Periodico di informazione lavoristica e previdenziale

TeamSystem

TEAMSYSTEM LABOUR REVIEW

n. 292

In collaborazione con

Euroconference

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

Sommario

Osservatorio del lavoro 2

Normativa e prassi in evidenza

Apprendistato di I livello: chiarimenti interpretativi 13

Schede operative

Maxisanzione per lavoro sommerso 17

Indennità una tantum del Decreto Aiuti 20

Novità per assistenti di studio odontoiatrico 22

Contrattazione collettiva

Rinnovi contrattuali maggio 2022 25

Scadenzario

Principali scadenze del mese di luglio 27

Rapporto di lavoro

Provvedimenti di sospensione: revoca o posticipo in caso di attività non differibili

L'INL, con nota n. 1159 del 7 giugno 2022, ha precisato che la valutazione in merito all'adozione del provvedimento di sospensione ex articolo 14, D.Lgs. 81/2008, a seguito della sostituzione della citata disposizione da parte dall'articolo 13, D.L. 146/2021, con particolare riferimento ai casi di attività la cui interruzione potrebbe comportare gravi conseguenze ai beni e alla produzione (ad esempio, nel settore agricolo o in quello zootecnico) nonché la compromissione del regolare funzionamento di un servizio pubblico va effettuata in rapporto alla fattispecie concreta da parte del personale ispettivo, effettuando un bilanciamento degli interessi coinvolti nel caso di specie. La decisione della mancata adozione va accuratamente motivata, indicando già nel verbale di primo accesso i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche che hanno determinato la decisione. Nelle ipotesi prospettate, si ritiene possa integrare un grave rischio per la pubblica incolumità la sospensione di un servizio pubblico che, in assenza di valide alternative che possano garantire l'esercizio di diritti spesso di rango costituzionale, va dunque salvaguardato (ad esempio, attività di trasporto, di fornitura di energia elettrica, etc.).

In tutte le ipotesi in cui non ricorrano i presupposti per una mancata adozione del provvedimento di sospensione, ma si valuti che dallo stesso possano comunque derivare significativi danni per ragioni tecniche, sanitarie o produttive – ad esempio, per l'interruzione di cicli produttivi avviati o danni agli impianti per l'improvvisa interruzione – la valutazione da fare è sul possibile posticipo degli effetti della sospensione in un momento successivo a quello dell'adozione del provvedimento, come previsto dall'articolo 14, comma 4, nel quale si fa riferimento al momento della "cessazione dell'attività lavorativa in corso che non può essere interrotta", intendendo pertanto per "attività lavorativa" non solo il singolo turno di lavoro, ma il ciclo produttivo in corso, dalla cui interruzione possano derivare conseguenze gravi di natura economica (raccolta dei frutti maturi, vendemmia in corso, etc.) e sempre che dal posticipo degli effetti della sospensione non derivino rischi per la salute dei lavoratori o dei terzi o per la pubblica incolumità.

Resta fermo che la continuazione dell'attività per mancata adozione del provvedimento o per posticipazione dei suoi effetti deve comunque avvenire nel rispetto di ogni condizione di legalità e di sicurezza, cosicché i lavoratori in nero non potranno continuare a svolgere la propria attività sino a una completa regolarizzazione e la possibilità, ai sensi dell'articolo 14, comma 1, di "imporre specifiche misure atte a far cessare il pericolo per la sicurezza o per la salute dei lavoratori durante il lavoro".

INL, nota, 7/6/2022, n. 1159

Costo del lavoro del personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia

Il Ministero del lavoro, con decreto 25 del 6 giugno 2022, ha aggiornato il costo medio orario del lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia, disinfestazione e servizi integrati/multiservizi, in maniera distinta per gli operai e per gli impiegati sia a livello nazionale che a livello provinciale. Il decreto, con le relative tabelle, tiene conto dei recenti rinnovi contrattuali del settore.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, decreto, 6/6/2022, n. 25

Apprendistato di I livello: chiarimenti interpretativi

Il Ministero del lavoro, con circolare n. 12 del 6 giugno 2022, ha fornito chiarimenti interpretativi rispetto alle disposizioni del D.Lgs. 81/2015 e del D.I. 12 ottobre 2015, approfondendo, in particolare, l'istituto dell'apprendistato di primo livello, anche in considerazione delle recenti Raccomandazioni del Consiglio dell'Unione Europea, che hanno affidato all'apprendistato un ruolo strategico per il rafforzamento dei "sistemi di alternanza scuola-lavoro", ispirati all'approccio work-based.

A fronte di un quadro normativo che lascia spazio a prassi disomogenee dell'istituto contrattuale, la circolare mira a fornire soluzioni interpretative univoche della normativa vigente, che possano favorire l'applicazione uniforme del contratto di apprendistato di primo livello su tutto il territorio nazionale, lasciando inalterata la facoltà per le Regioni e Province autonome - per gli aspetti regolatori di propria competenza - di fissare ulteriori requisiti in materia.
Alla fine del documento sono riportati i fac simile, con i suggerimenti di possibili integrazioni, degli allegati al D.M. 12 ottobre 2015: tali fac simile non comportano una modifica a quelli allegati al D.M. 12 ottobre 2015, ma proposte adottabili dalle parti firmatarie del protocollo formativo.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, circolare, 6/6/2022, n. 12

Firmata una convenzione tra Agenzia delle entrate e consulenti del lavoro

L'Agenzia delle entrate, con comunicato stampa del 3 giugno 2022, ha reso noto di aver firmato una convenzione con i consulenti del lavoro, che fissa le nuove modalità di trasmissione dei dati sulle iscrizioni nell'Albo nazionale e dà avvio a un nuovo servizio on line che permetterà agli iscritti all'Ordine, compresi i soci delle società tra professionisti, di comunicare all'Agenzia le informazioni relative alle procure conferite dai propri clienti per lo svolgimento delle attività di rappresentanza o assistenza. In base alla convenzione, il CNO assolve centralmente agli obblighi comunicativi per conto di tutti gli Ordini territoriali e sfrutta la cooperazione applicativa per trasmettere le informazioni concernenti gli iscritti, con frequenza quindicinale. L'Agenzia delle entrate, potendo verificare lo stato dell'iscrizione del professionista su un archivio aggiornato, sarà quindi in grado di erogare ai consulenti del lavoro servizi digitali e telematici più efficaci. In particolare, l'accordo prevede che, entro il 30 giugno 2022, siano trasmesse tutte le iscrizioni, variazioni e cancellazioni risultanti nell'Albo unico nazionale, relative all'anno 2021, e che le informazioni relative all'anno 2022 siano comunicate attraverso un web service che restituisce le variazioni dall'ultima richiesta.
Il servizio web Gestione procure sfrutterà per primo queste modalità e sarà disponibile, successivamente al primo aggiornamento delle informazioni (non prima del 12 settembre 2022), in area riservata. Tramite Gestione procure, ciascun consulente del lavoro potrà comunicare all'Agenzia quali clienti hanno conferito procura per assistenza presso gli uffici, specificando la durata della stessa e i servizi per i quali ha efficacia. Il servizio permetterà anche al professionista di comunicare la lista dei propri collaboratori e, per ciascun cliente, se è stata concessa l'autorizzazione ad avvalersi dei collaboratori. Condizione per l'accesso all'applicativo sarà la regolare iscrizione all'Ordine, verificata in base alle informazioni trasmesse dal CNO.

Agenzia delle entrate, comunicato stampa, 3/6/2022

Alternanza scuola lavoro: sottoscritto il protocollo per salute e sicurezza

Ministero del lavoro, Ministero dell'istruzione, INL e Inail, in data 26 maggio 2022, hanno sottoscritto un protocollo d'intesa per la promozione e la diffusione della cultura della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro nell'ambito dei percorsi per le competenze trasversali e di orientamento.
Il protocollo, di durata triennale, disciplina proposte progettuali, educative e didattiche, volte a rendere pienamente efficace l'azione di sensibilizzazione sulle tematiche e sui valori della salute e sicurezza in ogni ambiente di vita, studio e lavoro per coloro che operano nella realtà scolastica, in continuità con le esperienze già realizzate a livello nazionale e territoriale, al fine di ridurre sistematicamente gli eventi infortunistici tramite l'utilizzo strategico di efficaci azioni di formazione e informazione, destinate a dirigenti scolastici, docenti e studenti.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Ministero dell'istruzione, INL, Inail, protocollo, 26/5/2022

Sorveglianza sanitaria eccezionale prorogata al 31 luglio 2022

L'Inail, con avviso del 26 maggio 2022, ha comunicato che la L. 52/2022, di conversione del D.L.

24/2022, ha prorogato fino al 31 luglio 2022 le disposizioni sulla sorveglianza sanitaria dei lavoratori maggiormente a rischio in caso di contagio da virus SARS-CoV-2. L'Istituto ricorda che i datori di lavoro pubblici e privati che non sono tenuti alla nomina del medico competente possono, sino alla data del 31 luglio 2022, o nominarne uno o fare richiesta di visita medica per sorveglianza sanitaria dei lavoratori e delle lavoratrici fragili ai servizi territoriali dell'Inail attraverso l'apposito servizio online.
Le richieste continuano a essere trattate sulla base delle indicazioni operative illustrate nella circolare n. 44/2020.

Inail, avviso, 26/5/2022

Permesso di soggiorno per motivi di studio: limiti allo svolgimento di attività lavorativa

L'INL, con nota n. 1074 del 24 maggio 2022, ha chiarito che gli studenti extracomunitari con permesso di soggiorno per motivi di studio e formazione possono svolgere un'attività lavorativa part-time secondo i limiti temporali definiti dall'articolo 14, comma 4, D.P.R. 394/1999 ("il permesso di soggiorno per motivi di studio o formazione consente, per il periodo di validità dello stesso, l'esercizio di attività lavorative subordinate per un tempo non superiore a 20 ore settimanali, anche cumulabili per cinquantadue settimane, fermo restando il limite annuale di 1.040 ore"), pertanto non sono conformi a tale norma contratti che prevedano, pur restando al di sotto del limite annuale delle 1.040 ore, un'articolazione oraria settimanale superiore alle 20 ore. In tal senso depone la circostanza che la disciplina de qua (per cui l'ingresso per motivi di studio non è subordinato alla disponibilità delle quote stabilite con i flussi ex articolo 3, comma 4, D.Lgs. 286/1998), in quanto di maggior favore rispetto a quella prevista ordinariamente per coloro che intendano fare ingresso nel territorio nazionale per finalità lavorative, risulta porsi in termini di eccezionalità rispetto al sistema normativo, così da impedire un'interpretazione estensiva dei limiti orari indicati nell'articolo 14, comma 4, D.P.R. 394/1999. Pertanto, qualora il titolare del permesso per motivi di studio intenda lavorare per un numero di ore superiore ai limiti anzidetti, è tenuto a richiedere, prima della sua scadenza, la conversione dello stesso in permesso per motivi di lavoro.

