

Facciamo il punto

Marzo 2022



Nelle pagine seguenti riportiamo i principali chiarimenti di prassi resi da Inps, Inail, Ispettorato del Lavoro e Agenzia delle Entrate nel mese di marzo 2022 con riferimento alle norme in materia di lavoro.

Inoltre riepiloghiamo gli aggiornamenti previsti per il mese di aprile 2022 dei più comuni contratti collettivi nazionali di lavoro.

Riapertura termini per cig nel settore tessile

L'Inps con il Messaggio n. 1060 del 7 marzo 2022 comunica la riapertura dei termini fino al 31 marzo 2022 a favore delle aziende tessili, delle confezioni di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia per la presentazione di domande di Cigo per il periodo dal 1° ottobre 2021 al 31 dicembre 2021.

Possono beneficiarne i datori di lavoro dei predetti settori ai quali è stata respinta la domanda di Cassa integrazione per le nove settimane con la causale speciale "Covid-19 tessili" previste dal D.L. 146/2021 in quanto non erano stati autorizzati, neppure parzialmente, al precedente intervento previsto dal D.L. 73/2021 (17 settimane per il settore tessile del Decreto Sostegni-bis); la domanda diniegata deve essere stata trasmessa prima del 10 dicembre 2021, data di pubblicazione della Circolare Inps n. 183/2021 esplicativa della normativa di cui al D.L. 146/2021.

Le domande presentate in sanatoria saranno domande di Cig ordinaria, che dovranno rispettare la normativa ordinaria prevista dal D. Lgs. 148/2015 (anzianità di servizio, relazione tecnica che spieghi le ragioni dell'intervento, documentazione delle comprovate difficoltà finanziarie per il pagamento diretto, ...).

Ai fini della procedura sindacale preventiva, sarà considerata utile l'informativa resa in relazione all'istanza respinta.

Codice Ccnl da esporre su Uniemens

Nel Messaggio n. 1058 del 7 marzo 2022 l'Inps comunica che dalla competenza del mese di febbraio 2022, l'unico codice di individuazione del Ccnl applicato da esporre nel flusso Uniemens è quello attribuito dal Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro ai singoli contratti collettivi nazionali depositati presso l'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro detenuto dal Cnel stesso.

Permessi per Legge 104 nelle unioni civili

L'Inps con la Circolare n. 36 del 7 marzo 2022 notifica la revisione dell'interpretazione precedentemente adottata riguardo al riconoscimento dei permessi per Legge 104 e del congedo straordinario, in favore dei parenti dell'altra parte dell'unione civile, alla luce della normativa antidiscriminatoria di origine comunitaria e del primato del diritto dell'Unione Europea nei confronti della normativa nazionale.

Si chiarisce che, per i lavoratori del settore privato, il diritto ai permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della L. 104/1992, va riconosciuto all'unito civilmente, oltre che nel caso in cui in cui questi preli assistenza all'altra parte dell'unione, anche nel caso in cui rivolga l'assistenza a un parente dell'unito. Allo stesso modo, i parenti dell'unito civilmente avranno diritto ad assistere l'altra parte dell'unione. Resta fermo il rispetto del grado di affinità normativamente previsto.

L'Istituto evidenzia, invece, che il rapporto di affinità non è riconoscibile tra il "convivente

di fatto” e i parenti dell’altro partner; pertanto, a differenza di quanto avviene per i coniugi e gli uniti civilmente, il “convivente di fatto” può usufruire dei permessi per Legge 104 unicamente nel caso in cui presti assistenza al convivente e non nel caso in cui intenda rivolgere l’assistenza a un parente del convivente.

Con riferimento al congedo straordinario in favore di soggetti con disabilità grave previsto dall’articolo 42, comma 5, del D. Lgs. 151/2001, l’unito civilmente è parificato al coniuge e quindi appartiene ai soggetti individuati prioritariamente dal legislatore per la concessione.

La tutela del congedo straordinario non è invece prevista in favore del convivente di fatto.

Fondo di solidarietà del settore servizi ambientali

Nella Circolare n. 37 del 7 marzo 2022 l’Inps fornisce le istruzioni amministrative, operative e contabili in ordine alle prestazioni ordinarie e integrative erogate dal Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito del personale delle aziende del settore dei servizi ambientali.

Il Fondo assicura tutele a sostegno del reddito sia in costanza di rapporto di lavoro, a seguito di sospensione o riduzione dell’attività lavorativa, sia in caso di cessazione dello stesso.

In particolare, il Fondo provvede all’erogazione delle seguenti prestazioni:

- assegni di integrazione salariale a favore dei lavoratori interessati da riduzioni dell’orario di lavoro o da sospensione temporanea dell’attività lavorativa per le causali in materia di integrazioni salariali ordinarie e/o straordinarie;
- prestazioni integrative, in termini di importi o durate, rispetto alla Naspi ovvero alle prestazioni previste dalla

legge in caso di cessazione del rapporto di lavoro;

- assegni straordinari per il sostegno al reddito su richiesta del datore di lavoro a favore di lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi 60 mesi, a seguito di accordi sindacali aziendali che tali assegni prevedano nell’ambito di programmi di incentivo all’esodo;
- alla stipula di apposite convenzioni anche con i Fondi interprofessionali al fine di assicurare l’effettuazione di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, anche con riguardo al personale eventualmente in esubero, anche in concorso con gli appositi Fondi regionali e/o nazionali o dell’Unione europea.

