavoratori autonomi, liquidate o riliquidate in forma retributiva con il cumulo della contribuzione versata nell'assicurazione generale obbligatoria dei lavoratori dipendenti, ai fini del calcolo di quest'ultima;
- pensioni di anzianità e pensioni anticipate di cui all'articolo 24, comma 10, del decreto-legge n. 201/2011, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 214/2011, a carico della assicurazione generale obbligatoria dei lavoratori dipendenti o a carico delle gestioni previdenziali Inps dei lavoratori autonomi, liquidate o riliquidate in forma retributiva con il cumulo della contribuzione versata nell'assicurazione generale obbligatoria dei lavoratori dipendenti, ai fini del calcolo di quest'ultima, indipendentemente dal compimento dell'età pensionabile da parte degli interessati;
- pensioni di reversibilità provenienti da pensione di vecchiaia con decorrenza dal mese successivo a quello di compimento dell'età pensionabile o da pensione di anzianità o da trattamento di prepensionamento il cui titolare sia deceduto dopo avere compiuto l'età per il pensionamento di vecchiaia, sempreché per la pensione diretta ricorressero le condizioni per l'applicazione della sentenza stessa.

Si precisa che l'espressione "*indipendentemente dal compimento dell'età pensionabile*" va intesa come applicabilità della neutralizzazione, alternativamente, o alla pensione di anzianità/anticipata prima del compimento dell'età pensionabile, con il vincolo del mantenimento del requisito contributivo per il diritto alla pensione medesima, o al compimento dell'età pensionabile.

Resta esclusa la possibilità di applicare due volte il beneficio in esame sul medesimo trattamento pensionistico.

Sulla base dei principi affermati dalla Corte Costituzionale, l'interessato ha diritto al ricalcolo del proprio trattamento pensionistico, senza la valutazione della contribuzione per disoccupazione che si collochi nell'ultimo quinquennio precedente la decorrenza della pensione, ove la neutralizzazione determini un importo più favorevole. I periodi di contribuzione figurativa per trattamenti di disoccupazione, collocati nell'ultimo quinquennio, devono essere neutralizzati per l'intero periodo, non essendo consentito neutralizzare singoli periodi all'interno del periodo massimo considerato (cfr. il messaggio n. 12002 del 20 aprile 2006).

Peraltro, in considerazione del richiamo della sentenza a "*periodi di contribuzione per disoccupazione relativi alle ultime 260 settimane*" è possibile procedere a neutralizzare, dal computo della retribuzione pensionabile e dell'anzianità contributiva, periodi di disoccupazione anche inferiori al periodo massimo considerato (quinquennio), qualora gli stessi siano collocati successivamente al raggiungimento del requisito contributivo minimo per il diritto a pensione.

Ai fini del calcolo di tutte le quote retributive della pensione devono essere esclusi dal computo dell'anzianità contributiva e della retribuzione pensionabile tutti i periodi contributivi per disoccupazione, non determinanti ai fini del perfezionamento del requisito dell'anzianità contributiva minima, che si collochino nelle ultime 260 settimane di contribuzione antecedenti la data di decorrenza della pensione stessa, nel caso in cui tale esclusione determini un importo di pensione più favorevole. Pertanto, ai fini del computo della retribuzione pensionabile, i periodi di riferimento previsti dalla legge per l'individuazione della stessa non devono tenere conto di tutti i periodi contributivi per disoccupazione che si collochino nelle ultime 260 settimane di contribuzione antecedenti la data di decorrenza della pensione. Ovviamente, la retribuzione pensionabile di ciascuna quota retributiva, una volta operata l'esclusione degli anzidetti periodi, deve comunque essere calcolata sulla base del numero di settimane occorrenti per legge ai fini del calcolo di ciascuna quota retributiva.

Si chiarisce, inoltre, che per le pensioni calcolate con il sistema misto la neutralizzazione non è applicabile alle quote calcolate con il sistema contributivo, in forza dell'operare del maggiore apporto contributivo, con l'incremento del montante.

Obbligo di comunicazione dei lavoratori autonomi occasionali: ulteriori FAQ **INL, nota, 1/3/2022, n. 393**

L'INL, con nota n. 393 del 1° marzo 2022, ha fornito ulteriori chiarimenti in relazione all'obbligo di comunicazione dei lavoratori autonomi occasionali ai sensi dell'articolo 14, comma 1, D.Lgs. 81/2008, andando a integrare le FAQ contenute nella nota INL n. 109/2022.

Il testo della nota n. 393/2022

INL, nota, 1° marzo 2022, n. 393

Oggetto: art. 13, D.L. n. 146/2021 conv. da L. n. 215/2021 – obbligo di comunicazione dei lavoratori autonomi occasionali – integrazione FAQ del 27 gennaio 2022.

Facendo seguito alla nota prot. n. 29 dell'11 gennaio u.s., ad integrazione delle FAQ contenute nella n. 109 del 27 gennaio u.s., si ritiene opportuno fornire nuovi chiarimenti in relazione all'obbligo di comunicazione in oggetto, anche in considerazione degli ulteriori quesiti sollevati. Le nuove FAQ, che costituiscono parte integrante della presente nota, sono state condivise con l'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali che si è espresso con nota prot. 1828 del 28 febbraio 2022.

11. Coloro che svolgono esclusivamente attività di volontariato, a fronte della quale percepiscono solo rimborsi spese, sono ricompresi nell'ambito di applicazione dell'art. 14, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008, come modificato dall'art. 13 del D.L. n. 146/2021 (conv. da L. n. 215/2021), concernente l'obbligo di comunicazione dei lavoratori autonomi occasionali?

No, in quanto l'obbligo di comunicazione introdotto dalla L. n. 215/2021, di conversione del D.L. n. 146/2021, è finalizzato a monitorare e contrastare forme elusive nell'impiego di lavoratori autonomi occasionali. Tale obbligo interessa esclusivamente i lavoratori inquadrabili nella definizione contenuta all'art. 2222 c.c. – riferito alla persona che "si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente" – e sottoposti, in ragione dell'occasionalità dell'attività, al regime fiscale di cui all'art. 67, comma 1 lett. I), del D.P.R. n. 917/1986 (cfr. ML e INL nota prot. n. 29 dell'11 gennaio 2022). Tanto premesso si ritiene che, laddove i soggetti coinvolti non siano prestatori di lavoro e che le somme ad 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 ed alla esatta qualificazione di detti rapporti, sui quali rimane fermo ogni potere di accertamento.

12. Le guide turistiche possono ritenersi escluse dall'obbligo di comunicazione preventiva introdotto dall'art. 14, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008?

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 di comunicazione preventiva? 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 che, come già chiarito nella nota ML e INL del 27 gennaio u.s. (FAQ n. 5), sono escluse dall'obbligo.

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 comunicazionale di cui all'art. 14, comma 1, D.Lgs. n. 81/2008?