INL, nota, 24/5/2022, n. 1074

In G.U. la legge di conversione del D.L. Riaperture

È stata pubblicata sulla G.U. n. 119 del 23 maggio 2022 la L. 52 del 19 maggio 2022, di conversione del D.L. 24/2022 (c.d. Decreto Riaperture), contenente "Disposizioni urgenti per il superamento delle misure di contrasto alla diffusione dell'epidemia da COVID-19, in conseguenza della cessazione dello stato di emergenza, e altre disposizioni in materia sanitaria", che prevede, tra l'altro:

- formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro: nelle more dell'adozione dell'accordo di cui all'articolo 37, comma 2, secondo periodo, D.Lgs. 81/2008, la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro può essere erogata sia con la modalità in presenza sia con la modalità a distanza, attraverso la metodologia della videoconferenza in modalità sincrona, tranne che per le attività formative per le quali siano previsti dalla legge e da accordi adottati in sede di Conferenza Stato-Regioni un addestramento o una prova pratica, da svolgersi obbligatoriamente in presenza;
- proroga dei termini correlati alla pandemia di Covid-19:
  a) i termini previsti dalle disposizioni legislative di cui all'allegato A al D.L. 24/2022 sono prorogati fino al 31 dicembre 2022 e le relative disposizioni vengono attuate nei limiti delle risorse disponibili autorizzate a legislazione vigente;
  b) esclusivamente per i soggetti affetti dalle patologie e condizioni individuate dal decreto del Ministro della salute, adottato ai sensi dell'articolo 17, comma 2, D.L. 221/2021, fino al 30 giugno 2022, laddove la prestazione lavorativa non possa essere resa in modalità agile, per i lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso di certificazione rilasciata dai competenti

organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità, il periodo di assenza dal servizio è equiparato al ricovero ospedaliero ed è prescritto dalle competenti Autorità sanitarie, nonché dal medico di assistenza primaria che ha in carico il paziente, sulla base documentata del riconoscimento di disabilità o delle certificazioni dei competenti organi medico-legali di cui sopra, i cui riferimenti sono riportati, per le verifiche di competenza, nel medesimo certificato;

c) sono prorogate fino al 30 giugno 2022 le misure in materia di lavoro agile per i lavoratori fragili.

L. 19/5/2022, n. 52, G.U. 23/5/2022, n. 119

Convertito in legge il Decreto Ucraina-bis

È stata pubblicata sulla G.U. n. 117 del 20 maggio 2022 la L. 51 del 20 maggio 2022, di conversione del D.L. 21/2022 (c.d. Decreto Ucraina-bis), recante "Misure urgenti per contrastare gli effetti economici e umanitari della crisi ucraina". Tra le misure di interesse si segnala:

- per l'anno 2022, l'importo del valore di buoni benzina o analoghi titoli ceduti dai datori di lavoro privati 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;
- per fronteggiare, nell'anno 2022, situazioni di particolare difficoltà economica, 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 è riconosciuto, nel limite di spesa di 150 milioni di euro per l'anno 2022, un trattamento ordinario di integrazione salariale per un massimo di 26 settimane fruibili fino al 31 dicembre 2022;
- per fronteggiare, nell'anno 2022, situazioni di particolare difficoltà economica, ai datori di lavoro che occupano fino a 15 dipendenti di cui ai codici ATECO indicati nell'Allegato I al D.L. 21/2022, rientranti nel campo di applicazione degli articoli 26, 29 e 40, 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, è riconosciuto, nel limite di spesa di 77,5 milioni di euro per l'anno 2022, un ulteriore trattamento di integrazione salariale per un massimo di 8 settimane, fruibili fino al 31 dicembre 2022;
- ai fini di fronteggiare le difficoltà economiche derivanti dalla grave crisi internazionale in atto in Ucraina, i datori di lavoro di cui ai codici ATECO indicati nell'Allegato A al D.L. 21/2022, che, a decorrere dalla data di entrata in vigore del D.L. 21/2022 fino al 31 maggio 2022, sospendono o riducono l'attività lavorativa ai sensi del D.Lgs. 148/20158, sono esonerati dal pagamento della contribuzione addizionale di cui agli articoli 5, 29, comma 8 e 33, comma 2, D.Lgs. 148/2015;
- i termini relativi ad adempimenti a carico del libero professionista in caso di malattia o di infortunio si applicano con effetto retroattivo agli eventi verificatisi a decorrere dalla data di dichiarazione dello stato di emergenza in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili, di cui alla delibera del Consiglio dei ministri del 31 gennaio 2020. Non si dà luogo al rimborso delle sanzioni e degli interessi eventualmente già pagati. Sono fatte salve le dichiarazioni di regolarità contributiva già emesse, che non possono essere oggetto di riesame o di annullamento.

L. 20/5/2022, n. 51, G.U. 20/5/2022, n. 117

Metalmeccanica industria: determinato il costo medio orario del lavoro da giugno 2021

Il Ministero del lavoro, con D.D. 22 del 19 maggio 2022, ha determinazione il costo medio orario del lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti le attività rientranti nel campo di applicazione dell'accordo di rinnovo del Ccnl Metalmeccanica industria del 5 febbraio 2021, distintamente

per gli operai e per gli impiegati, con decorrenza dal mese di giugno 2021.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, D.D. 19/5/2022, n. 22

Modifiche alla disciplina del subappalto: ambito di applicazione temporale

L'INL, con nota n. 1049 del 19 maggio 2022, è intervenuto in tema di modifiche alla disciplina del subappalto, in particolare in relazione all'articolo 105, comma 14, D.Lgs. 50/2016, come modificato dall'articolo 49, D.L. 77/2021.

Su tale disciplina l'INL è già intervenuto con nota n. 1507/2021, secondo la quale "il subappaltatore, per le prestazioni affidate in subappalto, deve garantire gli stessi standard qualitativi e prestazionali previsti nel contratto di appalto e riconoscere ai lavoratori un trattamento economico e normativo non inferiore a quello che avrebbe garantito il contraente principale, inclusa l'applicazione dei medesimi contratti collettivi nazionali di lavoro, qualora le attività oggetto di subappalto coincidano con quelle caratterizzanti l'oggetto dell'appalto ovvero riguardino le lavorazioni relative alle categorie prevalenti e siano incluse nell'oggetto sociale del contraente principale".

Ora l'INL chiarisce che, in linea con quanto previsto dall'articolo 216, D.Lgs. 50/2016, il nuovo comma 14 risulta applicabile unicamente nei confronti dei contratti di subappalto relativi a gare il cui bando sia stato pubblicato dopo l'entrata in vigore del D.L. 77/2021.

INL, nota, 19/5/2022, n. 1049

Convalida dimissioni/risoluzioni consensuali: disponibile il modello di richiesta colloquio a distanza

L'INL, con notizia del 19 maggio 2022, ha comunicato che per le lavoratrici madri e i lavoratori padri di figli fino a 3 anni di età è disponibile il modello di richiesta del colloquio on line. Infatti, a seguito della cessazione del periodo emergenziale da Covid-19, non è più utilizzabile il modello di richiesta on line di convalida delle dimissioni/risoluzioni consensuali (ex articolo 55, D.Lgs. 151/2001) in sostituzione del colloquio diretto della lavoratrice madre o del lavoratore padre con il funzionario ITL.

Tuttavia, è possibile effettuare il colloquio con il personale dell'ITL anche a distanza, attraverso la presentazione di un apposito modello di richiesta disponibile on line. Quest'ultimo deve essere compilato in ogni sua parte e sottoscritto dalla lavoratrice o dal lavoratore interessato per poter accedere alla procedura da remoto in alternativa al colloquio in presenza con il funzionario incaricato. Il modulo, compilato e sottoscritto, deve essere trasmesso al competente Ufficio (individuato in base al luogo di lavoro o di residenza del lavoratore o della lavoratrice interessati) mediante posta elettronica: a tal fine, l'INL rende disponibile l'elenco degli ITL, con i relativi indirizzi e-mail.

Al suddetto modulo occorre anche allegare copia di un valido documento di identità (da esibire anche in occasione del colloquio on line) e della lettera di dimissioni/risoluzione consensuale presentata al datore di lavoro, debitamente datata e firmata.

INL, notizia, 19/5/2022

Contributi e fisco

Obblighi contributivi per cooperative in crisi aziendale

L'Inps, con messaggio n. 2350 dell'8 giugno 2022, ha offerto chiarimenti in ordine alla corretta individuazione dell'obbligo contributivo in capo alle società cooperative di cui alla L. 142/2001, in caso di deliberazione, da parte delle stesse, ai sensi dell'articolo 6, comma 1, L. 142/2001, di un "piano di crisi aziendale". L'Istituto, richiamando l'interpello n. 48/2009 del Ministero del lavoro - che aveva evidenziato come l'eccezionalità degli accadimenti che ne costituiscono il presupposto, ed esclusivamente per il periodo di durata del piano di crisi aziendale deliberato ai sensi dell'articolo 6, L. 142/2001, consente il superamento della generale disposizione di cui all'articolo 1, comma 1,

D.L. 338/1989 – chiarisce che, limitatamente al periodo di durata del piano di crisi aziendale, l'obbligazione contributiva "andrà quantificata sulla base di un imponibile corrispondente alle somme effettivamente corrisposte ai lavoratori, nel rispetto tuttavia del minimale contributivo giornaliero di cui all'art. 1, comma 2, del medesimo D.L. n. 338/1989".

Inps, messaggio, 8/6/2022, n. 2350

Inps Mobile: nuovo servizio per la consultazione dell'Isee

L'Inps, con notizia dell'8 giugno 2022, ha comunicato che l'app Inps Mobile è stata arricchita integrando al suo interno il nuovo servizio Consultazione Isee, che consente di scaricare e visualizzare l'ultima attestazione Isee in corso di validità.
L'app Inps Mobile è disponibile sia per il sistema operativo Android che per IOS ed è utilizzabile da parte dei cittadini muniti di Spid o di Cie (Carta identità elettronica).