La circolare specifica anche i termini e le modalità di presentazione della domanda, nonché le modalità di compilazione del flusso Uniemens.

Stabilizzazione del congedo padre

Con il Comunicato Stampa del 18 marzo 2022 l’Inps ricorda che dal 2022, a seguito della Legge di bilancio, il congedo padre per i lavoratori dipendenti è diventato strutturale senza più necessità di rinnovo periodico.

Il congedo di dieci giorni va fruito nei primi cinque mesi di vita del figlio o dall’ingresso in famiglia o in Italia, nel caso di adozione nazionale o internazionale, oppure dall’affidamento.

Il congedo è obbligatorio, spetta indipendentemente dal congedo di maternità ed è retribuito con un’indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione.

È confermata anche la possibilità di fruire di un’ulteriore giornata di congedo facoltativo, sempre entro il quinto mese dalla nascita, in sostituzione di un giorno di congedo obbligatorio della madre.

Prestazioni integrative Covid-19 per la Provincia di Bolzano

L'Inps, con la Circolare n. 42 del 19 marzo 2022 illustra la disciplina dei trattamenti di integrazione ordinaria, straordinaria e in deroga, erogati dal per la Provincia autonoma di Bolzano, a carico del relativo Fondo di solidarietà bilaterale ai sensi dell'articolo 22, comma 5-quater, D.L. 18/2020.

La tutela integrativa è concessa ai datori di lavoro per le unità produttive ubicate nella stessa Provincia, per periodi durante i quali sussiste riduzione e/o sospensione dell'attività produttiva per effetto dell'emergenza epidemiologica in caso di esaurimento dei periodi di cassa integrazione/assegno ordinario con causali "Covid-19" previsti dal legislatore nazionale, fino alla cessazione dell'emergenza sanitaria.

La durata massima dell'intervento è di otto settimane per singola unità produttiva e può riguardare periodi compresi tra il 1° gennaio 2022 e il 31 marzo 2022, per i lavoratori in forza alla data del 1° gennaio 2022.

Possono richiedere la tutela integrativa tutti i datori di lavoro privati di qualsiasi settore economico, incluso quello dell'artigianato.

La prestazione è pari al trattamento di cassa integrazione ordinaria, comprensiva di contribuzione correlata e di assegno al nucleo familiare.

L'erogazione avviene esclusivamente con pagamento diretto da parte dell'Istituto e la domanda deve essere presentata entro la fine del nono mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, previa informativa sindacale per le aziende con più di cinque dipendenti.

Si precisa che per l'accesso alla prestazione, non è necessaria la preventiva fruizione degli ordinari strumenti di flessibilità, come ferie e permessi.

Precisazioni su massimali Cig e computo dei limiti temporali

Nel Messaggio n. 1282 del 21 marzo 2022 l'Inps diffonde ulteriori chiarimenti a seguito del riordino della disciplina in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro.

Si precisa che il massimale unico da utilizzare a decorrere dal 2022 per il conteggio dell'importo di integrazione salariale deve essere utilizzato per tutti i periodi di pagamento decorrenti dal 1° gennaio 2022, anche se facenti parte di interventi iniziati nel corso del 2021 e proseguiti nel 2022.

La medesima modalità di calcolo è applicata anche all'assegno di integrazione salariale garantito dai Fondi di solidarietà, a meno che garantiscano, per proprio regolamento, importi più favorevoli.

Anche per l'assegno ordinario erogato dal Fis, come già specificato per la Cig, i limiti temporali massimi possono essere calcolati avuto riguardo non a un'intera settimana di calendario, ma alle singole giornate di sospensione del lavoro, considerando come usufruita una settimana solo quando la contrazione del lavoro abbia interessato sei o cinque giorni, a seconda dell'orario contrattuale previsto in azienda.

Con riferimento all'informativa sindacale per le imprese plurilocalizzate, viene specificato che quando le sospensioni/riduzioni riguardino Unità produttive ubicate in più Regioni, dovranno essere prodotte distinte comunicazioni alle segreterie sindacali di ciascuna Regione interessata.

Si conferma infine che non esistono preclusioni per il datore di lavoro a procedere con eventuali licenziamenti, individuali o plurimi, in unità produttive non coinvolte dalle sospensioni o riduzioni di attività, fermo restando la legittimità dei provvedimenti adottati.