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 quinquies, D.L. n. 510/1996, come modificato dal D.L. n. 152/2021 (conv. da L. n. 233/2021).

15. Una S.p.A. a partecipazione pubblica, che persegue finalità pubblicistiche (ad es. progettazione, costruzione, manutenzione, gestione e vigilanza delle reti stradali), qualora ricorra a prestazioni di lavoro autonomo occasionale, è tenuta al rispetto dell'obbligo di comunicazione ex art. 14, comma 1, D.Lgs. n. 81/2008?

La società per azioni con partecipazione pubblica non possono ritenersi equiparabili ad una P.A. per la sola circostanza che l'ente pubblico ne possieda, 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 di comunicazione preventiva introdotto dall'art. 14, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008?

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

17. Le prestazioni di lavoro autonomo occasionale rese in regime di smartworking 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 di comunicazione preventiva introdotto dall'art. 14, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008?

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 di comunicazione preventiva introdotto dall'art. 14, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008?

Sì, se rese da produttori assicurativi occasionali, cioè coloro che non sono forniti di lettera di autorizzazione, rientranti nel quinto gruppo di cui all'art. 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 di comunicazione ai sensi dell'art. 14, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008 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 ed 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 ex art. 14, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008.

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 ai sensi dell'art. 14, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008?

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 della eventuale omessa comunicazione nei tempi previsti, tenuto conto della oggettiva impossibilità di conoscere e, quindi, di comunicare in tempi utili tutti i requisiti minimi della comunicazione ai sensi del citato art. 14 e della nota MLPS/INL n. 29 dell'11/1/2022.

Comunicazioni obbligatorie per i contratti di rete d'impresa

A i sensi dell'articolo 30, comma 4-ter, D.Lgs. 276/2003, qualora il distacco di personale avvenga tra aziende che abbiano sottoscritto un contratto di rete d'impresa che abbia validità ai sensi del D.L. 5/2009, l'interesse della parte distaccante sorge automaticamente in forza dell'operare della rete, fatte salve le norme in materia di mobilità dei lavoratori previste dall'articolo 2103, cod. civ.. Inoltre, per le stesse imprese è ammessa la codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso. Il distacco (con interesse del distaccante riconosciuto automaticamente), quindi, è attivabile nell'ambito della rete in termini alternativi alla codatorialità.

Introduzione

È finalmente stato pubblicato il decreto 205/2021 del Ministero del lavoro, con il quale il Dicastero ha definito le modalità operative delle comunicazioni telematiche di inizio, di distacco ex articolo 30, comma 4-ter, D.Lgs. 276/2003, trasformazione, proroga e cessazione dei rapporti di lavoro in regime di codatorialità per il tramite del modello "Unirete", messo a disposizione dal Ministero del lavoro sul sito Servizi Lavoro e aggiornato con D.D..

Per le comunicazioni di co-assunzione in agricoltura continua, invece, ad applicarsi il D.M. 27 marzo 2014.

L'INL ha fornito le indicazioni operative sul tema con nota n. 315/2022.

A partire dal 23 febbraio 2022, perciò, le imprese aderenti a un contratto di rete devono eseguire le comunicazioni per il tramite di un soggetto individuato (l'impresa referente) nell'ambito del contratto stesso, quale incaricato alle comunicazioni previste dalle disposizioni vigenti, che, ai fini dell'abilitazione, avrà cura di allegare il contratto di rete, comprensivo delle regole di ingaggio che disciplinano la codatorialità da cui risulti l'elenco delle imprese co-datori e l'individuazione, da parte di quest'ultime, della stessa impresa referente.

In relazione ai rapporti di lavoro in codatorialità già in essere al 23 febbraio 2022, sarà, invece, possibile effettuare le comunicazioni entro il 24 marzo 2022 compreso.

Le regole si applicano a tutti i rapporti in codatorialità costituiti nell'ambito dei contratti di rete in essere al 23 febbraio 2022 o instaurati successivamente. Per i contratti di rete stipulati con l'obiettivo della solidarietà occupazionale, cioè di "favorire il mantenimento dei livelli di occupazione delle imprese di filiere colpite da crisi economiche in seguito a situazioni di crisi o stati di emergenza dichiarati con provvedimento delle autorità competenti" (l'articolo 3, comma 4-sexies, D.L. 5/2009, ne ha previsto il ricorso unicamente per gli anni 2020 e 2021, ma, benché la stipula sia limitata al 31 dicembre 2021, il contratto di rete in solidarietà esplica i suoi effetti anche in data successiva e fino alla sua naturale scadenza), gli obblighi trovano applicazione per i rapporti di lavoro in regime di codatorialità in essere al momento dell'entrata in vigore del decreto o istituiti successivamente.

Individuazione del datore di lavoro e obblighi

Per i lavoratori neoassunti in regime di codatorialità dovrà essere individuato un datore di lavoro di riferimento (primo quadro della Sezione datori di lavoro) in capo al quale sono ricondotti gli obblighi, nonché gli adempimenti previdenziali e assicurativi.

Per i rapporti di lavoro preesistenti all'attivazione del regime di codatorialità, l'impresa referente compilerà il modello Unirete Assunzione, indicando quale co-datore di riferimento il datore di lavoro originario presso il quale il lavoratore risulta in forza al momento della sua messa a fattor comune tra le imprese aderenti alla rete. Nessun altro obbligo comunicativo è imposto al datore di lavoro originario, atteso che il rapporto di lavoro, già instaurato con comunicazione Unilav Assunzione,

resta sospeso fino all'eventuale cessazione della codatorialità.

L'impresa referente per le comunicazioni non è automaticamente individuata quale datore di lavoro di riferimento del lavoratore e ciò è impossibile in tutti i casi in cui il rapporto di lavoro, preesistente al contratto di rete, sia stato instaurato con impresa diversa da quella referente.

Ai fini degli obblighi derivanti dall'inquadramento previdenziale e assicurativo, della retribuzione imponibile e dell'iscrizione sul LUL:

- per i lavoratori già in forza presso le imprese che aderiscono alla rete e che sono utilizzati in regime di codatorialità, si fa riferimento all'impresa di provenienza;
- in caso di nuova assunzione di personale da utilizzare in codatorialità, nella comunicazione va indicata l'impresa alla quale imputare il lavoratore assunto.

