

## NORMATIVA

### PROVVEDIMENTO della SETTIMANA

#### Ammortizzatori sociali, primi chiarimenti ministeriali sulle novità

Prime indicazioni ministeriali sulle nuove disposizioni della **Legge di bilancio 2022** in merito alla platea dei lavoratori beneficiari del trattamento di integrazione salariale, alle causali di intervento, alla misura del **trattamento ordinario e straordinario**, alla misura della contribuzione addizionale, nonché alle tutele garantite dai **Fondi di solidarietà bilaterali** e dal **FIS**.

##### Decorrenza

Le modifiche normative disposte, entrate in vigore il 1° gennaio 2022, si riferiscono a **periodi** di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa **decorrenti dal 1° gennaio 2022**, non trovando, invece, applicazione con riferimento alle richieste d'intervento aventi ad oggetto periodi plurimensili, a cavallo degli anni 2021-2022, in cui la riduzione/sospensione dell'attività sia iniziata nel corso dell'anno 2021, ancorché proseguita nel 2022.

##### Lavoratori beneficiari

La platea dei lavoratori quali possibili beneficiari delle integrazioni salariali viene estesa anche ai **lavoratori a domicilio** ed ai **lavoratori con contratto di apprendistato** per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, e con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca. Quanto al requisito dell'**anzianità di effettivo lavoro** che i lavoratori devono aver maturato presso l'unità produttiva presso la quale operano, esso passa dai precedenti 90 giorni a **30 giorni**, comprendendo nel computo anche le giornate di sospensione dall'attività lavorativa derivanti dalla fruizione di ferie, festività, infortuni e astensione obbligatoria dal lavoro per maternità. Resta fermo che tale requisito non è richiesto per l'accesso ai trattamenti di CIGO nel caso di "evento non oggettivamente evitabile" (EONE) nel settore industriale.

##### Misura del trattamento

Per via dell'**eliminazione del c.d. tetto basso** della misura del trattamento di integrazione salariale, gli importi da erogare ai lavoratori ammessi al beneficio sono commisurati indipendentemente dalla retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento nella misura e nel solo limite dell'importo massimo mensile, rivalutato annualmente dall'INPS secondo gli indici ISTAT (per l'anno 2021, esso è quantificato in euro 1.199,72.)

##### Contributo addizionale

In riferimento al contributo addizionale dovuto in caso di effettivo ricorso alla cassa integrazione guadagni, sia straordinaria che ordinaria, a far data dal 1° gennaio 2025 è prevista una **riduzione a carattere premiante** rispetto alle attuali aliquote ordinarie, per le aziende che non abbiano fruito di trattamenti di integrazione salariale per almeno 24 mesi dall'ultima richiesta, secondo le seguenti aliquote:

- **6%** (invece di 9%) fino a 52 settimane di ricorso all'ammortizzatore sociale in un

## NORMATIVA

- **9%** (invece di 12%) oltre le 52 settimane e fino a 104 settimane in un quinquennio mobile;
- **15%** (nessuna riduzione) oltre le 104 settimane in un quinquennio mobile.

### Trasmissione dei dati per il pagamento diretto

Il datore di lavoro che non anticipa il versamento del trattamento integrativo ai lavoratori, in quanto il Ministero del lavoro e delle politiche sociali abbia autorizzato il pagamento diretto ai lavoratori da parte dell'INPS della prestazione, è tenuto a pena di decadenza dell'autorizzazione, ad inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale, entro la fine del 2° mese successivo a quello in cui inizia il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di 60 giorni dalla data del provvedimento di autorizzazione alla concessione della cassa integrazione. In mancanza, il pagamento della prestazione di integrazione salariale e degli oneri ad essa connessi rimangono in capo al datore di lavoro.

### Compatibilità tra integrazione salariale ed attività lavorativa

In tema di compatibilità tra la percezione del trattamento di integrazione salariale e lo svolgimento di attività lavorativa, il lavoratore già beneficiario, che svolga, nel periodo di sospensione o riduzione di orario di lavoro, attività di lavoro subordinato di durata superiore a 6 mesi o attività di lavoro autonomo, non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate. Qualora, invece, il lavoratore svolga attività di lavoro subordinato a **tempo determinato** di durata **pari o inferiore a 6 mesi**, il **trattamento** resta **sospeso** per la durata del rapporto.