Riduzione dell'aliquota contributiva a carico dipendente

L'Inps ha pubblicato la Circolare n. 43 del 22 marzo 2022 con le istruzioni per l'applicazione della riduzione dello 0,80% dell'aliquota contributiva a carico dipendente prevista dalla Legge di bilancio per il 2022 (L. 234/2021) per i lavoratori la cui retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima.

L'Istituto precisa che l'esonero spetta per i periodi di paga dal 1° gennaio al 31 dicembre 2022 e il tetto mensile indicato dalla norma è da intendersi come imponibile previdenziale; lo sgravio si applica su base mensile, quindi in caso di superamento del tetto in un dato mese, l'agevolazione è persa, senza possibilità di recupero in sede di conguaglio di fine anno.

Con riferimento alla tredicesima mensilità, poiché il tetto mensile va maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima, in caso di mensilità aggiuntiva erogata nel mese di dicembre 2022, lo sgravio si applica sia sulla retribuzione corrisposta nel mese, che deve essere inferiore o uguale al limite di 2.692 euro, che sull'importo della tredicesima mensilità corrisposta nel mese, nel rispetto del medesimo limite; mentre se il Ccnl prevede mensilità aggiuntive ulteriori, come ad esempio la quattordicesima, nel mese di erogazione di tale mensilità aggiuntiva la riduzione contributiva non si può applicare, in quanto la norma prevede la maggiorazione della soglia mensile solo per la tredicesima.

Viene specificato che possono beneficiare dell'agevolazione tutti i lavoratori dipendenti di datori di lavoro, pubblici e privati, inclusi gli apprendisti; inoltre, poiché costituisce una riduzione contributiva per il lavoratore, che non comporta benefici in capo al datore di lavoro, non è subordinata al possesso del Durc.

Nella circolare sono fornite le modalità di compilazione dell'Uniemens, anche con riferimento agli arretrati che possono essere recuperati nei flussi di competenza di marzo, aprile e maggio 2022.

Proroga del periodo transitorio per gli SR41

Con il Messaggio n. 1320 del 23 marzo 2022, l'Inps comunica l'ulteriore proroga del periodo transitorio di coesistenza dei sistemi Uniemens-Cig ed SR41 fino al 30 aprile 2022 per le richieste di pagamento diretto dei trattamenti di integrazione salariale Covid-19, mentre per periodi decorrenti dal 1° maggio 2022 dovranno essere inviate esclusivamente con il flusso Uniemens-Cig.

Si precisa che per eventuali periodi che si protraggano oltre il 1° maggio 2021 per i quali sia già stato utilizzato il sistema SR41, lo stesso dovrà necessariamente essere utilizzato fino alla fine del periodo autorizzato.

Assenze dal servizio per lavoratori fragili

Nel Messaggio n. 1349 del 24 marzo 2022 l'Inps, considerato che, in sede di conversione del D.L. n. 221/2021, è stata disposta la proroga al 31 marzo 2022 delle disposizioni concernenti lo svolgimento in modalità agile dell'attività lavorativa per i lavoratori in condizione di fragilità e l'equiparazione del periodo di assenza dal servizio a ricovero ospedaliero, ricorda che la predetta tutela previdenziale per i lavoratori fragili del settore privato assicurati per la malattia Inps è riconosciuta anche dal 1° gennaio al 31 marzo 2022.

Invece si è conclusa il 31 dicembre 2021, senza ulteriori proroghe, l'equiparazione della quarantena/isolamento fiduciario con sorveglianza attiva a malattia: per gli eventi a cavallo degli anni 2021 e 2022, l'Istituto

precisa che saranno indennizzate le sole giornate del 2021.

Società in Cigs sottoposte a procedura fallimentare

L'Inps, con Messaggio n. 1400 del 29 marzo 2022, ha comunicato che, per effetto dell'articolo 4, D.L. 103/2021, è prorogata per il 2022 l'agevolazione di cui all'articolo 43-bis, D.L. 109/2018, secondo cui le società in fallimento o in amministrazione straordinaria destinatarie di provvedimenti di Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria, limitatamente ai lavoratori ammessi all'integrazione salariale, sono esonerate dal pagamento delle quote di accantonamento del TFR sulla retribuzione persa a seguito della riduzione oraria e dal versamento del ticket di licenziamento.

Deve trattarsi di Cigs concessa ai sensi dell'articolo 44, D.L. 109/2018, ovvero la Cig straordinaria in deroga per cessazione dell'attività.

L'applicazione degli esoneri deve essere richiesta al Ministero del lavoro e delle politiche sociali contestualmente alla domanda di Cigs; successivamente al decreto ministeriale di autorizzazione, per accedere agli sgravi occorre presentare specifica istanza di accesso all'Istituto.

Si precisa che la disposizione agevolativa non modifica la destinazione e l'assetto del TFR; pertanto, qualora il lavoratore abbia optato per la previdenza complementare, l'Inps trasferirà il TFR maturato, e afferente alla retribuzione persa nel corso dell'intero periodo di autorizzazione del trattamento straordinario di integrazione salariale in commento, al fondo pensione di destinazione, mentre in caso di versamento al Fondo di Tesoreria o accantonamento presso il datore di lavoro, l'Istituto provvederà al pagamento diretto al lavoratore alla fine del periodo di Cigs autorizzata.