Inps, notizia, 8/6/2022

Incentivo all'esodo: trattamento fiscale in caso di conferimento al Fondo di previdenza complementare

L'Agenzia delle entrate, con la risposta a interpello n. 323/E del 3 giugno 2022, ha offerto chiarimenti in merito al trattamento fiscale delle somme spettanti a titolo di incentivo all'esodo in caso di conferimento a un Fondo di previdenza complementare.
Il documento ricorda che l'articolo 19, comma 4, ultimo periodo, Tuir, prevede il passaggio al Fondo pensione in neutralità fiscale del solo Tfr, sia maturando sia maturato, e non anche di altre somme. Pertanto, l'Agenzia ritiene che l'eventuale trasferimento al Fondo di previdenza delle somme spettanti a titolo di incentivo all'esodo non possa avvenire in neutralità fiscale e che tali somme potranno essere versate al Fondo di previdenza al netto dell'imposta dovuta ai sensi dell'articolo 19, comma 2, Tuir.

Agenzia delle entrate, risposta a interpello, 3/6/2022, n. 323/E

730/2022: aggiornato il software di controllo

L'Agenzia delle entrate, in data 7 giugno 2022, ha aggiornato il software di controllo (versione 1.0.1) della dichiarazione 730/2022.

Agenzia delle entrate, sito

730/2022 precompilato: rimborsi a partire dal mese di luglio

L'Agenzia delle entrate, con comunicato stampa del 1° giugno 2022, ha reso noto che i rimborsi derivanti dalla liquidazione del 730 verranno riconosciuti ai cittadini nei prossimi mesi dai sostituti d'imposta (datori di lavoro ed enti previdenziali) secondo i tempi e le modalità ordinari: i rimborsi saranno, quindi, erogati a partire dal mese di luglio per i lavoratori e dal mese di agosto o settembre per i pensionati, in base alla data di invio della dichiarazione precompilata da parte dei contribuenti. Le medesime tempistiche per l'erogazione dei rimborsi da parte dei sostituti d'imposta valgono anche nel caso dei 730 presentati tramite un Caf, un professionista o il medesimo sostituto d'imposta.

Agenzia delle entrate, comunicato stampa, 1/6/2022

On line il portale incentivi.gov.it

Il Mise, con notizia del 1° giugno 2022, ha comunicato la creazione del portale incentivi.gov.it, un motore di ricerca che ha l'obiettivo di far conoscere e promuovere, in modo semplice e veloce, gli incentivi finanziati dal Ministero dello sviluppo economico, compresi quelli previsti dal PNRR, ad aspiranti imprenditori, alle imprese nuove e a quelle già attive, ai liberi professionisti, a enti e istituzioni.

Mise, notizia, 1/6/2022

Domande telematiche ai Fondi di garanzia: disponibile un nuovo servizio Inps

L'Inps, con messaggio n. 2303 del 1° giugno 2022, ha comunicato che è stato pubblicato il nuovo servizio per la trasmissione delle domande telematiche di intervento dei Fondi di garanzia, riservato ai cittadini. Il servizio on line consente di presentare, contestualmente o disgiuntamente, le domande di intervento del Fondo di garanzia per il Tfr e per i crediti di lavoro e del Fondo di garanzia della posizione previdenziale complementare.

Inps, messaggio, 1/6/2022, n. 2303

Pensionati in Ucraina: differito l'accertamento dell'esistenza in vita

L'Inps, con messaggio n. 2302 del 1° giugno 2022, ha confermato il differimento, per cause belliche, dell'accertamento dell'esistenza in vita dei pensionati residenti in Ucraina. Pertanto, per agevolare i pensionati in Ucraina, l'Inps non sospenderà i pagamenti delle pensioni intestate ai residenti che non abbiano completato il processo di accertamento dell'esistenza in vita, a partire dalla prossima rata di agosto 2022. Non ricorrerà, inoltre, nemmeno alla localizzazione del pagamento aggiuntivo della rata di luglio 2022 allo sportello delle locali agenzie di Western Union.
I pensionati che risultano non avere completato il processo di verifica e per i quali Citibank NA non sospenderà i pagamenti, compatibilmente con l'andamento degli eventi bellici, saranno ricompresi in una delle prossime campagne di accertamento dell'esistenza in vita.

Inps, messaggio, 1/6/2022, n. 2302

Diarie assicurati fuori residenza per accertamenti medico-legali, amministrativi o finalità terapeutiche

L'Inail, con circolare n. 24 del 30 maggio 2022, ha aggiornato le diarie riservate agli assicurati invitati fuori residenza presso gli uffici dell'Istituto per accertamenti medico-legali e amministrativi o per finalità sulla base dell'indice di variazione dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati tra la media annua del 2017 (anno dell'ultimo aggiornamento) e la media annua del 2021 (3,17%): l'aggiornamento decorre dal 1° giugno 2022.

Inail, circolare, 30/5/2022, n. 24

Assegno unico per percettori di RdC: disponibile il modello per integrazioni

L'Inps, con messaggio n. 2261 del 30 maggio 2022, ha comunicato che è disponibile in procedura il modello "RdC-Com AU", attraverso la cui presentazione avviene il riconoscimento delle integrazioni all'Assegno unico e universale per i figli a carico ai nuclei familiari percettori di RdC, qualora i dati necessari non siano già in possesso dell'Istituto. Il messaggio offre le indicazioni per la compilazione del modello, che può essere presentato esclusivamente in modalità telematica attraverso il servizio on line o i patronati.

Inps, messaggio, 30/5/2022, n. 2261

Lavoratori autonomi spettacolo: indennità di disoccupazione Alas

L'Inps, con messaggio n. 2260 del 30 maggio 2022, ha fornito chiarimenti sulle istruzioni operative e contabili e sulle riduzioni previste per la nuova indennità per la disoccupazione Alas, rivolta ai lavoratori autonomi dello spettacolo, pensata per coprire gli eventi di cessazione involontaria del lavoro intervenuti a partire dal 1° gennaio 2022.
L'Istituto precisa che per i lavoratori esercenti attività musicali, in considerazione delle particolari modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, che si connota per l'ampia autonomia di organizzazione dell'attività economica e dei compiti assunti, il Legislatore ha previsto che siano gli stessi a provvedere direttamente all'adempimento degli obblighi informativi e contributivi, in deroga alla disciplina previdenziale dettata per i lavoratori dello spettacolo.
Inoltre, il messaggio ricorda che per i lavoratori autonomi esercenti attività musicali, contraddistinti dal codice qualifica 500, è stato effettuato l'inquadramento automatizzato con il C.S.C. 7.07.11 con

ATECO 90.01.09 (Altre rappresentazioni artistiche) e che detti lavoratori, per assolvere gli obblighi contributivi, una volta muniti di Spid/Cie/Cns, possono utilizzare direttamente le denunce on line UniEmens (con un percorso semplificato) ed effettuare il versamento della contribuzione dovuta a mezzo F24.

Inps, messaggio, 30/5/2022, n. 2260

Anf: livelli reddituali luglio 2022 - giugno 2023

L'Inps, con circolare n. 65 del 30 maggio 2022, ha comunicato i nuovi livelli reddituali per il periodo 1° luglio 2022-30 giugno 2023, validi ai fini della corresponsione dell'Anf. In attuazione di quanto previsto dal D.Lgs. 230/2021, che ha istituito l'Assegno unico e universale per i figli a carico, valido dal 1° marzo 2022, abrogando dalla stessa data l'Anf per i nuclei con figli e orfanili, i nuovi livelli di reddito familiare riguardano esclusivamente i nuclei con familiari diversi da quelli con figli e orfanili e, quindi, composti da coniugi, fratelli, sorelle e nipoti.

Inps, circolare, 30/5/2022, n. 65

Criteri per l'individuazione degli elementi di incoerenza del modello 730/2022

L'Agenzia delle entrate, con provvedimento n. 184653 del 30 maggio 2022, ha stabilito i criteri per l'individuazione degli elementi di incoerenza delle dichiarazioni dei redditi modello 730/2022, precisando che gli elementi di incoerenza delle dichiarazioni dei redditi modello 730/2022 con esito a rimborso, presentate dai contribuenti con modifiche rispetto alla dichiarazione precompilata che incidono sulla determinazione del reddito o dell'imposta, sono individuati nello scostamento per importi significativi dei dati risultanti nei modelli di versamento, nelle CU e nelle dichiarazioni dell'anno precedente, o nella presenza di altri elementi di significativa incoerenza rispetto ai dati inviati da enti esterni o a quelli esposti nelle certificazioni uniche. È, altresì, considerato elemento di incoerenza delle dichiarazioni dei redditi modello 730/2022 con esito a rimborso la presenza di situazioni di rischio individuate in base alle irregolarità verificatesi negli anni precedenti.

Agenzia delle entrate, provvedimento, 30/5/2022, n. 184653

Aggiornato il tasso per le operazioni di attualizzazione e rivalutazione per le agevolazioni dal 1° giugno

È stato pubblicato sulla G.U. n. 125 del 30 maggio 2022 il decreto Mise 23 maggio 2022, che, a decorrere dal 1° giugno 2022, ha fissato allo 0,81% il tasso da applicare per le operazioni di attualizzazione e rivalutazione ai fini della concessione ed erogazione delle agevolazioni in favore delle imprese.

Mise, decreto, 23/5/2022, G.U. 30/5/2022, n. 125

Federazioni sportive: sospensione termini adempimenti e versamenti di contributi e premi

L'Inail, con circolare n. 23 del 27 maggio 2022, ha chiarito che possono beneficiare della sospensione dei termini relativi agli adempimenti e ai versamenti dei premi per l'assicurazione obbligatoria, dal 1° gennaio 2022 al 31 luglio 2022, come disposto dal D.L. 17/2022, le federazioni sportive nazionali, gli enti di promozione sportiva e le associazioni e società sportive professionistiche e dilettantistiche che hanno il domicilio fiscale, la sede legale o la sede operativa nel territorio dello Stato e operano nell'ambito di competizioni sportive in corso di svolgimento dal 1° gennaio 2022 al 31 luglio 2022. Gli adempimenti sospesi devono essere effettuati dal 20 luglio 2022 al 10 agosto 2022; i versamenti sospesi devono essere effettuati, senza applicazione di sanzioni e interessi, in un'unica soluzione entro il 31 agosto 2022 o mediante rateizzazione fino a un massimo di 4 rate mensili di pari importo, pari al 50% del totale dovuto, e l'ultima rata di dicembre 2022 pari al valore residuo.

L'Inail fornisce istruzioni per il versamento dei premi sospesi e per la presentazione della comunicazione di sospensione.
Anche l'Inps, con circolare n. 64 del 30 maggio 2022, offre indicazioni e istruzioni operative relativamente all'ulteriore proroga dei termini al 31 luglio 2022, indicando le diverse gestioni interessate e le modalità di recupero dei contributi sospesi, e ricordando che il termine per la ripresa dei versamenti è fissato al 31 agosto 2022.