La retribuzione imponibile è individuata in base al Ccnl applicabile all'impresa come sopra individuata, fatto salvo l'obbligo della stessa di adeguamento alla maggiore retribuzione imponibile, desumibile in base al contratto applicato dall'impresa presso la quale il lavoratore ha svolto nel mese prevalentemente la propria attività, da indicare nella dichiarazione contributiva mensile all'Inps. Perciò, laddove la prestazione lavorativa sia stata resa nel mese in termini prevalenti in favore di una impresa che applichi un Ccnl che, per la medesima mansione, preveda una retribuzione più elevata rispetto a quella prevista dal contratto applicabile dal datore di lavoro di riferimento, l'imponibile oggetto di denuncia mensile dovrà essere quello di maggiore importo. Il Ccnl di riferimento risulterà, secondo i principi generali in materia, quello che presenti i requisiti di maggiore rappresentatività comparativa nella categoria. I lavoratori in codatorialità sono iscritti sul LUL dell'impresa come sopra individuata e le relative annotazioni devono evidenziare separatamente l'impiego orario del lavoratore presso ciascun datore di lavoro.

Il lavoratore, benché in codatorialità, in applicazione dell'articolo 2103, cod. civ., deve essere adibito presso ciascun co-datore alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle di inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito o a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento. Resta intangibile lo *ius variandi*, salva la possibilità di riferire il mutamento degli assetti organizzativi abilitanti l'adibizione a mansioni inferiori proprio all'intervenuto contratto di rete, fermo restando il diritto del lavoratore alla conservazione della categoria di inquadramento e al trattamento retributivo in godimento. Alla determinazione della mansione è collegata anche la definizione del regime di tutela dei profili di salute e sicurezza di cui al D.Lgs. 81/2008. Peraltro, il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo ai sensi del citato articolo 2103, cod. civ..

Il datore di lavoro di riferimento del lavoratore, che non è detto che coincida con l'impresa referente, ha la responsabilità di gestione degli adempimenti contributivi e assicurativi, quali la trasmissione dei flussi UniEmens, le registrazioni sul LUL, l'inserimento del lavoratore nell'autoliquidazione annuale Inail.

Modelli ed effetti

I dati richiesti sono i medesimi previsti nell'ordinario modello Unilav di instaurazione del rapporto di lavoro, con la specifica ulteriore delle "mansioni" svolte dal lavoratore. Il contratto collettivo di lavoro applicato sarà quello del datore di lavoro individuato nella comunicazione.

Il Modello Unirete Trasformazione dovrà essere compilato nei casi di trasformazione del rapporto di lavoro, di trasferimento del lavoratore e di distacco del lavoratore. In particolare, con riferimento all'istituto del distacco, andrà specificato nell'apposito campo se l'invio del lavoratore sia verso imprese non appartenenti alla rete o se avvenga verso imprese retiste, non rientranti tra i soggetti co-datori.

Il Modello Unirete Proroga dovrà essere utilizzato solo se il rapporto di lavoro è a termine, allorché lo stesso venga prorogato oltre il termine stabilito inizialmente.

Il Modello Unirete Cessazione si utilizza nelle ipotesi in cui venga meno il regime di codatorialità per cessazione della rete, per la fuoriuscita dal contratto di rete dell'impresa retista di riferimento dei rapporti di lavoro o per la cessazione del singolo rapporto di lavoro del lavoratore in codatorialità.

Nel caso di cessazione dell'intera rete, l'impresa referente comunicherà la chiusura di tutti i rapporti dei lavoratori in codatorialità e, per effetto di tale comunicazione, cesseranno quelli relativi ai lavoratori assunti e messi direttamente a fattor comune. Per i lavoratori già in forza, invece, la cessazione della rete, comunicata attraverso il modello Unirete dedicato, determinerà soltanto la conclusione del regime di codatorialità. Il rapporto di lavoro proseguirà con il datore di lavoro originario il quale, ove voglia recedere dal rapporto di lavoro, dovrà trasmettere il modello Unilav Cessazione. Le stesse indicazioni valgono in caso di dimissioni del lavoratore in codatorialità.

Il sistema di comunicazione UniRete gestisce anche le comunicazioni di distacco dei lavoratori in regime di codatorialità verso le imprese che, pur appartenendo alla rete, non abbiano aderito alla codatorialità (in tal caso l'interesse al distacco è dato per implicito) o nei confronti di imprese esterne alla rete (in questo caso l'interesse al distacco non è, invece, automatico).

Sanzioni e obblighi solidali

Le sanzioni (le medesime già previste dall'articolo 19, D.Lgs. 276/2003) sono applicate in capo al soggetto individuato nel contratto di rete quale impresa referente.

Nel rapporto di lavoro in codatorialità, tutti i retisti assumono il ruolo sostanziale di datori di lavoro, benché gli adempimenti siano formalmente riservati a un'unica impresa. La stipula del contratto di rete e dell'accordo di co-datorialità, infatti, implica l'insorgenza in capo ai lavoratori coinvolti dell'obbligo di rendere la prestazione lavorativa nei confronti di tutti i co-datori e, in capo a quest'ultimi, l'obbligo di corrispondere la retribuzione dovuta e di provvedere ai versamenti previdenziali dovuti. Ne consegue che l'adempimento degli obblighi potrà essere richiesto, per l'intero, a ciascuno dei co-datori, ferma restando la valenza, nei soli rapporti interni, di accordi volti a limitare il piano delle responsabilità e della natura liberatoria dell'adempimento dell'uno nei confronti degli altri con ogni facoltà di regresso nel rispetto delle regole stabilite tra le parti. In altri termini, mentre nel distacco, attivabile nell'ambito della rete in termini alternativi alla codatorialità, il lavoratore interessato è coinvolto nell'ambito di un rapporto bilaterale tra impresa retista distaccante e impresa retista distaccataria, la codatorialità consente il potenziale coinvolgimento di tutte le imprese appartenenti alla rete, che restano libere di scegliere se aderire a tale modello e usufruire della prestazione lavorativa in base alle c.d. "regole di ingaggio" appositamente predisposte e accessorie rispetto al contratto di rete. La conseguenza di tale scelta è l'applicazione del regime di corresponsabilità retributiva, previdenziale e assicurativa.

La nuova tassazione Irpef secondo l'Agenzia delle entrate

La Legge di Bilancio 2022 ha modificato il sistema di tassazione delle persone fisiche dal 1° gennaio 2022 e l'Agenzia delle entrate, con circolare n. 4/E/2022, ha fornito i propri chiarimenti. Considerato che le modifiche al sistema di tassazione devono essere valutate complessivamente, tenendo conto anche delle nuove disposizioni in materia di assegno unico e universale spettante per i figli e di quelle riguardanti la detrazione fiscale ex articolo 12, Tuir, la circolare si occupa anche di tali aspetti.

Introduzione

Le modifiche normative introdotte dalla Legge di Bilancio 2022 entrano in vigore il 1° gennaio 2022 e si applicano, quindi, a decorrere dal periodo d'imposta 2022 (modello 730/2023 o Redditi PF 2023). Per il periodo d'imposta 2021 (modello 730/2022 o Redditi PF 2022) restano, invece, applicabili le disposizioni prima vigenti.