Il Messaggio illustra anche le modalità operative per l'inoltro della domanda.

Codici evento cig per nuovi beneficiari

Nel Messaggio n. 1403 del 29 marzo 2022, l'Inps, con riferimento all'ampliamento operato dall'ultima Legge di bilancio delle tutele degli ammortizzatori sociali anche ai lavoratori a domicilio e agli apprendisti di primo e terzo livello, precisa che, anche per tali lavoratori, i codici evento da indicare nella denuncia Uniemens sono quelli attualmente in uso per la generalità dei lavoratori.

Cigs in deroga per riorganizzazione e particolari difficoltà

Nel Messaggio n. 1459 del 31 marzo 2022 l'Inps detta le istruzioni procedurali e i codici conguaglio da utilizzare nel flusso Uniemens per l'utilizzo dell'ulteriore periodo di 52 settimane di Cig straordinaria introdotto dalla Legge di bilancio per il 2022 per il biennio 2022-2023 per fronteggiare processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica da parte di datori di lavoro che non possono più ricorrere ai trattamenti straordinari di integrazione salariale.

Possono beneficiarne le aziende rientranti nel campo di applicazione della Cigs, cioè tutti i datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente più di quindici dipendenti e che operano in settori non coperti dai Fondi di solidarietà bilaterali.

La nozione di impossibilità di ricorrere alla Cigs si riferisce al superamento dei limiti di durata complessiva dei trattamenti e al necessario periodo che deve trascorrere prima della richiesta di un nuovo intervento.

L'Inps ricorda che per le integrazioni salariali straordinarie, la potestà concessoria fa capo al Ministero del Lavoro e delle politiche

sociali, limitandosi l'Istituto ad autorizzare l'erogazione dei trattamenti secondo le modalità (pagamento diretto o conguaglio) stabilite nel decreto di concessione.

Retribuzioni convenzionali Inail per lavoro all'estero

L'Inail ha pubblicato la Circolare n. 13 del 2 marzo 2022 con cui comunica i valori delle retribuzioni convenzionali, determinate con Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 23 dicembre 2021, da utilizzare per l'anno 2022 per il calcolo dei premi assicurativi dei lavoratori operanti in Paesi extracomunitari con cui non sono in vigore accordi di sicurezza sociale.

L'Istituto precisa che le stesse sono applicabili non solo ai lavoratori italiani, ma anche ai lavoratori cittadini comunitari ed extracomunitari che lavorano e sono assicurati in Italia in base alla legislazione nazionale e inviati dal proprio datore di lavoro in un Paese extracomunitario.

Tali retribuzioni sono utilizzabili esclusivamente per i lavoratori dipendenti, mentre per i collaboratori parasubordinati si deve fare riferimento ai compensi effettivamente percepiti nel rispetto del minimale e massimale previsto per il pagamento delle rendite erogate dall'Inail.

Ulteriori faq su comunicazione preventiva occasionali

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro nella Nota n. 393 del 1° marzo 2022 ha diffuso ulteriori chiarimenti in relazione all'obbligo di comunicazione preventiva per i lavoratori autonomi occasionali.

Viene precisato che, ad esempio, 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.

Sanzioni per i tirocini extracurricolari

Nella Nota n. 530 del 21 marzo 2022 l'Ispettorato Nazionale del Lavoro fornisce chiarimenti su quali norme debbano considerarsi immediatamente operative, a seguito delle modifiche introdotte in materia di tirocini dalla Legge di bilancio per il 2022 (L. 234/2021).

Si precisa che fino all'adozione delle linee guida condivise in Conferenza Stato-Regioni e al successivo recepimento da parte delle singole Regioni, restano in vigore le attuali regolamentazioni regionali.

Rimane vigente l'obbligo di riconoscimento al tirocinante di una congrua indennità, la cui mancata corresponsione, secondo la misura prevista dalle vigenti legislazioni regionali, comporta l'irrogazione di una sanzione amministrativa da 1.000 a 6.000 euro.

È immediatamente operativa anche la sanzione (50 euro per ciascun tirocinante coinvolto e per ciascun giorno) per l'utilizzo fraudolento del tirocinio, in violazione della norma secondo cui il tirocinio non costituisce rapporto di lavoro e non può essere utilizzato in sostituzione di lavoro dipendente.

Il riconoscimento della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato è invece rimesso esclusivamente alla valutazione del tirocinante che può proporre richiesta in tal senso.

Infine si ricorda che il soggetto ospitante è tenuto ad applicare ai tirocinanti le medesime tutele in materia di salute e sicurezza previste in favore del personale dipendente.