Inail, circolare, 27/5/2022, n. 23; Inps, circolare, 30/5/2022, n. 64

Bonus edilizi: chiarimenti sull'indicazione del Ccnl edile applicato per accedere ai benefici

L'Agenzia delle entrate, con circolare n. 19/E/2022, ha offerto la propria lettura delle modifiche al superbonus e agli altri bonus edilizi, delle misure antifrode e delle modifiche alla disciplina della cessione dei crediti di cui agli articoli 121 e 122, D.L. 34/2020, soffermandosi anche sull'obbligo, vigente dal 27 maggio 2022, di indicare 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, nell'atto di affidamento dei lavori e nelle relative fatture per avere accesso ai benefici fiscali, come previsto dall'articolo 1, comma 43-bis, L. 234/2021. L'articolo 23-bis del Decreto Ucraina ha modificato l'articolo 1, comma 43-bis, L. 234/2021, stabilendo che tale previsione si riferisce alle opere intese in senso ampio e non soltanto ai lavori edili il cui importo risulti complessivamente superiore a 70.000 euro, fermo restando che l'obbligo di applicazione dei contratti collettivi di settore è riferito esclusivamente ai lavori edili; tale modifica normativa ha, quindi, ampliato la portata applicativa del comma 43-bis, in quanto l'adempimento ivi previsto interessa un maggior numero di interventi, atteso che il limite dimensionale deve essere parametrato al valore dell'opera complessiva e non più soltanto alla parte di lavori edili. Pertanto, il soggetto-datore di lavoro che esegue opere di importo superiore a 70.000 euro è tenuto a indicare nel contratto di prestazione d'opera o di appalto (che contiene l'atto di affidamento dei lavori) che i lavori edili di cui all'allegato X, D.Lgs. 81/2008, sono eseguiti in applicazione dei contratti collettivi del settore edile, nazionale e territoriali, come sopra definiti.
Allo stato, secondo l'Agenzia, sono in possesso dei richiamati requisiti i contratti collettivi di lavoro riferiti al settore edile identificati con i seguenti codici assegnati dal Cnel:

- F012 - Ccnl per i lavoratori dipendenti delle imprese edili ed affini e delle Cooperative (tale Ccnl ha assorbito anche i precedenti contratti collettivi F011 e F016) sottoscritto da Ance, Legacoop Produzione e Servizi, Confcooperative Lavoro e Servizi, Agci Produzione e Lavoro, Feneal Uil, Filca Cisl e Fillea Cgil;
- F015 - Ccnl per i lavoratori dipendenti delle imprese artigiane e delle piccole e medie imprese industriali dell'edilizia e affini sottoscritto da Anaepa Confartigianato Edilizia, Cna Costruzioni, Fiae Casartigiani, Claai Edilizia, Feneal Uil, Filca Cisl e Fillea Cgil;
- F018 - Ccnl per gli addetti alle piccole e medie industrie edili ed affini aderenti a Confapi Aniem (tale CCNL ha assorbito anche il precedente contratto collettivo F017) sottoscritto da Confapi Aniem, Feneal Uil, Filca Cisl e Fillea Cgil.

L'Agenzia delle entrate precisa che è comunque onere del committente dei lavori richiedere l'inserimento dell'indicazione dei contratti collettivi o verificarne l'inserimento, in quanto l'omessa indicazione nell'atto di affidamento determina il mancato riconoscimento dei benefici fiscali normativamente previsti. Ciò vale anche se il contratto di affidamento dei lavori sia stipulato per il tramite di un general contractor o se i lavori edili siano oggetto di subappalto: in tali casi, devono essere indicati i contratti collettivi applicati dalle imprese cui sono affidati i lavori edili e, nei successivi contratti stipulati con tali soggetti e nelle relative fatture, dovrà, poi, essere indicato il contratto effettivamente applicato.
I commissionari dei lavori edili interessati dalla disciplina sono solo quelli che, per l'esecuzione degli interventi agevolati, si sono avvalsi di lavoratori dipendenti, restando invece esclusi gli inter-

venti eseguiti, senza l'impiego di dipendenti, da imprenditori individuali, anche avvalendosi di collaboratori familiari, ovvero da soci di società di persone o di capitali che prestano la propria opera lavorativa nell'attività non in qualità di lavoratori dipendenti.
Il contratto collettivo applicato, indicato nell'atto di affidamento dei lavori, deve essere poi riportato nelle fatture emesse in relazione all'esecuzione dei lavori: l'Agenzia delle entrate precisa, però, che la mancata indicazione del contratto collettivo nelle fatture emesse in relazione all'esecuzione dei lavori, anche se obbligatoria, non comporta il mancato riconoscimento dei benefici fiscali, purché tale indicazione sia presente nell'atto di affidamento.

Agenzia delle entrate, circolare, 27/5/2022, n. 19/E

Cooperative agricole e consorzi: precisazioni sulla contribuzione 2022

L'Inps, con messaggio n. 2225 del 27 maggio 2022, ha precisato la misura degli obblighi contributivi per gli operai a tempo indeterminato e per gli apprendisti dipendenti da imprese cooperative e loro consorzi inquadrati nel settore agricoltura che i datori di lavoro, compresi quelli operanti in zone montane e svantaggiate, devono denunciare nel flusso UniEmens, sezione "Datori di lavoro privati", fermo restando che le contribuzioni relative agli ulteriori obblighi assicurativi (Ivs, malattia, maternità, Fondo di garanzia) sono riscosse dall'Istituto nell'ambito della contribuzione agricola unificata. L'Istituto indica le istruzioni operative e contabili.

Inps, messaggio, 27/5/2022, n. 2225

Isopensione: nuova modalità di gestione del processo

L'Inps, con messaggio n. 2216 del 27 maggio 2022, ha comunicato che il "Portale prestazioni atipiche", accessibile dal servizio "Prestazioni esodo dei fondi di solidarietà e accompagnamento alla pensione", è stato implementato per consentire all'ente esodante:

- la presentazione delle domande di certificazione;
- la presentazione delle domande di calcolo importo;
- la scelta dello strumento a garanzia delle prestazioni e della contribuzione ad essa correlata.

L'Istituto ricorda che per la gestione delle suddette prestazioni il datore di lavoro deve utilizzare esclusivamente i seguenti ambienti di comunicazione telematica con l'Inps:

- il "Cassetto previdenziale del contribuente", per la presentazione dell'accordo;
- il "Portale prestazioni atipiche", accessibile dal servizio "Prestazioni esodo dei fondi di solidarietà e accompagnamento alla pensione", per la gestione del piano di esodo.

Il messaggio riepiloga le fasi di gestione del processo.

Inps, messaggio, 27/5/2022, n. 2216

Versamento contributi per lavoratori stranieri sprovvisti di modello E101

La CGUE, con sentenza 19 maggio 2022 nella causa C-33/21, ha stabilito che i lavoratori non coperti da certificati E101 devono essere soggetti alla legislazione previdenziale del Paese ove effettivamente lavorano.
In particolare, la sentenza, riguardante 219 dipendenti di Ryanair non coperti da certificati E101, che lavorano per 45 minuti al giorno nel locale di tale compagnia aerea destinato ad accogliere l'equipaggio di stanza presso l'aeroporto di Bergamo e, per il rimanente tempo di lavoro, si trovano a bordo degli aeromobili, ha statuito che il personale è soggetto alla legislazione previdenziale italiana: pertanto, la compagnia è tenuta a versare contributi previdenziali e i premi assicurativi relativi al periodo compreso tra il 25 gennaio 2008 e il 25 gennaio 2013 per i rischi connessi al lavoro non aereo.

CGUE, causa C-33/21, 19/5/2022

Servizi on line dell'Agenzia delle entrate accessibili anche a familiari o persone di fiducia

L'Agenzia delle entrate, con provvedimento n. 173217 del 19 maggio 2022, ha introdotto semplificazioni per i contribuenti che hanno difficoltà ad accedere alle informazioni e ai servizi fiscali on line tramite Spid, Carta d'identità elettronica e Carta nazionale dei servizi, in primo luogo i tutori e i curatori speciali, gli amministratori di sostegno e i genitori di figli minorenni, ma anche chi vuole consentire a un parente o a un'altra persona di fiducia di accedere per proprio conto: chi non ha modo di accedere in prima persona a questi e ad altri servizi, disponibili nell'area riservata del sito dall'Agenzia delle entrate, può infatti delegare un familiare o una persona di fiducia. Il provvedimento illustra, caso per caso, le regole per conferire oppure ottenere l'abilitazione, che ha validità fino al 31 dicembre dell'anno in cui sono state rilasciate.

Agenzia delle entrate, provvedimento, 19/5/2022, n. 173217

Apprendistato di I livello: chiarimenti interpretativi

Ministero del lavoro, circolare, 6/6/2022, n. 12

Il Ministero del lavoro, con circolare n. 12 del 6 giugno 2022, ha fornito chiarimenti interpretativi rispetto alle disposizioni del D.Lgs. 81/2015 e del D.I. 12 ottobre 2015, approfondendo, in particolare, l'istituto dell'apprendistato di primo livello, anche in considerazione delle recenti Raccomandazioni del Consiglio dell'Unione Europea, che hanno affidato all'apprendistato un ruolo strategico per il rafforzamento dei "sistemi di alternanza scuola-lavoro", ispirati all'approccio work-based. A fronte di un quadro normativo che lascia spazio a prassi disomogenee dell'istituto contrattuale, la circolare mira a fornire soluzioni interpretative univoche della normativa vigente, che possano favorire l'applicazione uniforme del contratto di apprendistato di primo livello su tutto il territorio nazionale, lasciando inalterata la facoltà per le Regioni e Province autonome – per gli aspetti regolatori di propria competenza – di fissare ulteriori requisiti in materia.

Il testo della circolare n. 12/2022

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, circolare, 6 giugno 2022, n. 12

(...)

1. Oggetto

Premesso che l'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani (art. 41 del d.lgs. n. 81/2015), nel presente documento sarà preso in considerazione l'apprendistato di primo livello - come disciplinato dall'articolo 43 del decreto legislativo n. 81/2015 e dal D.M. 12 ottobre 2015.

Il contratto di apprendistato di primo livello è rivolto a soggetti che hanno compiuto i 15 anni di età, sino al compimento dei 25 anni, iscritti e inseriti all'interno di un percorso scolastico e/o formativo.

La finalità del contratto è il conseguimento di un titolo di studio della formazione secondaria di secondo grado, tramite un percorso formativo "duale" che si realizza in parte presso un'istituzione formativa che eroga la "formazione esterna" e in parte presso un'impresa che eroga la "formazione interna".