### Campo di applicazione CIGS

Le tutele della CIGS ed i relativi obblighi contributivi sono estese a tutte le imprese (con più 15 dipendenti) che non accedono ai Fondi di solidarietà bilaterali, ai Fondi bilaterali alternativi ed ai Fondi territoriali intersettoriali delle province autonome di Trento e Bolzano. In tal modo, rientrano nel campo di applicazione della CIGS anche i datori di lavoro che sono iscritti al FIS (Fondo di integrazione salariale) e soddisfano congiuntamente il requisito dei 15 lavoratori dipendenti. Ancora, le imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione e le imprese appaltatrici di servizi di pulizia, con il requisito occupazionale dei 15 dipendenti, possono, nel caso in cui subiscano una riduzione o sospensione dell'attività, accedere ai trattamenti di integrazione salariale (ordinaria e) straordinaria, prescindendo dall'impresa committente presso cui operano i servizi.

Infine, il requisito dell'**influsso gestionale prevalente**, richiesto per i trattamenti di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa delle imprese artigiane che sospendono i propri dipendenti in conseguenza delle sospensioni o riduzioni orarie dell'impresa esercitante il predetto influsso, **non trova applicazione** per i trattamenti decorrenti dal 1° gennaio 2022.

Per l'accesso al trattamento di CIGS, il **computo dei dipendenti** (mediamente più di 15 dipendenti, da calcolarsi in riferimento al semestre precedente la data di presentazione della domanda) ricomprende ora i lavoratori che svolgono prestazione lavorativa presso il domicilio proprio o in un altro locale di cui abbiano disponibilità, i collaboratori etero-organizzati (articolo 2, D.Lgs. n. 81/2015), i lavoratori con contratto di apprendistato di primo e terzo livello. Resta fermo che si prescinde dalla verifica del numero dei dipendenti nelle

## NORMATIVA

ipotesi di accesso alla CIGS da parte di:

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

### Causali d'intervento CIGS

Quanto alle causali del trattamento di CIGS, quella di **riorganizzazione aziendale** viene ampliata riconoscendo nel medesimo ambito riorganizzativo programmi aziendali volti "anche a realizzare processi di transizione". Tali azioni di transizione possono realizzarsi mediante la pianificazione di processi innovativi di transizione digitale e tecnologica, ovvero, ancora, in azioni dirette al rinnovamento e sostenibilità ambientale ed energetica. I criteri di individuazione e la disciplina di regolamentazione dei predetti programmi sono rimessi ad un decreto ministeriale di prossima adozione.

Per i **contratti di solidarietà**, la riduzione media oraria programmata può raggiungere l'**80%** dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati e per ciascun lavoratore la percentuale di riduzione complessiva massima dell'orario di lavoro può raggiungere il **90%** dell'orario nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato.

### Accordo di transizione occupazionale

In una logica di una maggiore flessibilità degli interventi straordinari, è prevista l'ipotesi di un ulteriore periodo di integrazione salariale, della durata massima di **12 mesi** complessivi non prorogabili, da richiedere in esito ad un intervento di CIGS per crisi aziendale e per riorganizzazione aziendale, solo nell'ipotesi in cui le Parti addivengano alla stipula di un accordo finalizzato a sostenere le transizioni occupazionali (c.d. accordo di transizione occupazionale). In sede di consultazione sindacale, cioè, le Parti possono addivenire alla sottoscrizione di un apposito accordo nel quale devono essere previsti interventi di **recupero occupazionale dei lavoratori** a rischio di esubero e l'utilizzo di politiche attive dirette alla rioccupazione dei lavoratori attraverso le misure del Programma **Garanzia di occupabilità dei lavoratori** (GOL) o tramite i Fondi paritetici interprofessionali, anche con il cofinanziamento delle Regioni in cui insistono le unità produttive aziendali da cui dipendono i lavoratori coinvolti dal trattamento di integrazione salariale. I nominativi dei lavoratori coinvolti nel Programma GOL saranno comunicati all'ANPAL che poi li metterà a disposizione delle Regioni interessate. Se il lavoratore, durante o al termine del percorso formativo, viene assunto da azienda terza, a questa verrà riconosciuto un **incentivo economico pari al 50% della CIGS** autorizzata e non goduta per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al **lavoratore assunto** con contratto di lavoro subordinato **a tempo indeterminato**. Ai datori di lavoro privati che assumono tali categorie di lavoratori è comunque richiesto che nei 6 mesi precedenti l'assunzione non abbiano effettuato, nella medesima unità produttiva, licenziamenti collettivi o licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo di lavoratori inquadrati con lo stesso livello e categoria legale di inquadramento, pena la revoca dell'esonero ed il recupero del beneficio già fruito. Al fine del computo del periodo residuo di fruizione del contributo, la predetta revoca non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il medesimo lavoratore. Infine, nell'ipotesi di dimissioni del lavoratore, il beneficio viene riconosciuto all'impresa che lo ha in precedenza assunto per il periodo di effettiva durata del rapporto.