Procedura online per la comunicazione preventiva occasionali

Nella Nota n. 573 del 28 marzo 2022, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro informa che dalla medesima data è operativa la procedura online con cui effettuare la comunicazione preventiva di utilizzo di prestazioni di lavoro autonomo occasionale: il servizio è denominato "Lavoro autonomo occasionale" ed è disponibile sul portale Cliclavoro.

Non variano le tempistiche con cui effettuare la comunicazione, cioè prima dell'inizio della prestazione, e le informazioni da fornire: dati del committente e del prestatore; luogo della prestazione; sintetica descrizione dell'attività; data inizio prestazione e presumibile arco temporale entro il quale può considerarsi compiuta l'opera o il servizio; compenso previsto.

È previsto un periodo transitorio fino al 30 aprile 2022 in cui è possibile continuare ad effettuare la comunicazione in questione anche a mezzo email all'indirizzo dedicato di ciascun Ispettorato territoriale; dal 1° maggio 2022, l'unico canale valido per assolvere all'obbligo sarà quello telematico

ed eventuali comunicazioni effettuate tramite email non saranno ritenute valide e pertanto sanzionabili.

Ulteriori chiarimenti in materia Cig straordinaria

A seguito degli interventi correttivi introdotti dall'articolo 23 del D.L. 4/2022 (cosiddetto Decreto Sostegni-ter) sulla materia degli ammortizzatori sociali, già oggetto di riforma con la Legge di bilancio per il 2022 (L. 234/2021), il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali è intervenuto con la Circolare n. 6 del 18 marzo 2022 per fornire chiarimenti sui correttivi introdotti e su alcuni quesiti emersi.

A seguito delle ultime modifiche, il termine entro cui inviare i dati all'Inps per il pagamento diretto decorre dalla "comunicazione" del provvedimento di autorizzazione alla concessione della cassa integrazione e non dalla "adozione"; inoltre, l'esame congiunto potrà essere svolto anche in via telematica, cioè a distanza con l'ausilio di collegamenti di rete informatici o telefonici.

Con riferimento alla causale di Cigs per riorganizzazione, ampliata per ricomprendere i programmi aziendali volti anche a realizzare processi di transizione, è richiesto che nel programma (da allegare all'istanza di Cigs) siano indicati tutti gli investimenti posti in essere per la realizzazione del processo di transizione, indicando puntualmente le misure specifiche per l'aggiornamento tecnologico e digitale o per il rinnovamento e la sostenibilità ecologica ed energetica o le straordinarie misure di sicurezza.

L'ulteriore periodo di dodici mesi di Cigs a seguito di accordo di transizione occupazionale può essere richiesto sia in continuità con un precedente trattamento di integrazione salariale straordinario già autorizzato sia quando l'esigenza di salvaguardia dei livelli occupazionali emerga

dopo un certo lasso di tempo dalla conclusione delle azioni di un programma di Cig a cui sia seguita la ripresa dell'attività.

Tale periodo inoltre è a disposizione di imprese che non possono accedere ad ulteriori periodi di interventi straordinari all'interno del quinquennio mobile non ancora esaurito.

Si precisa che anche per la causale transizione occupazionale è necessario aver espletato l'informativa sindacale preventiva, nella quale definire con la Regione le azioni di formazione e riqualificazione per la rioccupazione e l'autoimpiego dei lavoratori in esubero.

Le modifiche introdotte dal D.L. Sostegni-ter prevedono il meccanismo della condizionalità e riqualificazione professionale anche per i lavoratori beneficiari dei trattamenti di integrazione salariale straordinaria erogati dai fondi bilaterali e dal Fis.

Infine, viene chiarito che il periodo di 52 settimane disponibile nel biennio 2022-2023 per Cigs in deroga è a disposizione delle imprese che hanno superato il limite del tetto massimo di Cig fruibile nel quinquennio mobile di riferimento oppure per l'impossibilità oggettiva dell'azienda a ricorrere alle misure di intervento straordinario già tipizzate nel D. Lgs. n. 148/2015.

Proroga dello smart working semplificato

Con Notizia del 28 marzo 2022 il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali informa che, a seguito della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del D.L. 24/2022 (cd. Decreto Riaperture), sono state prorogate al 30 giugno 2022 la procedura semplificata per il lavoro agile nel settore privato, ovvero senza accordo individuale e comunicazione massiva al Ministero dei lavoratori interessati, e le misure in tema di

sorveglianza sanitaria eccezionale dei lavoratori maggiormente esposti al rischio di contagio, da effettuare tramite il medico competente o, se non nominato, dai medici del lavoro Inail.

Deducibilità dei contributi derivanti da recupero massimale

Nella Risposta all'Istanza di interpello n. 117 del 15 marzo 2022, l'Agenzia delle Entrate fornisce le istruzioni su come effettuare il rimborso della quota a carico del lavoratore dei contributi previdenziali per recupero da eccedenza massimale, sugli adempimenti a carico del datore di lavoro e sulla deducibilità degli stessi.