Elemento essenziale del contratto è la formazione, quale strumento prioritario per sviluppare l'acquisizione di competenze dei soggetti coinvolti, al fine di favorire il loro inserimento nel mercato del lavoro.

Documento propedeutico alla sottoscrizione del contratto di lavoro, è il Protocollo formativo che contiene compiti e responsabilità dell'istituzione formativa e dell'impresa, relativamente all'esecuzione del piano formativo dell'apprendista.

Il percorso formativo che l'apprendista svolge nell'ambito del contratto di apprendistato di primo livello viene descritto all'interno del Piano Formativo Individuale (PFI), un documento che è parte integrante del contratto di lavoro e che può essere modificato nel corso del rapporto di lavoro, rispetto al raggiungimento degli obiettivi formativi.

Durante lo svolgimento e alla conclusione del periodo formativo in apprendistato viene compilato il Dossier individuale per la valutazione delle attività svolte e la verifica dell'efficacia del percorso formativo.

2. Durata dei contratti di apprendistato

Nel rispetto delle durate, minima e massime, stabilite dal decreto legislativo n. 81/2015 (art. 42, comma 2; art. 43, commi 2 e 5) e dal D.M. 12 ottobre 2015 (art. 4, comma 1), al fine di deter-

minare il termine del periodo formativo in apprendistato, si assume - quale termine conclusivo - anche ai fini dell'accertamento ispettivo, la pubblicazione degli esiti dell'esame finale, sostenuto dall'apprendista.
A decorrere da tale termine, si possono verificare le seguenti fattispecie:

- prosecuzione del contratto di apprendistato di primo livello come ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato (art. 42, comma 4, del d.lgs. n. 81/2015);
- proroga del contratto di apprendistato di primo livello (art. 43, comma 4 del d.lgs. n. 81/2015 e art. 4, comma 2, lett. a) - b) del D.M. 12 ottobre 2015);
- trasformazione del contratto di apprendistato di primo livello in apprendistato professionalizzante (art. 43, comma 9, del d.lgs. n. 81/2015);
- recesso dal contratto di apprendistato di primo livello (art. 42, co. 4, D. lgs 81/2015).

Stante il fatto che il termine per esercitare la scelta di recesso o di prosecuzione dal contratto decorre unicamente dalla data di pubblicazione degli esiti dell'esame, l'istituzione formativa deve comunicare formalmente al datore di lavoro, tramite PEC, l'esito dell'esame nel più breve tempo possibile e comunque non oltre tre giorni dalla pubblicazione degli esiti dell'esame finale, in modo da consentire l'eventuale proroga o trasformazione del contratto entro i cinque giorni previsti per la comunicazione obbligatoria.
Ai fini della comunicazione obbligatoria di instaurazione del rapporto di lavoro, dal momento che alla stipula del contratto non è nota la data di pubblicazione degli esiti dell'esame finale, è possibile assumere quale "data di fine del periodo formativo", il termine dell'anno scolastico/formativo, come disciplinato dai rispettivi ordinamenti regionali.
Il protocollo tra datore di lavoro e istituzione formativa dovrà necessariamente riportare l'obbligo da parte dell'istituzione formativa di comunicare al datore di lavoro nei termini precedentemente indicati la data di pubblicazione degli esiti dell'esame finale.

3. Valutazione e certificazione delle competenze

In merito alla valutazione e alla certificazione delle competenze, all'apprendista - a prescindere dal raggiungimento della qualificazione o del titolo di studio previsti alla conclusione del percorso formativo - è riconosciuta l'applicabilità di quanto previsto dal D.M. 12 ottobre 2015 art. 8, commi 1, 2, 3 e 7, in conformità al decreto interministeriale del 5 gennaio 2021, recante "Disposizioni per l'adozione delle linee guida per l'interoperatività degli enti pubblici titolari del sistema nazionale di certificazione delle competenze".
Si richiama pertanto l'attenzione, in questa procedura, sul ruolo cruciale della funzione tutoriale messa in atto sia dall'istituzione formativa sia dal datore di lavoro, a garanzia della trasparenza dell'attestazione delle attività svolte e delle competenze acquisite dall'apprendista al termine del periodo di apprendistato, anche in caso di risoluzione anticipata.
Il tutor formativo e il tutor aziendale provvedono ad indicare, nel piano formativo individuale, le attività e le competenze quali altrettanti risultati di apprendimento integrativi a quanto previsto dagli standard formativi di riferimento per le attività di formazione interna ordinamentale e
il fatto che il termine per esercitare la scelta di recesso o di prosecuzione dal contratto
secondo le indicazioni di cui al paragrafo 1.2.1., lettera a) delle Linee guida per l'interoperatività degli enti pubblici titolari allegate al Decreto 5 gennaio 2021 recante "Disposizioni per l'adozione delle linee guida per l'interoperatività degli enti pubblici titolari del sistema nazionale di certificazione delle competenze". In coerenza con quanto previsto nel richiamato paragrafo 1.2.1., il tutor aziendale e il tutor formativo predispongono, in itinere e a conclusione del percorso, un Dossier individuale delle evidenze, funzionale ad un successivo accesso ai servizi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze, predisposti dagli Enti titolari di riferimento della qualificazione oggetto dell'apprendistato.
Tale adempimento dovrà essere oggetto di integrazione del protocollo tra datore di lavoro e istituzione formativa.

4. Condizioni di attivazione

Il contratto di apprendistato di primo livello può essere attivato a condizione che il soggetto risulti iscritto regolarmente al percorso formativo.

Pertanto, il contratto può essere attivato:

- prima dell'avvio del percorso formativo, purché la persona risulti già iscritta al percorso formativo;
- contestualmente, all'avvio del percorso formativo.

Il contratto può anche essere stipulato in itinere, a percorso formativo avviato, purché sia garantita la durata minima contrattuale di sei mesi e il rispetto dell'orario minimo ordinamentale secondo le disposizioni di cui al d.lgs. 17 ottobre 2005, n. 226 "Norme generali e livelli essenziali delle prestazioni relativi al secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione, a norma dell'articolo 2 della L. 28 marzo 2003, n. 53".

Per consentire l'iscrizione e l'attivazione del contratto di apprendistato, i percorsi della IeFP devono essere approvati dall'Amministrazione regionale competente.

5. Standard formativi, formazione interna ed esterna

Nel rispetto degli standard formativi previsti dall'articolo 5, comma 6, del D.M. 12 ottobre 2015, qualora il contratto di apprendistato di primo livello sia attivato successivamente all'avvio del percorso formativo, il calcolo dei periodi di formazione interna ed esterna si realizza nel rispetto della durata ordinamentale, secondo i limiti percentuali previsti, fatte salve le ore di formazione già fruite dall'allievo.

6. Disciplina del monte ore contrattuale

Il contratto di apprendistato di primo livello deve obbligatoriamente integrare e realizzare due dimensioni:

- la dimensione formativa, che coincide con la durata ordinamentale dei percorsi formativi;
- la dimensione dell'espletamento delle ore lavoro, elemento essenziale per la validità del contratto di apprendistato.

Il monte ore contrattuale deve prevedere - oltre alle ore di formazione esterna e interna - le ore di prestazione lavorativa.

Per quanto riguarda i contratti di apprendistato di primo livello stipulati in modalità part-time, la riduzione dell'orario riguarda solo le ore di prestazione lavorativa (cfr. Interpello del Ministero del Lavoro n. 25/I/0007209 del 13.12.2006).

Ai fini dell'individuazione della durata del periodo di prova, la nozione di orario di lavoro effettivo è comprensiva di tutto l'orario contrattuale, quindi anche della parte di formazione esterna ed interna, salvo specifiche diverse previsioni della contrattazione collettiva.

7. Il doppio status dello studente/lavoratore e le garanzie assicurative

In conformità alle disposizioni del D.M. 12 ottobre 2015, nel contratto di apprendistato di primo livello l'apprendista assume il doppio status di studente/lavoratore, in quanto effettua - tramite un'esperienza diretta di lavoro - un percorso formativo integrato che si realizza, in parte, presso l'istituzione formativa e, in parte, presso l'impresa.

La dimensione "formativa" e la dimensione "lavorativa" del contratto non devono considerarsi alternative tra loro, bensì complementari nel costituire nel loro insieme lo status dell'apprendista:

- il contratto è finalizzato al conseguimento di un titolo di studio, valido ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di istruzione e del diritto-dovere all'istruzione e formazione;
- i giovani in obbligo di istruzione e/o diritto-dovere all'istruzione e formazione possono stipulare un rapporto di lavoro esclusivamente con il contratto di apprendistato di primo livello.

Dalla duplice condizione di "studente/lavoratore" discende quanto segue:

- per lo svolgimento dell'attività lavorativa, è corrisposta all'apprendista la retribuzione e la relativa contribuzione, come previsto dagli accordi interconfederali e/o contratti collettivi nazionali di lavoro, nonché tutte le tutele previste dalle norme sulla previdenza e assistenza sociale ob-

bligatoria:
a) assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
b) assicurazione contro le malattie;
c) assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia;
d) maternità;
e) assegno familiare;
f) assicurazione sociale per l'impiego;

- per le ore di formazione esterna, svolte nella istituzione formativa, il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo;
- per le ore di formazione interna, a carico del datore di lavoro, è riconosciuta all'apprendista una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta, fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi.

Con riguardo all'assicurazione obbligatoria per gli infortuni sul lavoro, è opportuno specificare che gli apprendisti - al pari di tutti gli altri lavoratori - hanno una tutela assicurativa piena, esclusiva e obbligatoria e che la stessa copre tutte le ipotesi, compreso l'infortunio in itinere, così come previsto dall'art. 4, comma 1, numero 4) del DPR 30 giugno 1965, n. 1124 "Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali".
La tutela assicurativa contro gli infortuni sul lavoro è a carico del datore di lavoro per il periodo in cui l'apprendista lavora in impresa e per la sola parte in cui viene versata la contribuzione da parte del datore di lavoro medesimo e per il periodo in formazione interna svolto presso l'impresa, mentre è a carico dell'istituzione formativa per i periodi in cui l'apprendista svolge formazione esterna, in qualità di studente, così come previsto dall'art. 4, comma 1, numero 5) del sopra citato DPR n. 1124/1965.
In caso di malattia, maternità, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto di lavoro, l'apprendista giustifica la propria assenza nel seguente modo:

- in quanto studente, secondo le regole dell'istituzione formativa, qualora per le giornate di assenza avrebbe dovuto svolgere attività di formazione esterna;
- in quanto lavoratore, secondo le regole previste, ex lege e dalla contrattazione collettiva di riferimento, qualora nelle giornate di assenza avesse dovuto svolgere attività di formazione interna e/o ore di lavoro presso l'impresa.