Qualora i sostituti d'imposta non siano riusciti ad applicare tempestivamente le nuove regole, tenuto conto del necessario adeguamento dei software per la lavorazione delle buste paga e della circostanza che il 1° marzo 2022 entrano in vigore le modifiche dell'articolo 12, Tuir, possono applicare le modifiche normative entro il mese di aprile 2022, effettuando un conguaglio per i primi 3 mesi del 2022, ricordando che le modifiche all'articolo 12, Tuir, si applicano a decorrere dal 1° marzo 2022, con la conseguenza che, con riferimento all'anno d'imposta 2022, in relazione alle detrazioni per figli a carico, occorre procedere con calcoli diversificati delle detrazioni spettanti, applicando l'articolo 12, commi 1, lettera c), e 1-bis, Tuir, nella versione vigente fino al 28 febbraio 2022, per i mesi di gennaio e febbraio 2022 e quello vigente a seguito delle modifiche apportate per i successivi 10 mesi del 2022.

Tassazione Irpef

È stato modificato il metodo di calcolo dell'Irpef delineato nel Tuir, in base al quale l'imposta lorda è determinata applicando al reddito complessivo, al netto degli oneri deducibili ex articolo 10, Tuir, aliquote diverse per scaglioni di reddito. L'imposta netta è poi ottenuta sottraendo detrazioni e crediti d'imposta spettanti. In particolare, le rimodulazioni intervenute sono le seguenti:

- aliquote Irpef e scaglioni di reddito per il calcolo dell'imposta lorda;
- detrazioni spettanti per tipologia di reddito.

Inoltre, è stata modificata la disciplina del c.d. trattamento integrativo, con riduzione da 28.000 a 15.000 euro della soglia di reddito sopra la quale, in linea generale, il trattamento non spetta, facendo tuttavia salva l'attribuzione dello stesso, a specifiche condizioni, in caso di redditi superiori a 15.000, ma non a 28.000 euro. È stata anche abrogata la collegata "ulteriore detrazione" per redditi di lavoro dipendente e assimilati.

Scaglioni 2022	Aliquote 2022	Imposta dovuta
fino a 15.000 euro	23%	3.450 euro
da 15.001 fino a 28.000 euro	25%	3.450 euro + 25%
da 28.001 fino a 50.000 euro	35%	6.700 euro + 35%
oltre 50.001 euro	43%	14.400 euro + 43%

Per quanto riguarda le detrazioni, la nuova situazione è la seguente.

Detrazioni per redditi di lavoro dipendente e assimilati 2022 (articolo 13, Tuir)	
Reddito complessivo	Misura della detrazione
non superiore a 15.000 euro	1.880 euro (in ogni caso non inferiore a 690 euro o, se a tempo determinato, a 1.380 euro)

Schede operative

superiore ai 15.000 euro e fino a 28.000 euro	$1.910 + 1.190 \times [(28.000 - \text{reddito complessivo}) / 13.000]$
superiore a 28.000 euro e fino a 50.000 euro	$1.910 \times [(50.000 - \text{reddito complessivo}) / 22.000]$
superiore a 50.000 euro	Nessuna detrazione

N.B. L'importo della detrazione va aumentato di 65 euro per i redditi complessivi superiori a 25.000 euro e fino a 35.000 euro.

Tale importo va inteso quale correttivo in aumento alle detrazioni precedentemente riproporzionate secondo la durata del rapporto e deve essere corrisposto per intero nel corso dell'anno 2022, senza effettuare alcun ragguglio al periodo di lavoro nell'anno: il sostituto di imposta, perciò, riconosce l'ulteriore detrazione di 65 euro sin dal primo periodo di paga del 2022, fermo restando che alla fine dell'anno, ovvero al momento della cessazione del rapporto di lavoro, deve ricalcolare la detrazione effettivamente spettante in relazione all'ammontare della retribuzione complessivamente erogata nel periodo d'imposta.

L'Agenzia fa presente che, ai fini del calcolo delle detrazioni per lavoro dipendente, non vanno computati i giorni di assenza ingiustificata per violazione dell'obbligo di possesso della certificazione verde Covid-19 (allo stato fino al 31 marzo 2022), in quanto le detrazioni per lavoro dipendente vanno rapportate al periodo di lavoro nell'anno e cioè al numero dei giorni compresi nel periodo di durata del rapporto di lavoro per i quali il lavoratore ha diritto alle detrazioni per lavoro dipendente: in tale numero di giorni vanno, in ogni caso, compresi le festività, i riposi settimanali e gli altri giorni non lavorativi e vanno sottratti i giorni per i quali non spetta alcun reddito, neppure sotto forma di retribuzione differita (ad esempio, le assenze per aspettativa senza corresponsione di assegni).

Detrazioni per redditi di pensione 2022 (articolo 13, Tuir)

Reddito complessivo	Misura della detrazione
non superiore a 8.500 euro	1.955 euro (in ogni caso non inferiore a 713 euro)
superiore a 8.500 euro e fino a 28.000 euro	$700 + 1.255 \times [(28.000 - \text{reddito complessivo}) / 19.500]$
superiore a 28.000 euro e fino a 50.000 euro	$700 \times [(50.000 - \text{reddito complessivo}) / 22.000]$
superiore a 50.000 euro	Nessuna detrazione

N.B. L'importo della detrazione va aumentato di 50 euro per i redditi complessivi da 25.001 a 29.000 euro. Tale importo va inteso quale correttivo in aumento alle detrazioni precedentemente riproporzionate al periodo di pensione e deve essere corrisposto per intero nel corso dell'anno 2022: il sostituto d'imposta riconosce l'ulteriore detrazione di 50 euro sin dal primo periodo di paga del 2022, fermo restando che alla fine dell'anno, o al momento della cessazione del rapporto pensionistico, deve ricalcolare la detrazione effettivamente spettante in relazione all'ammontare del trattamento pensionistico complessivamente erogato nel periodo d'imposta.

Detrazioni per redditi di lavoro autonomo e altri redditi 2022 (articolo 13, Tuir)

Reddito complessivo	Misura della detrazione
non superiore a 5.500 euro	1.265 euro
superiore a 5.500 euro e fino a 28.000 euro	$500 + 765 \times [(28.000 - \text{reddito complessivo}) / 22.500]$
superiore a 28.000 euro e fino a 50.000 euro	$500 \times [(50.000 - \text{reddito complessivo}) / 22.000]$
superiore a 50.000 euro	Nessuna detrazione

N.B. La detrazione, a differenza di quelle previste per i lavoratori dipendenti e per i titolari di redditi di pensione, non deve essere raggugliata al periodo di svolgimento dell'attività e, pertanto, spetta a prescindere dal periodo di attività svolta nell'anno.

L'importo della detrazione va aumentato di 50 euro per i redditi complessivi superiori a 11.000 euro, ma non a 17.000 euro.

Tale importo va inteso quale correttivo in aumento alle detrazioni e spetta - in presenza dei requisiti reddituali suindicati - per intero nel corso dell'anno 2022.