Il caso riguarda un dipendente chiamato dal datore di lavoro a rimborsare la quota di contributi a suo carico a seguito del recupero effettuato dall'Inps nei confronti dell'azienda per l'errata applicazione del massimale contributivo, dovuta alla mancata comunicazione da parte del dipendente dell'esistenza di anzianità antecedenti al 1996 per effetto di contributi figurativi (servizio di leva).

L'Agenzia ha precisato che la quota restituita dal dipendente risulta fiscalmente deducibile dal reddito, ai sensi dell'articolo 10 del Tuir, in quanto costituisce integrazione di contributi obbligatori per legge, a suo tempo non versati; non sono invece deducibili sanzioni ed interessi eventualmente riaddebitati e rimborsati al datore di lavoro.

In applicazione del principio di cassa, che governa la tassazione dei redditi delle persone fisiche, tali contributi sono deducibili con riferimento al periodo d'imposta in cui vengono rimborsati all'ex datore e non all'annualità in cui l'ex datore versa all'Inps la maggior quota contributiva a carico del dipendente regolarizzando le omissioni contributive obbligatorie.

L'ex datore di lavoro deve emettere una Certificazione Unica che attesta le somme

oggetto di deduzione con l'inserimento di un'annotazione a contenuto libero (con il codice ZZ); il lavoratore fruisce della deduzione indicando tali somme nel rigo della dichiarazione dei redditi dedicato ai "Contributi previdenziali e assistenziali".

Agevolazione Impatriati in rientro da distacco all'estero

Nella Risposta all'Istanza di interpello n. 119 del 17 marzo 2022 l'Agenzia delle Entrate ribadisce l'inapplicabilità del regime Impatriati ai contribuenti che, a seguito di distacco all'estero, rientrano in Italia alle dipendenze del medesimo datore di lavoro, quando vi sia continuità delle originarie condizioni contrattuali in essere al momento dell'espatrio, poiché non in linea con la ratio della norma.

È stato anche precisato la preclusione sussiste anche qualora il distacco all'estero sia stato disposto contestualmente all'assunzione del lavoratore.

Il caso sottoposto riguardava un dirigente, distaccato all'estero per tre anni in concomitanza dell'assunzione, il cui rapporto di lavoro al rientro sarebbe regolato dal medesimo contratto stipulato al momento dell'assunzione.

Il medesimo parere viene reso nella Risposta all'Istanza di interpello n. 159 del 28 marzo 2022, in cui si rimarca che, laddove non sia possibile ravvisare il requisito della "discontinuità lavorativa", l'accesso al regime agevolato risulta precluso.

Nel caso sottoposto all'amministrazione il dipendente rientra in Italia assumendo un nuovo ruolo, conferito anche in ragione delle maggiori competenze ed esperienze professionali maturate all'estero, con contestuale revisione della retribuzione, ma le altre condizioni contrattuali rimangono immutate, prevedendo, ad esempio, il riconoscimento dell'anzianità convenzionale

e dei giorni di ferie maturati durante il distacco.

Regime Impatriati per lavoro in Italia alle dipendenze di datore estero

Un cittadino olandese, che dal 2012 vive e lavora nel Regno Unito per una società con sede a Londra e dal marzo 2020 si è trasferito definitivamente e stabilmente in Italia, pur mantenendo in essere il rapporto di lavoro con la Società estera, chiede all'amministrazione finanziaria se possa beneficiare del regime agevolato.

Nella Risposta all'Istanza di interpello n. 157 del 25 marzo 2022, l'Agenzia delle Entrate ricorda che la norma, nella versione attualmente vigente, non richiede che l'attività sia svolta per un'impresa operante sul territorio dello Stato, ma è sufficiente che il dipendente operi in Italia e, pertanto, possono accedere all'agevolazione anche i soggetti che vengono a svolgere in Italia attività di lavoro alle dipendenze di un datore di lavoro con sede all'estero, o i cui committenti (in caso di lavoro autonomo o di impresa) siano non residenti.

Si specifica che l'agevolazione potrà essere fruita direttamente nella dichiarazione annuale dei redditi qualora il datore di lavoro non abbia potuto riconoscerla perché non riveste la qualifica di sostituto d'imposta trattandosi di datore di lavoro estero senza stabile organizzazione in Italia.

Sconto applicato ai propri dipendenti per acquisto di prodotti

Nella Risposta all'Istanza di interpello n. 158 del 25 marzo 2022 l'Agenzia delle Entrate chiarisce quale sia il trattamento fiscale da applicare allo sconto applicato dal datore di lavoro ai dipendenti che acquistano prodotti commercializzati dall'azienda; lo sconto non è cumulabile con altri sconti praticati alla clientela, che sono mediamente più elevati

dello sconto concesso ai dipendenti, e il prezzo scontato pagato da questi ultimi è comunque sempre superiore al costo sostenuto dalla società per l'acquisto dei prodotti.

L'Agenzia ricorda che i beni e servizi offerti gratuitamente dal datore di lavoro ai dipendenti costituiscono reddito per il loro valore normale, al netto di eventuali somme versate dai dipendenti.