In caso di sospensione involontaria del rapporto di lavoro o in altre situazioni specifiche, il Piano formativo individuale potrà prevedere anche modalità di erogazione di formazione a distanza.

8. Assunzione di familiari in apprendistato di primo livello

È consentito ai familiari che svolgono attività non occasionale in favore del coniuge, parente o affine, la possibilità di instaurare rapporti di lavoro subordinato con contratto di apprendistato di primo livello, senza incorrere in sanzioni o provvedimenti di disconoscimento del rapporto (cfr. Circolare del Ministero del Lavoro n. 10478 del 10 giugno 2013 e Sentenza della Corte di Cassazione, Sez. Lavoro, 27 febbraio 2018 n.4535).
A fronte del principio di presunzione della gratuità dei rapporti di lavoro tra familiari, sussiste l'onere della prova della subordinazione in capo al datore di lavoro, anche nella fattispecie dell'impresa familiare (art. 230 bis c.c.).

9. Apprendistati transregionali

In merito alla possibilità che l'apprendista sia assunto da un datore di lavoro con sede legale e/o operativa situata in una regione diversa da quella dell'istituzione formativa che eroga la formazione esterna, non si rileva un dettato normativo che vieti tale facoltà.
Sotto il profilo degli accertamenti ispettivi, la transregionalità non è ostativa ai fini dei controlli, in quanto non ci sono limiti territoriali per l'operato dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL).
Resta fermo che per gli aspetti riferiti alla formazione, la disciplina regionale di riferimento è quella della sede dell'istituzione formativa in cui viene erogato il percorso.

Maxisanzione per lavoro sommerso

L'INL è intervenuto con un vademecum utile per chiarire alcuni aspetti relativi all'applicazione della maxisanzione per lavoro sommerso. Qui di seguito si evidenziano alcune particolarità.

La sanzione

La sanzione è graduata per fasce in base alla durata del comportamento illecito. Attualmente la sanzione è determinata come di seguito:

- da 1.800 a 10.800 euro per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore sino a 30 giorni di effettivo lavoro;
- da 3.600 a 21.600 euro per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore da 31 e sino a 60 giorni di effettivo lavoro;
- da 7.200 a 43.200 euro per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore oltre 60 giorni di effettivo lavoro.

Le sanzioni sono aumentate del 20% in caso di impiego di:

- lavoratori stranieri ai sensi dell'articolo 22, comma 12, D.Lgs. 286/1998;
- minori in età non lavorativa (cioè coloro che non possono far valere 10 anni di scuola dell'obbligo e il compimento dei 16 anni);
- percettori del Reddito di cittadinanza.

La Legge di Bilancio 2019 ha, altresì, previsto, oltre alla maggiorazione del 20% degli importi dovuti a titolo di sanzione, il raddoppio di tali percentuali laddove il datore di lavoro, nei 3 anni precedenti, sia stato destinatario di sanzioni amministrative o penali per i medesimi illeciti (c.d. recidiva).

La norma, al fine di promuovere la regolarizzazione dei rapporti sommersi, ha previsto la diffidabilità della maxisanzione con l'annesso beneficio dell'ammissione al pagamento del minimo edittale delle sanzioni.

Per ottemperare alla diffida – nel termine di 120 giorni dalla notifica del verbale unico – devono realizzarsi le seguenti condizioni:

1. instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato alternativamente con:
   - contratto a tempo indeterminato, anche part-time con una riduzione oraria non superiore al 50%;
   - contratto a tempo pieno e determinato di durata non inferiore a 3 mesi;
2. mantenimento in servizio di tali lavoratori per un periodo non inferiore a 3 mesi, cioè non inferiore a 90 giorni di calendario (da computarsi "al netto" del periodo di lavoro prestato in nero, il quale andrà comunque regolarizzato; in altri termini, il contratto decorrerà dal primo giorno di lavoro nero, mentre il periodo di 3 mesi utile a configurare l'adempimento alla diffida andrà conteggiato dalla data dell'accesso ispettivo).

Nei casi di interruzione del rapporto di lavoro non imputabili al datore di lavoro è possibile ottemperare alla diffida con un separato contratto, stipulato successivamente all'accesso ispettivo, che dovrà consentire il mantenimento del rapporto per almeno 3 mesi.

In ogni caso, entro il 120° giorno dalla notifica del verbale deve trovare pieno compimento l'intero periodo di mantenimento in servizio del lavoratore (3 mesi).

Campo di applicazione

La c.d. maxisanzione per lavoro sommerso si applica ai datori di lavoro privato, indipendentemente dal fatto che siano o meno organizzati in forma di impresa, a esclusione del datore di lavoro domestico. Tale esclusione "non opera nel caso in cui il datore di lavoro occupi il lavoratore assunto come domestico in altra attività imprenditoriale o professionale" (Ministero del lavoro, circolare n. 38/2010).

In altre parole, il lavoratore assunto come domestico (quindi per finalità esclusivamente riferite alle necessità private e familiari del datore di lavoro in veste di privato cittadino) e rispetto al quale sono stati, altresì, posti in essere gli adempimenti di formalizzazione di un rapporto di lavoro domestico, ivi compresa la comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro, resta comunque un lavoratore in nero nell'ipotesi in cui venga impiegato in attività d'impresa o professionale facente capo al medesimo datore di lavoro. I medesimi principi si applicano anche alle ipotesi di utilizzo di prestazioni rese in regime di Libretto famiglia che non risultino conformi al disposto normativo.
L'illecito è integrato dai seguenti requisiti:

- mancanza della comunicazione preventiva di assunzione (il datore di lavoro deve aver omesso di effettuare la comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro, che deve essere effettuata entro le ore 24 del giorno antecedente a quello di instaurazione del relativo rapporto);
- subordinazione (il rapporto di lavoro instaurato di fatto deve presentare i requisiti propri della subordinazione).

Sono, pertanto, escluse dall'applicazione della maxisanzione le prestazioni lavorative che rientrano nell'ambito del rapporto societario ovvero di quello familiare, difettando di norma in tali casi l'essenziale requisito della subordinazione. Per tali figure (in particolare coniuge, parenti, affini, affiliati e affidati del datore di lavoro), che non sono soggette all'ordinaria comunicazione UNILAV, la legge prevede una comunicazione indirizzata all'Inail.
In termini generali e a ulteriore precisazione di quanto affermato dal Ministero del lavoro con circolare n. 38/2010, occorre sottolineare che la maxisanzione non può trovare diretta applicazione per la sola omissione di detta comunicazione, essendo comunque necessario verificare in concreto il requisito della subordinazione.
In caso di prestazioni autonome occasionali rese ai sensi dell'articolo 2222, cod. civ., la maxisanzione potrà trovare applicazione soltanto nel caso in cui le suddette prestazioni non siano state oggetto di preventiva comunicazione, sempreché la prestazione sia riconducibile nell'alveo del rapporto di lavoro subordinato e non siano stati già assolti, al momento dell'accertamento ispettivo, gli ulteriori obblighi di natura fiscale e previdenziale, ove previsti, idonei a escludere la natura "sommersa" della prestazione. In tal senso, occorrerà verificare, ad esempio, il versamento della ritenuta d'acconto del 20% mediante modello F24 ovvero la circostanza che la prestazione autonoma risulti indicata sul modello 770 del committente. Tali adempimenti dovranno essere stati assolti prima dell'accertamento ispettivo e riconducibili alla prestazione oggetto di verifica.

Casi di esclusione

La sanzione non trova applicazione tutte le volte in cui, dagli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti, si evidenzi la volontà del datore di lavoro di non occultare il rapporto di lavoro, anche laddove si tratti di una differente qualificazione dello stesso. Conseguentemente, il personale ispettivo non adotterà la maxisanzione nei casi di:

- intervenuta regolarizzazione spontanea e integrale del rapporto di lavoro originariamente in nero, prima di qualsiasi accertamento da parte di organismi di vigilanza in materia giuslavoristica, previdenziale o fiscale o prima dell'eventuale convocazione per espletamento del tentativo di conciliazione monocratica;
- differente qualificazione del rapporto di lavoro.

Per intervenuta regolarizzazione si intendono i casi in cui:

- il datore di lavoro abbia proceduto a effettuare, entro la scadenza del primo adempimento contributivo (cioè entro il giorno 16 del mese successivo a quello di inizio del rapporto di lavoro), anche la sola comunicazione di assunzione, dalla quale risulti la data di effettiva instaurazione del rapporto di lavoro, fermi restando i successivi e conseguenti adempimenti previdenziali e la piena sanzionabilità anche della tardiva comunicazione;
- il datore di lavoro – qualora sia scaduto il termine del primo adempimento contributivo – abbia denunciato spontaneamente la propria situazione debitoria entro 12 mesi dal termine stabilito

per il pagamento dei contributi o dei premi dovuti agli Istituti previdenziali e abbia effettuato il versamento degli interi importi dei contributi o premi dovuti per tutto il periodo di irregolare occupazione entro 30 giorni dalla denuncia, unitamente al pagamento della sanzione civile prevista dall'articolo 116, comma 8, lettera b), L. 388/2000, previa comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro da cui risulti la data di effettivo inizio della prestazione.

INL, nota, 19/4/2022, n. 856

Indennità una tantum del Decreto Aiuti

È stato pubblicato in G.U. il D.L. 50/2022, in vigore dal 18 maggio scorso, che contiene misure urgenti in materia di politiche energetiche nazionali, produttività delle imprese e attrazione degli investimenti, nonché in materia di politiche sociali e di crisi ucraina.

Introduzione

Per quanto più di interesse, il provvedimento contiene l'annunciata indennità di 200 euro a carico dello Stato per lavoratori dipendenti che, nel primo quadrimestre del 2022, abbiano beneficiato dell'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti di cui alla Legge di Bilancio 2022, da corrispondere per il tramite dei datori di lavoro con le retribuzioni erogate nel mese di luglio 2022 agli aventi diritto. L'indennità è prevista anche per pensionati e altre categorie di soggetti, secondo diverse modalità.

Si riassumono le caratteristiche dell'indennità. Le prestazioni dei 2 articoli del decreto non sono tra loro compatibili e possono essere corrisposte a ciascun soggetto avente diritto una sola volta.