Trattamento integrativo

C.d. bonus irpef o bonus 100 euro	
Periodo	Disciplina
Ante 1° gennaio 2022	<p>Era riconosciuta, dal 2021, una somma a titolo di trattamento integrativo, che non concorrevà alla formazione del reddito, di importo pari a 1.200 euro annui qualora:</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'imposta lorda determinata sui redditi da lavoro dipendente e assimilati risultasse superiore all'ammontare della detrazione spettante per lavoro dipendente e assimilati; e • il reddito complessivo non risultasse superiore a 28.000 euro. <p>Era dunque necessaria la previa verifica della "capienza" dell'imposta lorda determinata sui redditi da lavoro dipendente e assimilati rispetto alla detrazione spettante per le stesse tipologie reddituali, con riferimento al medesimo periodo di imposta, ossia l'anno in corso.</p>
Post 1° gennaio 2022	<p>È stata ridotta da 28.000 a 15.000 euro la soglia di reddito complessivo sopra la quale il trattamento integrativo di regola non spetta, lasciando inalterato l'impianto di determinazione e spettanza dello stesso. Ferma restando la verifica della "capienza" dell'imposta lorda determinata sui redditi da lavoro dipendente e assimilati rispetto alla detrazione spettante per le stesse tipologie reddituali, il trattamento integrativo è comunque riconosciuto se il reddito complessivo è superiore a 15.000 ma non a 28.000 euro, a condizione che la somma di determinate detrazioni (per carichi di famiglia, per reddito da lavoro dipendente e assimilati incluso l'eventuale correttivo, per interessi passivi su prestiti o mutui contratti entro il 2021, per le rate relative alle spese sostenute fino al 31 dicembre 2021 riferite a spese sanitarie, interventi di recupero del patrimonio edilizio e di riqualificazione energetica degli edifici, nonché a detrazioni previste da altre disposizioni normative. Le detrazioni, escluse quelle per carichi di famiglia e tipologia reddituale, afferiscono a spese sostenute fino al 31 dicembre 2021, quindi anche in anni precedenti al 2021, ma la cui detrazione si protrae nell'anno di imposta 2022 e, eventualmente, negli anni successivi per effetto della rateazione prevista dalla normativa vigente al momento del sostenimento dell'onere) sia di ammontare superiore all'imposta lorda. In tale ipotesi, il trattamento integrativo è riconosciuto per un ammontare, comunque non superiore a 1.200 euro, determinato in misura pari alla differenza tra la somma delle detrazioni elencate relative al 2022 e l'imposta lorda 2022 determinata secondo le regole ordinarie e non sui soli redditi da lavoro dipendente e assimilati.</p>

Esempi

Reddito complessivo pari a 14.000 euro derivante esclusivamente da un contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato (per 365 giorni)	Per un lavoratore impiegato per l'intero anno 2022 il cui reddito da lavoro è di 14.000 euro, l'importo dell'imposta lorda sui redditi da lavoro dipendente è pari a 3.220 euro, la detrazione da lavoro dipendente spettante è pari a 1.880 euro, l'imposta netta sui predetti redditi è pari a 1.340 euro (la prima condizione richiesta dalla norma, relativa alla capienza, risulta, quindi, rispettata). Atteso che tale contribuente ha un reddito complessivo pari a 14.000 euro per l'anno 2022 e che ha lavorato per 365 giorni, ha diritto a una somma pari a 1.200 euro, a titolo di trattamento integrativo, che non concorre alla formazione del reddito.
Reddito complessivo pari a 25.000 euro derivante da un contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato (per 365 giorni) per un importo pari a 18.000 euro e da redditi agrari pari a 7.000 euro, coniuge a carico, spese per interessi passivi pari a 4.000 euro	Per un lavoratore impiegato per l'intero anno 2022 il cui reddito da lavoro è di 18.000 euro, l'importo dell'imposta lorda sui redditi da lavoro dipendente è pari a 3.970 euro, la detrazione da lavoro dipendente spettante è pari a 2.825 euro, l'imposta netta sui predetti redditi è pari a 1.145 euro (la prima condizione richiesta dalla norma, relativa alla capienza, risulta, quindi, rispettata). Successivamente occorre verificare che vi sia "incapienza" dell'imposta lorda rispetto alle detrazioni: <ul style="list-style-type: none"> • imposta lorda pari a 5.720 euro; • detrazioni lavoro dipendente pari a 2.185 euro; • detrazioni per carichi di famiglia pari a 690 euro; • detrazioni per interessi passivi di mutuo agrario (1.500 x 19%) pari a 760 euro.

Per un mutuo agrario contratto il 10 giugno 2021 e seconda rata riferita a spese, sostenute nel 2021, per interventi di recupero del patrimonio edilizio pari a 3.000 euro

- seconda rata di detrazione per il recupero edilizio pari a 3.000 euro;
- totale detrazioni, pari a 6.635 euro.

La differenza fra imposta lorda e detrazioni è, pertanto, pari a meno 915 euro (la seconda condizione richiesta dalla norma, relativa all'incapienza, risulta, quindi, rispettata). Atteso che tale contribuente ha un reddito complessivo pari a 25.000 euro per l'anno 2022 (e quindi non superiore a 28.000 euro) e che ha lavorato per 365 giorni, ha diritto a una somma pari a 915 euro a titolo di trattamento integrativo, che non concorre alla formazione del reddito.

Qualora la differenza di cui sopra fosse di ammontare pari, ad esempio, a 1.400 euro, spetterebbero, a titolo di trattamento integrativo, 1.200 euro.

Il trattamento integrativo va riconosciuto dai sostituti d'imposta in via automatica, senza attendere alcuna richiesta esplicita da parte dei lavoratori sostituiti, ripartendone i relativi importi sulle retribuzioni relative a prestazioni rese a decorrere dal 1° gennaio 2022 e verificandone in sede di conguaglio la relativa spettanza, sulla base dei dati a loro disposizione, più precisamente, in base:

- al reddito previsionale relativo all'anno in corso; e
- alla "capienza" e all'"incapienza", relative all'anno in corso sulla base delle detrazioni note (articoli 12 e 13, commi 1 e 1.1, Tuir), effettuando un conguaglio di fine anno/cessazione (l'eventuale conguaglio definitivo va effettuato in sede di dichiarazione dei redditi presentata dal lavoratore sostituito).

I sostituti d'imposta devono determinare la spettanza del trattamento integrativo e il relativo importo anche in base ai dati di cui entrano in possesso, ad esempio per effetto di comunicazioni da parte del lavoratore, relative ai redditi rivenienti da altri rapporti di lavoro intercorsi nell'anno di riferimento.