Nella determinazione del valore normale il Tuir prescrive di fare riferimento, in quanto possibile, ai listini o alle tariffe del soggetto che ha fornito i beni o i servizi, tenendo conto degli sconti d'uso.

Nel caso di specie, considerato che il lavoratore corrisponde il valore normale del bene al netto di uno sconto, che corrisponde agli "sconti d'uso", non si ritiene imponibile in capo al dipendente l'importo corrispondente a tale sconto.

Rimborso delle spese sostenute per tampone antigenico

Nella Risposta all'Istanza di interpello n. 160 del 30 marzo 2022 l'Agenzia delle Entrate fornisce spiegazioni ad un datore di lavoro

che chiede quale sia il trattamento fiscale da riservare al rimborso della spesa sostenuta dai dipendenti per tamponi antigenici. In particolare, si tratta di dipendenti a cui l'effettuazione del tampone era obbligatoriamente richiesta per lo svolgimento della mansione (esaminatori e personale di concorsi pubblici a cui è tassativamente richiesto il tampone nelle 48 ore antecedenti la prova da un apposito protocollo ministeriale).

L'Amministrazione ricorda che sono esclusi da imposizione i rimborsi di spese sostenute nell'esclusivo interesse del datore e anticipate dal dipendente, purché individuati sulla base di elementi oggettivi e documentalmente accertabili.

Nel caso specifico, trattandosi di una spesa sostenuta dal dipendente, chiamato allo svolgimento di un'attività per conto del proprio datore di lavoro, si precisa che il relativo rimborso è esente da tassazione, in quanto costo sostenuto nell'esclusivo interesse dell'azienda. È necessario che il datore acquisisca la documentazione giustificativa e il dipendente non potrà fruire della detrazione in dichiarazione dei redditi.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Abbigliamento e Confezioni (industria) – Accordo 28 luglio 2021

Minimi tabellari: dal 1° aprile 2022 decorre il secondo aumento previsto dal rinnovo del Ccnl.

Livello	Aumento	Minimo	Indennità di funzione	Totale
8	25,40	2.198,64	51,65	2.250,29
7	24,00	2.073,70	---	2.073,70
6	22,40	1.946,89	---	1.946,89
5	21,00	1.823,76	---	1.823,76
4	20,00	1.734,95	---	1.734,95
3S	19,60	1.695,02	---	1.695,02
3	19,20	1.657,33	---	1.657,33
2S	18,60	1.609,45	---	1.609,45

2	18,20	1.574,38	---	1.574,38
1	14,40	1.251,60	---	1.251,60
Viaggiatore 1	67,69	1.874,67	---	1.874,67
Viaggiatore 2	63,46	1.768,47	---	1.768,47

Alimentari e Panificazione (artigianato) - Accordo 6 dicembre 2021

Una tantum: viene erogata la seconda rata pari al 50% dell'una tantum di 140 euro a copertura del periodo di carenza contrattuale ai lavoratori in forza al 6 dicembre 2021. L'importo è frazionabile in quote mensili in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato e agli apprendisti viene erogato nella misura del 70%. L'una tantum è esclusa dalla base di calcolo del TFR.

Autotrasporto Merci e Logistica - Accordo 18 maggio 2021

Una tantum: ai lavoratori in forza alla data dell'accordo 18 maggio 2021, a copertura del periodo di carenza contrattuale, spetta un importo una tantum da erogarsi in tre tranches. Con la retribuzione del mese di aprile 2022 viene erogata la terza tranche pari a 80 euro.

L'una tantum non è utile ai fini degli istituti contrattuali, né del TFR e deve essere proporzionalmente ridotta in caso di part-time.

Carta (industria) - Accordo 28 luglio 2021

Elemento di garanzia retributiva: ai lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio di ogni anno, nelle aziende prive di contrattazione di secondo livello nei precedenti tre anni e che nello stesso periodo non abbiano percepito nessun altro trattamento economico collettivo in aggiunta a quanto spettante a norma di Ccnl, viene erogato con la retribuzione del mese di aprile dell'anno successivo, un importo annuo pari a 250 euro, onnicomprensivo e non incidente sul TFR, ovvero un importo inferiore, fino a concorrenza della suddetta somma, in caso di retribuzioni aggiuntive a quelle fissate dal Ccnl.

Nel caso di risoluzione del rapporto antecedentemente al mese di aprile, verranno erogati tanti dodicesimi di esso quanti sono i mesi interi di servizio prestati nell'anno

Grafica ed Editoria (industria) – Accordo 19 gennaio 2021

Elemento di garanzia retributiva: con la retribuzione del mese di aprile 2022, ai lavoratori a tempo indeterminato in forza dal 1° gennaio di ogni anno nelle aziende prive di contrattazione di secondo livello, che nei precedenti tre anni non abbiano ricevuto nessun altro trattamento economico individuale o collettivo in aggiunta a quanto spettante a norma di Ccnl, viene corrisposto, un elemento di garanzia pari a 250 euro, onnicomprensivo e non incidente sul TFR, ovvero una cifra inferiore fino a concorrenza in caso di presenza di un trattamento economico aggiuntivo a quello fissato dal Ccnl.