Lavoratori dipendenti (articolo 31)	
A chi spetta	Lavoratori dipendenti già beneficiari, nel primo quadrimestre del 2022 e per almeno una mensilità, dell'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore di 0,8%, 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, prevista dall'ultima Legge di Bilancio per il solo anno 2022. L'indennità spetta ai lavoratori dipendenti una sola volta, anche nel caso in cui siano titolari di più rapporti di lavoro.
Caratteristiche	L'indennità non è cedibile, né sequestrabile, né pignorabile e non costituisce reddito né ai fini fiscali né ai fini della corresponsione di prestazioni previdenziali e assistenziali.
Modalità di erogazione	La somma a titolo di indennità *una tantum* di importo pari a 200 euro è riconosciuta per il tramite dei datori di lavoro, con la retribuzione erogata nel mese di luglio 2022, in via automatica, previa dichiarazione del lavoratore di non essere titolare delle prestazioni di cui all'articolo 32, commi 1 e 18 (trattamenti pensionistici a carico di qualsiasi forma previdenziale obbligatoria, pensione o assegno sociale, pensione o assegno per invalidi civili, ciechi e sordomuti, nonché trattamenti di accompagnamento alla pensione, con decorrenza entro il 30 giugno 2022; appartenenza a nuclei beneficiari del reddito di cittadinanza).
Modalità di recupero	Nel mese di luglio 2022 il credito maturato per effetto dell'erogazione dell'indennità sarà compensato dai datori di lavoro attraverso la denuncia UniEmens, secondo le indicazioni che saranno fornite dall'Inps.
Pensionati e altre categorie di soggetti (articolo 32)	
Pensionati	Ai soggetti residenti in Italia, titolari di uno o più trattamenti pensionistici a carico di qualsiasi forma previdenziale obbligatoria, di pensione o assegno sociale, di pensione o assegno per invalidi civili, ciechi e sordomuti, nonché di trattamenti di accompagnamento alla pensione, con decorrenza entro il 30 giugno 2022 e reddito personale assoggettabile a Irpef, al netto dei contributi previdenziali e assistenziali, non superiore per l'anno 2021 a 35.000 euro, l'Inps corrisponderà d'ufficio con la mensilità di luglio 2022 un'indennità *una tantum* pari a 200 euro. Qualora tali soggetti risultino titolari esclusivamente di trattamenti non gestiti dall'Inps, il casellario centrale dei pensionati individuerà l'ente previdenziale incaricato dell'erogazione dell'indennità *una tantum* che provvede negli stessi termini e alle medesime condizioni ed è successivamente rimborsato dall'Inps. Dal computo del reddito personale assoggettabile a Irpef, al netto dei contributi previdenziali e assistenziali, sono esclusi: i trattamenti di fine rapporto comunque denominati, il reddito della casa di abitazione e le competenze arretrate sottoposte a tassazione separata.

	L'indennità *una tantum* non costituisce reddito ai fini fiscali né ai fini della corresponsione di prestazioni previdenziali e assistenziali, non è cedibile, né sequestrabile, né pignorabile. L'indennità *una tantum* è corrisposta sulla base dei dati disponibili all'ente erogatore al momento del pagamento ed è soggetta alla successiva verifica del reddito. L'ente erogatore procede alla verifica della situazione reddituale e, in caso di somme corrisposte in eccedenza, provvede alla notifica dell'indebito entro l'anno successivo a quello di acquisizione delle informazioni reddituali. L'indennità è corrisposta, a ciascun soggetto avente diritto, una sola volta, anche nel caso in cui tale soggetto svolga attività lavorativa.
Domestici	L'Inps, a domanda, erogherà nel mese di luglio 2022 ai lavoratori domestici che abbiano in essere uno o più rapporti di lavoro al 18 maggio 2022 un'indennità *una tantum* pari a 200 euro. Le domande possono essere presentate presso gli istituti di patronato.
NASpI e DIS-COLL	Per coloro che hanno percepito per il mese di giugno 2022 le prestazioni di NASpI o DIS-COLL, è riconosciuta dall'Inps un'indennità *una tantum* pari a 200 euro.
Disoccupazione agricola	Per coloro che nel corso del 2022 percepiscono l'indennità di disoccupazione agricola di competenza del 2021, sarà riconosciuta dall'Inps un'indennità *una tantum* pari a 200 euro.
Co.co.co.	L'Inps, a domanda, eroga un'indennità *una tantum* pari a 200 euro ai titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa i cui contratti sono attivi al 18 maggio 2022 e iscritti alla Gestione separata, purché non percepiscano trattamenti pensionistici e purché non siano iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie. L'indennità è corrisposta ai soggetti che hanno reddito derivante dai suddetti rapporti non superiore a 35.000 euro per l'anno 2021.
Stagionali turismo, stabilimenti termali e spettacolo	Ai lavoratori che nel 2021 siano stati beneficiari di una delle indennità previste dal Decreto Sostegni (articolo 10, commi 1-9, D.L. 41/2021: lavoratori stagionali del turismo, degli stabilimenti termali e dello spettacolo) e dal Decreto Sostegni-*bis* (articolo 42, D.L. 73/2021: proroga indennità lavoratori stagionali, turismo e spettacolo), l'Inps eroga automaticamente un'indennità *una tantum* pari a 200 euro.
Stagionali a tempo determinato e intermittenti	L'Inps, a domanda, eroga ai lavoratori stagionali a tempo determinato e intermittenti che, nel 2021, abbiano svolto la prestazione per almeno 50 giornate, un'indennità *una tantum* pari a 200 euro, purché il reddito derivante dai suddetti rapporti non sia superiore a 35.000 euro per l'anno 2021.
Iscritti al FPLS	L'Inps, a domanda, eroga ai lavoratori iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo che, nel 2021, abbiano almeno 50 contributi giornalieri versati, un'indennità *una tantum* pari a 200 euro, purché tali soggetti abbiano un reddito derivante dai suddetti rapporti non superiore a 35.000 euro per l'anno 2021.
Collaboratori occasionali	L'Inps, a domanda, eroga ai lavoratori autonomi, privi di partita Iva, non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, che, nel 2021, siano stati titolari di contratti autonomi occasionali *ex* articolo 2222, cod. civ., un'indennità *una tantum* pari a 200 euro, purché, per tali contratti, risulti per il 2021 l'accredito di almeno un contributo mensile e i lavoratori risultino già iscritti al 18 maggio 2022 alla Gestione separata.
Incaricati delle vendite a domicilio	L'Inps, a domanda, eroga agli incaricati alle vendite a domicilio con reddito nell'anno 2021 derivante dalle medesime attività superiore a 5.000 euro e titolari di partita Iva attiva, iscritti al 18 maggio 2022 alla Gestione separata, un'indennità *una tantum* pari a 200 euro.
Tempistiche	Le indennità di 200 euro sopra elencate (da NASpI e DIS-COLL fino a incaricati delle vendite a domicilio) saranno erogate successivamente all'invio delle denunce UniEmens dei datori di lavoro di cui all'articolo 31.
Beneficiari del reddito di cittadinanza	Ai nuclei beneficiari del Reddito di cittadinanza è corrisposta d'ufficio nel mese di luglio 2022, unitamente alla rata mensile di competenza, un'indennità *una tantum* pari a 200 euro. L'indennità non è corrisposta nei nuclei in cui è presente almeno un beneficiario delle indennità per i lavoratori dipendenti, per i pensionati e per gli altri soggetti sopra elencati.

D.L. 17/5/2022, n. 50, G.U. 17/5/2022, n. 114

Novità per assistenti di studio odontoiatrico

È stato pubblicato nella G.U. n. 102/2022 il D.P.C.M. 9 marzo 2022, che recepisce l'accordo sancito tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano il 7 ottobre 2021, concernente l'individuazione del profilo professionale dell'assistente di studio odontoiatrico (Aso), quale operatore di interesse sanitario di cui all'articolo 1, comma 2, L. 43/2006.

Introduzione

Il nuovo accordo sostituisce quello raggiunto il 23 novembre 2017 (D.P.C.M. 8 febbraio 2018 in G.U. n. 80/2018), le cui disposizioni transitorie ex articolo 13, commi 1 (possibilità di assumere assistenti alla poltrona privi del titolo per 24 mesi successivi all'entrata in vigore del decreto, fermo l'obbligo di provvedere a che gli stessi acquisissero l'attestato di Aso entro 36 mesi dall'assunzione) e 2 (possibilità di mantenere in servizio gli assistenti alla poltrona privi dei 36 mesi di attività lavorativa, provvedendo a fargli acquisire l'attestato di Aso entro 36 mesi dall'entrata in vigore del decreto), sono poi state prorogate di 12 mesi con accordo del 7 maggio 2020 e, per il solo comma 1, di ulteriori 12 mesi, con accordo del 17 giugno 2021.

Chi è l'Aso

L'Aso è l'operatore in possesso dell'attestato conseguito a seguito della frequenza di specifico corso di formazione, fatti salvi i casi di esenzione previsti dall'accordo, che svolge attività finalizzate all'assistenza dell'odontoiatra e dei professionisti sanitari del settore durante la prestazione clinica, alla predisposizione dell'ambiente e dello strumentario, all'accoglimento dei clienti e alla gestione della segreteria e dei rapporti con i fornitori, con divieto assoluto di intervenire direttamente sul paziente anche in presenza dell'odontoiatra e dei professionisti sanitari del settore.

In quali contesti e come opera

L'Aso svolge la propria attività negli studi odontoiatrici e nelle strutture sanitarie che erogano prestazioni odontostomatologiche; opera in regime di dipendenza e svolge la propria attività in collaborazione con l'équipe odontoiatrica, secondo linee organizzativo-operative definite, attenendosi alle disposizioni dei professionisti sanitari.

Attività e competenze dell'Aso

Le attività dell'Aso sono espressione delle competenze acquisite nell'ambito del percorso formativo e afferiscono ai seguenti settori: tecnico clinico; ambientale e strumentale; relazionale; segretariale e amministrativo.
Il processo di lavoro e le attività dell'Aso sono illustrati nell'allegato 1 all'accordo, mentre il processo di lavoro e le attività sono declinate in competenze, abilità e conoscenze/materie di insegnamento, nell'allegato 2 all'accordo.