Inoltre, il sostituto d'imposta non eroga il trattamento integrativo nel caso in cui il lavoratore abbia espressamente formulato una richiesta in tal senso, eventualmente recuperando il trattamento integrativo già erogato dagli emolumenti dei periodi di paga successivi e, comunque, entro i termini del conguaglio di fine anno/fine rapporto di lavoro. L'importo del trattamento integrativo riconosciuto è indicato nella CU.

Qualora il trattamento integrativo si riveli non spettante in sede di conguaglio, i sostituti d'imposta provvedono al recupero del relativo importo, che, se superiore a 60 euro, è rateizzato in 8 quote di pari ammontare a partire dalla prima retribuzione che tiene conto degli effetti del conguaglio, ma in caso di cessazione del rapporto di lavoro in un'unica soluzione, indipendentemente dall'importo, in mancanza di ulteriori retribuzioni sulle quali operare il recupero in maniera dilazionata. Qualora il recupero del beneficio non spettante non possa avvenire col conguaglio di fine rapporto di lavoro, ad esempio per incapienza della retribuzione, quanto non trattenuto deve essere comunicato all'interessato che deve versarlo entro il 15 gennaio dell'anno successivo.

Inoltre, i sostituti d'imposta compensano il credito maturato per effetto dell'erogazione del trattamento integrativo ai sensi dell'articolo 17, D.Lgs. 241/1997.

I contribuenti aventi diritto al trattamento integrativo, le cui remunerazioni sono erogate da un soggetto che non è sostituto d'imposta, possono richiedere il beneficio nella dichiarazione dei redditi.

Assegno unico e universale e modifiche alle detrazioni per carichi di famiglia

È stato istituito, a decorrere dal 1° marzo 2022, l'assegno unico e universale per i figli a carico (Auu), che costituisce un beneficio economico attribuito, su base mensile, per il periodo compreso tra marzo di ciascun anno e febbraio dell'anno successivo, ai nuclei familiari sulla base della condizione economica del nucleo, in base all'Isee. In conseguenza, con la medesima decorrenza, cessano di avere efficacia le detrazioni fiscali per figli a carico minori di 21 anni, ivi incluse le maggiorazioni delle detrazioni per figli minori di 3 anni e per figli con disabilità ed è abrogata la detrazione per famiglie numerose (in presenza di almeno 4 figli). Inoltre, a opera del Decreto Sostegni-ter ancora da convertire, per i figli di età inferiore ai 21 anni è previsto che:

- continuino a spettare le detrazioni e le deduzioni previste per oneri e spese sostenute nell'in-

teresse dei familiari fiscalmente a carico di cui all'articolo 12, Tuir, purché rispettino i criteri reddituali stabiliti (e siano quindi fiscalmente a carico), anche se non spettano più le detrazioni per figli a carico;

- continuano ad applicarsi le disposizioni di cui all'articolo 51, comma 2, Tuir, in tema di welfare, anche se non fiscalmente a carico.

Con riferimento alle detrazioni per carichi di famiglia, fino alla fine di febbraio 2022, restano in vigore le misure previgenti (in particolare, le detrazioni per i figli minori di 21 anni e la detrazione per famiglie numerose), quindi il sostituto d'imposta, anche al fine del riconoscimento del trattamento integrativo, deve computare le detrazioni per carichi di famiglia applicando, per gennaio e febbraio 2022, l'articolo 12 nella versione vigente al 28 febbraio 2022 e, per il restante periodo dell'anno, nella versione modificata a decorrere dal 1° marzo 2022. Resta ferma la verifica delle detrazioni effettivamente spettanti in occasione del conguaglio di fine anno o alla cessazione del rapporto di lavoro, con riferimento al reddito complessivo riferito all'intero periodo d'imposta.

Il ragguaglio della detrazione ai soli 2 mesi di vigenza dell'articolo 12, Tuir, deve essere effettuato anche con riferimento alla detrazione per famiglie numerose: per il 2022, se il contribuente ha diritto alla predetta detrazione, la stessa deve essere rapportata ai soli 2 mesi di vigenza della disposizione. La condizione richiesta dalla norma dell'esistenza di almeno 4 figli a carico può, tuttavia, verificarsi in tutto il periodo d'imposta 2022, senza la necessità di verificare che l'evento che dà diritto alla detrazione stessa sia avvenuto in vigenza della precedente disposizione (ad esempio, se si ipotizza, al 1° gennaio 2022, un nucleo familiare composto da genitori e 4 figli, l'ulteriore detrazione per figli a carico di 1.200 euro deve essere riconosciuta per soli mesi di gennaio e febbraio 2022, nella misura di 200 euro - $1.200/12 \times 2$ - ma tale detrazione spetta, nella medesima misura, anche se il quarto figlio nasce, ad esempio, a settembre 2022).

Per i figli disabili di età pari o superiore a 21 anni le detrazioni fiscali dell'articolo 12, Tuir, sono cumulabili con l'Auu eventualmente percepito.

Inoltre, al primo figlio di età pari o superiore a 21 anni può essere riconosciuta la detrazione prevista per il coniuge - se più conveniente delle detrazioni previste per i figli a carico - nel caso in cui l'altro genitore manchi o non abbia riconosciuto i figli naturali e il contribuente non sia coniugato o, se coniugato, si sia successivamente legalmente ed effettivamente separato, ovvero se vi siano figli adottivi, affidati o affiliati del solo contribuente e questi non sia coniugato o, se coniugato, si sia successivamente legalmente ed effettivamente separato.

Infine, atteso che le predette detrazioni sono rapportate al mese e competono dal mese in cui si sono verificate fino a quello in cui sono cessate le condizioni richieste, la specifica detrazione spetta dal mese del compimento dei 21 anni di età del figlio.

Esempi di risparmio d'imposta 2022

Lavoratore dipendente a tempo indeterminato con reddito complessivo pari a 50.000 euro: risparmio pari a 739 euro	
2021	2022
<ul style="list-style-type: none"> • Imposta lorda: 15.320 euro; • detrazioni per lavoro dipendente: 181 euro; • imposta netta: 14.400 euro 	<ul style="list-style-type: none"> • Imposta lorda: 14.400 euro; • detrazioni per lavoro dipendente: 0 euro (non si applica correttivo di 65 euro previsto per i redditi complessivi da 25.001 euro a 35.000 euro); • imposta netta: 15.139 euro
Lavoratore dipendente a tempo indeterminato con reddito complessivo pari a 30.000 euro: risparmio pari a 84 euro	
<ul style="list-style-type: none"> • Imposta lorda: 7.720 euro; • detrazioni per lavoro dipendente + ulteriore detrazione: 2.037 euro; • imposta netta: 5.683 euro 	<ul style="list-style-type: none"> • Imposta lorda: 7.400 euro; • detrazioni per lavoro dipendente: 1.801 euro (si applica correttivo di 65 euro previsto per i redditi complessivi da 25.001 euro a 35.000 euro); • imposta netta: 5.599 euro