In caso di risoluzione del rapporto, verranno erogati tanti dodicesimi dell'importo quanti sono i mesi interi di servizio prestati nell'anno.

Agenzie Viaggi e Turismo - Accordo 10 settembre 2021

Una tantum: nel mese di aprile 2022 viene erogata al personale in forza a luglio 2019 è riconosciuta, per il servizio prestato nel periodo 1° gennaio 2019 - 30 giugno 2019, la seconda tranche dell'una tantum che avrebbe dovuto essere corrisposta nel mese di marzo 2020 (e poi più volte posticipata), nei seguenti importi

Livello	Importi
QA	128,25
QB	118,50
1	111,00
2	101,25
3	95,25
4	90,00
5	84,75
6S	81,00
6	80,25
7	75,00

Pelli e Cuoio (industria) - Ipotesi di accordo 1° marzo 2021

Previdenza integrativa: il contributo a carico azienda per il Fondo di previdenza Previmoda è elevato al 2,00% dell'elemento retributivo nazionale (ERN) (per 13 mensilità) (*).

Minimi tabellari: dal 1° aprile 2022 decorre il secondo aumento previsto dal rinnovo del Ccnl.

Settore Pelli

Livello	Aumento	Minimo	Indennità di funzione	Totale
6Q	31,68	2.142,31	51,64	2.193,95
6	31,68	2.142,31	---	2.142,31
5	28,92	1.938,83	---	1.938,83
4S	27,05	1.816,83	---	1.816,83
4	26,37	1.775,62	---	1.775,62
3	25,00	1.698,70	---	1.698,70
2	23,63	1.612,68	---	1.612,68

1	14,21	1.258,80	---	1.258,80
----------	-------	----------	-----	----------

Settore Ombrelli

Livello	Aumento	Minimo	Indennità di funzione	Totale
6 Q	31,68	2.088,98	82,63	2.171,61
6	31,68	2.088,98	---	2.088,98
5	28,92	1.872,59	---	1.872,59
4	26,37	1.739,03	---	1.739,03
3	25,00	1.652,86	---	1.652,86
2	23,63	1.568,74	---	1.568,74
1	14,21	1.232,25	---	1.232,25

Telecomunicazioni - Ipotesi di accordo 12 novembre 2020

Minimi tabellari: dal 1° aprile 2022 decorre il terzo aumento previsto dal rinnovo del Ccnl.

Livello	Aumento	Minimo	Contin genza	E.d.r. confe deral e	Inden nità di funzio ne	Elem ento retrib utivo	Element o retribut ivo specific o	Totale
7Q	26,62	1.791,59	530,91	10,33	98,13	---	46,75	2.477,71
7	26,62	1.791,59	530,91	10,33	---	59,39	46,75	2.438,97
6	23,11	1.593,64	526,99	10,33	---	---	41,61	2.172,57
5S	21,94	1.364,03	521,08	10,33	---	---	35,59	1.931,03
5	21,00	1.303,32	521,08	10,33	---	---	34,00	1.868,73

4	18,91	1.174,98	517,83	10,33	---	---	30,64	1.733,78
3	10,13	1.056,63	516,07	10,33	---	---	27,64	1.610,67
2	6,89	931,81	514,03	10,33	---	---	24,40	1.480,57
1	5,70	789,76	511,26	10,33	---	---	20,66	1.332,01

Elemento di garanzia retributiva: con le competenze di aprile 2022 ai lavoratori in forza a tempo indeterminato nelle aziende prive di contrattazione di secondo livello riguardante il premio di risultato e che nel corso dell'anno precedente non abbiano percepito altri trattamenti economici individuali o collettivi soggetti a contribuzione oltre a quanto spettante dal Ccnl, viene riconosciuto un importo pari a 260 euro annui, onnicomprensivo e non incidente sul TFR, ovvero un importo inferiore, fino a concorrenza della suddetta somma, in caso di presenza di un trattamento aggiuntivo a quello fissato dal Ccnl. Per i lavoratori a tempo parziale, la somma è riproporzionata.

Tessili Abbigliamento Calzature (PMI) - Accordo 17 febbraio 2022

Una tantum: ad aprile 2022 viene corrisposta la prima tranche di 100 euro dell'una tantum a copertura del periodo di carenza contrattuale ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione dell'accordo 17 febbraio 202; l'importo totale di 200 euro è suddivisibile in quote frazioni in relazione alla durata del rapporto nel periodo di carenza; agli apprendisti viene erogata nella misura del 70%.



SEDE DI MILANO

Via Salasco, 40
20136 - Milano
T +39 02.855010.1
F +39 02.855010.36

SEDE DI ROMA

Via del Corso, 101
00186 - Roma
T +39 06.3209029.1
F +39 06.3209029.2

info@gesam.eu

www.gesam.eu