La formazione

Per accedere al corso di formazione per Aso occorre aver assolto l'obbligo di istruzione. Chi ha conseguito una formazione scolastica all'estero deve presentare la dichiarazione di valore o un documento equipollente/corrispondente che attesti il livello di scolarizzazione. Gli stranieri che non hanno conseguito un titolo di studio in Italia devono dimostrare di possedere una buona conoscenza della lingua italiana orale e scritta, da verificare tramite un test di ingresso, da conservare agli atti del soggetto formatore.
La competenza sulla formazione è delle Regioni e delle Province autonome di Trento e Bolzano. È consentito l'utilizzo della formazione a distanza FAD nella misura massima del 30% delle lezioni

frontali, salvo situazioni emergenziali sanitarie che possono richiedere una maggiore percentuale (linee guida approvate il 25 luglio 2019).
Chi consegue l'attestato, ma anche chi è esentato, è obbligato a frequentare eventi di aggiornamento per almeno 10 ore all'anno, a partire da quello successivo all'acquisizione dell'attestato (per gli esenti la prima annualità di aggiornamento deve concludersi entro 12 mesi dall'entrata in vigore del nuovo accordo) e da concludersi entro l'anno medesimo.
La qualifica di Aso può essere acquisita anche tramite l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale ex articolo 43, D.Lgs. 81/2015.
Il corso di formazione ha una durata complessiva non inferiore a 700 ore (300 di teoria ed esercitazioni e 400 di tirocinio) e non superiore a 12 mesi ed è strutturato in 2 moduli:

- modulo di base (150 ore di teoria di cui 20 ore dedicate alle esercitazioni e 100 ore di tirocinio);
- modulo professionalizzante (150 ore di teoria di cui 30 ore dedicate alle esercitazioni e 300 ore di tirocinio).

La frequenza del corso è obbligatoria e non può essere ammesso all'esame finale chi abbia superato, anche per giustificati motivi, il tetto massimo di assenze indicato dalla Regione o Provincia autonoma, e comunque non superiore al 10% delle ore complessive. In caso di assenze superiori il corso si considera interrotto, salvo interventi autorizzati da Regioni e P.A. finalizzati al recupero dei contenuti della parte del percorso formativo non seguito.
L'esame finale consiste in una prova teorica e una prova pratica e, al suo superamento, consegue il rilascio dell'attestato, valido in tutto il territorio nazionale, sulla base del modello di cui all'allegato 3 all'accordo.
Le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano:

- definiscono i crediti formativi che consentono di ridurre, in tutto o in parte, la durata del corso, in ragione delle competenze comunque acquisite dal richiedente;
- possono valutare i titoli pregressi per l'acquisizione dei crediti formativi che consentono di ridurre, in tutto o in parte, la durata del corso.

Tirocinio

Il corso comprende un tirocinio guidato presso gli studi odontoiatrici, i servizi e le strutture autorizzate presso cui opera l'Aso, svolto con la supervisione di un operatore qualificato ed esperto, i cui requisiti sono definiti dalle Regioni e Province autonome.
Nei casi previsti dalle disposizioni transitorie il tirocinio può essere svolto nel luogo e nell'orario di lavoro, ma deve essere comunque tracciato in maniera chiara come ore dedicate alla formazione e distinte da quelle di lavoro.

Esenzione dalla formazione

Sono esentati dall'obbligo di frequenza, di superamento del corso di formazione e conseguimento dell'attestato coloro che, alla data di entrata in vigore del D.P.C.M. 9 febbraio 2018:

- hanno avuto l'inquadramento contrattuale di assistente alla poltrona e possono documentare un'attività lavorativa, anche in apprendistato, di non meno di 36 mesi, anche non consecutiva, espletata negli ultimi 10 anni antecedenti l'entrata in vigore del medesimo D.P.C.M. (periodo aprile 2008-aprile 2018);
- hanno avuto un diverso inquadramento contrattuale rispetto a quello di assistente alla poltrona, ma hanno svolto mansioni riconducibili a quelle dell'Aso nel medesimo arco temporale sopra indicato.

Tali requisiti devono essere documentati mediante l'esibizione, in alternativa o congiuntamente, di contratto di lavoro individuale, percorso del lavoratore (C2 storico) rilasciato dal Centro per l'impiego del Comune di residenza, estratto conto contributivo Inps, buste paga/cedolini, posizione assicurativa Inail, modello Unilav e, se non bastasse, di attestato di formazione in sicurezza in ambito odontoiatrico per gli obblighi del D.Lgs. 81/2008. Il datore di lavoro deve acquisire e conservare la documentazione comprovante il possesso dei requisiti.

Esenzione parziale con formazione ridotta

Chi ha svolto prestazioni lavorative riconducibili all'Aso, in studi odontoiatrici o strutture sanitarie, per almeno 36 mesi nel periodo aprile 2008-aprile 2018, non comprovabili dalla documentazione sopra riportata, accede a un percorso formativo di durata complessiva non inferiore a 250 ore di teoria ed esercitazioni pratiche, al termine del quale viene sostenuto l'esame finale per il conseguimento dell'attestato entro e non oltre il 21 aprile 2023.

Disposizioni transitorie

Restano ferme le disposizioni transitorie già previste dall'articolo 13 dell'accordo del 23 novembre 2017, come prorogate dall'accordo del 7 maggio 2020 e dall'accordo del 17 giugno 2021, così come restano validi gli atti e i provvedimenti adottati e sono fatti salvi gli effetti prodottisi e i rapporti giuridici sorti sulla base di tale accordo.

D.P.C.M. 9/3/2022, n. 178, G.U. 3/5/2022, n. 102

Rinnovi contrattuali maggio 2022

Edilizia artigianato – Accordo 4 maggio 2022

Con il verbale di accordo 4 maggio 2022 Costruzioni, Fiae-Casartigiani, Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil hanno rinnovato il Ccnl Edilizia artigianato. Di seguito si riepilogano le principali novità.

Minimi tabellari
A decorrere dal 1° maggio 2022, la retribuzione contrattuale è pari ai seguenti importi:

Livelli	Minimo	Contingenza	Indennità di funzione	Edr confederale	Totale
7Q	1.911,46	534,28	140,00	10,33	2.596,07
7	1.911,46	534,28	-	10,33	2.456,07
6	1.705,08	529,11	-	10,33	2.244,52
5	1.421,04	522,91	-	10,33	1.954,28
4	1.325,38	520,12	-	10,33	1.855,83
3	1.231,72	517,85	-	10,33	1.759,90
2	1.107,65	515,27	-	10,33	1.633,25
1	947,30	512,58	-	10,33	1.470,21

Preavviso
Il verbale di accordo del 4 maggio 2022 prevede che il licenziamento o le dimissioni dell'operaio che abbia superato il periodo di prova possono aver luogo in qualunque giorno lavorativo, con un preavviso che, in considerazione delle particolari caratteristiche dell'edilizia, è stabilito in 7 giorni lavorativi per gli operai con anzianità ininterrotta fino a 3 anni e 10 giorni lavorativi per gli operai con anzianità ininterrotta di oltre 3 anni.
Ai sensi dell'articolo 2118, cod. civ., in mancanza di preavviso, il recedente è tenuto a versare all'altra parte un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.
Nei casi in cui il lavoratore receda dal rapporto di lavoro in modo informale e non sia rintracciabile ovvero appositamente convocato per iscritto dal datore di lavoro non si presenti sul posto di lavoro, decorsi 5 giorni di assenza, tale comportamento potrà essere valutato dal datore di lavoro come volontà di dimettersi.
Da tale data decorrerà l'ulteriore termine di 5 giorni previsto per legge entro il quale il datore di lavoro è tenuto ad effettuare la comunicazione obbligatoria di cessazione del rapporto di lavoro alle competenti autorità amministrative.

Elemento variabile della retribuzione
Viene confermato che le organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle associazioni nazionali contraenti potranno concordare, per la circoscrizione di propria competenza, l'Elemento variabile della retribuzione secondo criteri e modalità stabilite dall'articolo 42, Ccnl.
L'Evr è fissato dalle parti sociali firmatarie nazionali nella misura massima del 6% dei minimi in vigore.
L'Elemento variabile della retribuzione (Evr) sarà concordato in sede territoriale quale premio variabile di risultato che tiene conto dell'andamento congiunturale del settore e specificatamente dell'artigianato.
L'Evr non ha incidenza sui singoli istituti retributivi previsti dal vigente contratto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Contratto a termine
In relazione a quanto disposto dal D.Lgs. 81/2015 e dalla L. 96/2018, al contratto di lavoro può

essere apposto un termine di durata non superiore a 12 mesi.
Ai sensi dell'articolo 19, comma 1, lettera b-*bis*, al contratto a tempo determinato potrà, inoltre,essere apposta una durata superiore a 12 mesi, ma comunque non eccedente i 24 mesi, dalle imprese edili che siano in possesso dei requisiti per accedere ai benefici previsti dall'articolo 29, L. 341/1995, anche per le seguenti specifiche condizioni:

- avvio di un nuovo cantiere;
- proroga dei termini di un appalto;
- avvio di specifiche attività edile o fase lavorativa non precedentemente programmata;
- assunzione di giovani fino a 29 anni e lavoratori con età superiore a 45 anni;
- assunzione di disoccupati e inoccupati da almeno sei mesi.
- assunzione di cassaintegrati

Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 19, comma 1.1, D.Lgs. 81/2015, il contratto a tempo determinato con durata superiore a 12 mesi, comunque non eccedente i 24 mesi, potrà essere stipulato, per le specifiche condizioni di cui al comma precedente, fino al 30 settembre 2022, fatte salve eventuali modifiche del citato comma 1.1.
Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato per almeno 6 mesi può far valere il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato eseguite dal datore di lavoro, entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni svolte (articolo 24, D.Lgs. 81/2015).

Principali scadenze del mese di luglio

lunedì 11 luglio

Fondi dirigenti del commercio – Versamento
Versamento dei contributi trimestrali ai Fondi M. Besusso, A. Pastore (Previr) e M. Negri a favore dei dirigenti di aziende commerciali relativi al II trimestre dell'anno in corso.

Contributi Inps – Datori di lavoro domestico
Versamento all'Inps dei contributi previdenziali per i collaboratori domestici relativi al II trimestre dell'anno in corso.

lunedì 18 luglio

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.

mercoledì 20 luglio

Previndai – Versamento
Versamento dei contributi relativi al trimestre precedente per i dirigenti iscritti al Previndai.

Previndapi – Versamento
Versamento dei contributi relativi al trimestre precedente per i dirigenti iscritti al Previndapi.

lunedì 1° agosto

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

Datori di lavoro – Contributi inps su ferie maturate e non godute
Con le retribuzioni relative a luglio, i datori di lavoro dovranno procedere ad assoggettare a contribuzione gli importi relativi alle ferie non godute dai lavoratori e maturate nell'anno 2020, salvo che il contratto collettivo non preveda una diversa scadenza rispetto a quella indicata dall'articolo 10, D.Lgs. 66/2003.

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

ITALIA FIGC

TeamSystem

PREMIUM PARTNER