Differimento dei termini relativi alle addizionali regionali e comunali all'Irpef

Per consentire agli enti territoriali competenti di adeguare la disciplina delle addizionali regionale e comunale al rinnovato sistema di tassazione delle persone fisiche, sono differiti alcuni termini:

- le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano hanno tempo fino al 31 marzo 2022, anziché il 31 dicembre 2021, per pubblicare la legge con la quale fissano l'eventuale maggiorazione dell'aliquota dell'addizionale regionale (l'aliquota ordinaria è fissata all'1,23%, ma ciascuna Regione a statuto ordinario, con propria legge, può stabilire una maggiorazione non superiore a 2,1 punti percentuali, mentre le Regioni a statuto speciale e le Province autonome possono stabilire una maggiorazione non superiore a 0,50 punti percentuali);
- le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, ai fini della semplificazione delle dichiarazioni e delle funzioni dei sostituti d'imposta e dei Caf, nonché degli altri intermediari, trasmettono i dati rilevanti per la determinazione dell'addizionale, per la pubblicazione sul sito informatico www.finanze.it, entro il 13 maggio 2022 (anziché entro il 31 gennaio 2022);
- i Comuni devono modificare scaglioni e aliquote dell'addizionale loro spettante entro i termini normativamente previsti (dal 2011, le delibere di variazione dell'addizionale comunale all'Irpef hanno effetto dal 1° gennaio dell'anno di pubblicazione sul sito informatico, purché avvenuta entro il 20 dicembre dell'anno cui la delibera afferisce).

Con la risoluzione Mef n. 2/DF/2022 è stato previsto che:

- le Regioni che intendano mantenere l'applicazione dell'aliquota unica dell'addizionale regionale non sono tenute a emanare alcuna legge e possono procedere all'inserimento dei dati all'interno del portale del federalismo fiscale www.portalefederalismofiscale.gov.it;
- le Regioni che abbiano modificato la disciplina dell'addizionale regionale all'Irpef con propria legge approvata entro il 31 dicembre 2021 sulla base della precedente articolazione degli scaglioni Irpef, devono provvedere all'emanazione di apposita legge regionale di adeguamento.

Ciò premesso, i sostituti d'imposta, in attesa che gli enti si attivino per rideterminare l'addizionale, devono applicare:

- l'aliquota unica, se deliberata entro il 31 dicembre 2021;
- l'aliquota di base, se entro il 31 dicembre 2021 sono state approvate le aliquote dell'addizionale sulla base della precedente articolazione degli scaglioni Irpef.

Esclusione dall'Irap

Dal periodo d'imposta in corso al 1° gennaio 2022 fuoriescono dall'ambito soggettivo di applicazione dell'Irap, se residenti nel territorio dello Stato, le persone fisiche esercenti:

- attività commerciali titolari di reddito d'impresa di cui all'articolo 55, Tuir;
- arti e professioni di cui all'articolo 53, comma 1, Tuir.

Al ricorrere della condizione di esercizio di impresa commerciale, non sono soggette a Irap l'impresa familiare e l'azienda coniugale non gestita in forma societaria.

Il riferimento alle persone fisiche esercenti arti e professioni implica che resti assoggettato a Irap l'esercizio di arti e professioni in forma associata.

L'esclusione dall'ambito soggettivo di applicazione dell'Irap determina la caducazione degli obblighi documentali, contabili, dichiarativi funzionali alla determinazione e all'assolvimento di detta imposta: i soggetti sopra individuati, a far data dal periodo d'imposta in corso al 1° gennaio 2022, non sono, perciò, altresì tenuti al rispetto degli obblighi documentali, contabili, di versamento dell'acconto e del saldo dell'Irap, nonché dell'obbligo di presentazione della dichiarazione Irap.

Diversamente, permangono tutti gli obblighi documentali, contabili, dichiarativi, di versamento dell'imposta, in acconto e a saldo, relativi ai periodi d'imposta precedenti a quello in corso al 1° gennaio 2022. A titolo esemplificativo, con riferimento al periodo d'imposta 2021, resta dovuto il versamento del saldo Irap e l'obbligo di presentazione della dichiarazione Irap.

Rinnovi contrattuali maggio 2021

Metalmeccanica PMI Confapi – Accordo 26 maggio 2021

In data 26 maggio 2021 è stato siglato da Unionmeccanica Confapi con Fiom-Cgil, Fim-Cisl e Uil-Uim, l'accordo per il rinnovo del Ccnl Metalmeccanica PMI Confapi, con decorrenza 1° giugno 2021 e scadenza al 31 dicembre 2024.

Di seguito si riepilogano le principali novità.

Minimi retributivi

A decorrere dalle scadenze indicate, i minimi tabellari sono pari ai seguenti importi:

Categoria professionale	Minimi retributivi dal 1.6.2021	Minimi retributivi dal 1.6.2022	Minimi retributivi dal 1.6.2023	Minimi retributivi dal 1.6.2024
9	2.587,60	2.619,60	2.654,28	2.700,29
8	2.326,77	2.355,54	2.386,81	2.428,09
7	2.139,59	2.166,05	2.194,81	2.232,77
6	1.994,33	2.018,99	2.045,80	2.081,18
5	1.860,07	1.883,07	1.908,07	1.941,07
4	1.736,44	1.757,91	1.781,25	1.812,06
3	1.664,29	1.684,87	1.707,23	1.736,76
2	1.500,00	1.518,55	1.538,71	1.565,32
1	1.358,21	1.375,00	1.393,25	1.417,35

Welfare contrattuale

Per l'anno 2021 le aziende devono mettere a disposizione di tutti i dipendenti strumenti di welfare del valore di 150 euro, da utilizzare entro il 31 dicembre 2021. A decorrere dall'anno 2022, tale importo è pari a 200 euro, da utilizzare entro il 31 dicembre 2022.

Il welfare sarà successivamente attivato a decorrere dall'anno 2023 e dall'anno 2024, da utilizzare entro il 31 dicembre di ciascun anno di riferimento.

Le parti precisano che per gli anni 2022, 2023 e 2024 l'azienda deve mettere effettivamente a disposizione dei lavoratori gli strumenti di welfare entro la fine del mese di febbraio di ciascun anno.

Reperibilità

A decorrere dal 1° giugno 2021, per l'effettivo svolgimento dei turni di reperibilità, viene riconosciuto al lavoratore interessato uno specifico compenso non inferiore ai seguenti valori:

Livelli	Compenso giornaliero		
	16 ore (giorno lavorato)	24 ore (giorno libero)	24 ore festive
Sup. al 5°	6,78	11,15	11,74
4° e 5°	5,90	9,26	9,93
1°, 2°, 3°	4,95	7,45	8,05
Livelli	Compenso settimanale		
	6 giorni	6 giorni con festivo	6 giorni con festivo e giorno libero
Sup. al 5°	45,06	45,66	50,02
4° e 5°	38,75	39,43	42,78
1°, 2°, 3° e 3°S	32,22	32,82	35,32

Trasferte

Ai lavoratori comandati a prestare la propria opera fuori dalla sede di lavoro, compete un rimborso delle spese sostenute o, in alternativa, un'indennità di trasferta forfettaria.

Contrattazione collettiva

L'indennità di trasferta è fissata nei seguenti importi:

Valori dal 1° giugno 2021	
Tipologia	Importi
Trasferta intera	44,12
Pasto meridiano o serale	11,92
Pernottamento	20,28

Contratto a tempo determinato

Diritto di precedenza

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i 12 mesi successivi alla scadenza del contratto a termine con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Stabilizzazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro

I lavoratori che abbiano svolto presso la stessa azienda, con mansioni equivalenti, sia periodi di lavoro con contratto di lavoro a termine che periodi di missione con contratto di somministrazione, qualora la somma dei periodi di lavoro nelle due tipologie citate superi i 44 mesi complessivi anche non consecutivi, acquisiscono il diritto ad essere assunti a tempo indeterminato laddove siano impiegati in forza di un contratto di lavoro a tempo determinato.

Assistenza sanitaria - Ebm salute

Sono destinatari i lavoratori, non in prova, con contratto a tempo indeterminato (anche part-time), di apprendistato e a tempo determinato non inferiore a 5 mesi alla data di iscrizione.

La contribuzione a carico azienda è pari a 60 euro annui (12 quote mensili da 5 euro), elevata a 96 euro annui dal 1° gennaio 2022.

Previdenza complementare - Fondapi

La contribuzione a carico azienda è pari al 2% dei minimi contrattuali e i lavoratori devono versare un contributo almeno pari all'1,2% dei minimi contrattuali.

Il contributo per gli apprendisti è pari all'1,6%.

Congedo matrimoniale

In caso di matrimonio i lavoratori e le lavoratrici non in prova hanno diritto a un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi.

Durante il periodo di congedo matrimoniale le aziende riconosceranno un'integrazione di quanto il lavoratore percepisce fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato.

Congedi per la formazione

I lavoratori con almeno 5 anni di anzianità di servizio possono richiedere, nell'arco dell'intera vita lavorativa, un periodo di congedo non retribuito pari a un massimo di 11 mesi, anche frazionabili, al fine di completare la scuola dell'obbligo, conseguire il titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea ovvero per partecipare ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

Il lavoratore deve presentare richiesta scritta al datore di lavoro:

- almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni;
- almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, specificando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.

Assenze

Il lavoratore deve giustificare l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di giustificato impedimento. L'assenza non consente la decorrenza della retribuzione anche in caso di giustificazione o autorizzazione.

Aspettative per motivi personali

I lavoratori con oltre 10 anni di anzianità di servizio potranno richiedere, per una sola volta in coerenza del rapporto di lavoro, un periodo di aspettativa della durata minima di un mese e massima di 6 non frazionabili.

Ai sensi della L. 53/2000, il lavoratore ha diritto a un periodo di congedo per gravi motivi familiari non superiore a 2 anni nell'arco della vita lavorativa per cause relative alla situazione personale, alla propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'articolo 433, cod. civ., anche se non conviventi, nonché ai portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi. Durante il periodo di aspettativa e di congedo il lavoratore conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

Aspettativa per tossicodipendenza

È prevista la concessione di un periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 3 anni ai lavoratori tossicodipendenti che debbono accedere a programmi terapeutici e riabilitativi presso strutture pubbliche o comunità terapeutiche, dietro certificazione periodica di dette strutture.

Al lavoratore che abbia la necessità, attestata dal competente servizio pubblico, di concorrere al programma terapeutico seguito da un familiare tossicodipendente viene concesso un periodo di aspettativa (senza decorrenza della retribuzione né dell'anzianità di servizio) fino a 4 mesi, frazionabili in periodi non inferiori a un mese.

Principali scadenze del mese di aprile

lunedì 11 aprile

Fondi dirigenti del commercio – Versamento

Versamento dei contributi trimestrali, dovuti ai Fondi Besusso, Pastore e Negri per i dirigenti di aziende commerciali, relativamente al trimestre precedente.

Contributi Inps – Datori di lavoro domestico

Versamento dei contributi trimestrali, dovuti all'Inps per i collaboratori domestici, relativamente al trimestre precedente.

martedì 19 aprile

Irpef versamento ritenute – Sostituti d'imposta

Versamento ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente e assimilati, sui redditi di lavoro autonomo e su provvigioni trattenute dai sostituiti d'imposta nel mese precedente.

Versamento addizionali regionali e comunali – Sostituti d'imposta

Versamento in unica soluzione delle addizionali regionale e comunale trattenute ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di cessazione del rapporto di lavoro.

Versamento delle rate delle addizionali regionale e comunale trattenute ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di conguaglio di fine anno.

Versamento acconto addizionale comunale – Sostituti d'imposta

Versamento della rata dell'acconto dell'addizionale comunale trattenuta ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente.

Contributi Inps – Gestione separata

Versamento dei contributi dovuti dai committenti alla Gestione separata Inps su compensi corrisposti nel mese precedente.

Contributi Inps – Pescatori autonomi

Versamento dei contributi previdenziali personali Inps da parte dei pescatori autonomi.

Contributi Inps – Datori di lavoro

Versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti all'Inps dai datori di lavoro, relativi alle retribuzioni del mese precedente.

Contributi Inps ex Enpals – Versamento

Versamento dei contributi dovuti all'ex Enpals, ora Inps, dalle aziende dello spettacolo e dello sport per il periodo di paga scaduto il mese precedente.

Contributi Inpgi – Versamento

Versamento dei contributi Inpgi relativi al mese precedente, da parte delle aziende con dipendenti con qualifica di giornalisti e praticanti.

Contributi Casagit – Versamento

Versamento dei contributi assistenziali alla Casagit relativi al mese precedente, da parte dei datori

di lavoro che occupano giornalisti e praticanti.

lunedì 2 maggio

UniEmens – Invio telematico

Termine per la trasmissione telematica della denuncia retributiva e contributiva UniEmens relativa al mese precedente.



TeamSystem Studio Cloud

Esperienza digitale per Commercialisti e Consulenti del lavoro

La soluzione per innovare
e far crescere il business del Professionista.
Una piattaforma collaborativa, sicura, mobile e in cloud.

Per info: www.teamsystem.com/teamsystem-studio-cloud

TEAMSYSTEM LABOUR REVIEW

Redazione:

 **Euroconference**
Editoria

Editrice TeamSystem

Sede: Via Sandro Pertini, 88 - 61122 Pesaro

Direttore Responsabile: Sergio Pellegrino

Reg. Trib. Pesaro n° 443/98

S.E. o O.

Riproduzione vietata