## NORMATIVA

### Contribuzione ordinaria CIGS

Il contributo ordinario CIGS, nella misura dello 0,90% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori per i quali trova applicazione la disciplina delle integrazioni salariali straordinarie, di cui 0,60% a carico dell'impresa e 0,30% a carico del lavoratore, si applica anche ai datori di lavoro appartenenti al settore del trasporto aereo e di gestione aeroportuale, società da queste derivate e imprese del sistema aeroportuale, nonché ai partiti politici e movimenti politici e loro articolazioni e sezioni territoriali, a prescindere però dal numero dei dipendenti.

### Regole di condizionalità

Con l'obiettivo di assicurare ai lavoratori coinvolti in programmi di CIGS per le diverse causali, la possibilità di migliorare e riqualificare le proprie competenze, i medesimi sono tenuti a partecipare ad iniziative di carattere formativo o di riqualificazione che possono essere finanziati anche con l'intervento di fondi interprofessionali, pena l'irrogazione di sanzioni che vanno dalla **decurtazione** di una mensilità di trattamento di integrazione salariale fino alla **decadenza** dal trattamento in corso.

### Contratto di espansione

Prevista la prosecuzione della sperimentazione dell'istituto del contratto di espansione anche per gli anni 2022 e 2023, con la riduzione del limite minimo di dipendenti in organico, pari ora a **50 unità**, da calcolarsi in modo complessivo nelle ipotesi di aggregazione stabile di impresa con unica finalità produttiva o di servizi.

### Campo di applicazione dei Fondi bilaterali di solidarietà e del FIS

Con riferimento ai Fondi di solidarietà bilaterali, anche territoriali, il loro campo di applicazione è esteso a tutti i settori non coperti dalla normativa in materia d'integrazione salariale, in relazione ai datori di lavoro che occupano anche **solo un lavoratore** dipendente. Parimenti, a decorrere dal 1° gennaio 2022, sono soggetti alla disciplina del FIS i datori di lavoro che occupano almeno **un dipendente**, non rientranti nell'ambito di applicazione della Cassa integrazione ordinaria e non ricompresi nei Fondi di solidarietà bilaterali, anche territoriali. I Fondi di solidarietà bilaterali già costituiti sono tenuti ad adeguarsi alle diverse disposizioni entro il termine del 31 dicembre 2022, tuttavia, già nelle more dell'adeguamento dei regolamenti dei citati Fondi, al fine di garantire una tutela ai dipendenti dei datori di lavoro che operano nei settori coperti dai citati Fondi e che occupano un numero di addetti inferiore a quello stabilito dai singoli regolamenti, su specifico avviso ministeriale, **dal 1° gennaio 2022**, anche i sopracitati datori di lavoro rientrano nella disciplina del FIS.

### Riferimenti

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, circolare 3 gennaio 2022, n. 1



## NORMATIVA

### LEGISLAZIONE

#### Modelli dichiarativi 730, Certificazione unica, 770 e Iva definitivi

Approvati i modelli e le istruzioni delle dichiarazioni 730, Certificazione Unica, 770 e Iva per il 2022. Nel nuovo **730/2022** trovano spazio gli adeguamenti del trattamento integrativo e dell'ulteriore detrazione a favore dei lavoratori dipendenti e assimilati. Fanno il loro ingresso il nuovo "bonus musica" e l'estensione del Superbonus all'abbattimento delle barriere architettoniche, con l'aliquota maggiorata del 110% in caso di spese effettuate unitamente agli interventi Sismabonus ed Ecobonus. Tra le altre novità, il credito d'imposta per l'acquisto con Iva della prima casa, dedicato agli under 36; aumentano, infine, le detrazioni per spese veterinarie e bonus mobili.

Nella nuova **CU**, da trasmettere entro il 16 marzo, l'aumento della detassazione sui redditi degli appartenenti alle forze armate e di polizia e nuovi benefici in tema di TFR in caso di cooperative costituite da lavoratori provenienti da aziende in difficoltà. Agevolazioni anche per le prestazioni da parte dei Fondi di solidarietà bilaterale del credito ordinario, cooperativo e della società Poste italiane Spa.

Nel modello **Iva/2022**, da presentare entro il 2 maggio, l'introduzione di nuovi campi per indicare le percentuali di compensazione applicate dagli agricoltori nell'ambito del regime speciale loro riservato, e per le operazioni riguardanti beni e servizi necessari per il contenimento e la gestione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19; nuove regole, inoltre, per l'applicazione dell'imposta nell'e-commerce.

Nel nuovo modello **770/2022**, da trasmettere entro il 31 ottobre, il campo per indicare l'"ID Arrangement" del meccanismo transfrontaliero rilasciato da un'Amministrazione centrale di uno Stato membro dell'Unione Europea. Inoltre sono state inserite con apposite note due nuove ipotesi di sospensione dei versamenti nell'ambito delle misure di contrasto all'emergenza Covid-19.

#### Riferimenti

Agenzia delle Entrate, provvedimento 14 gennaio 2022 n. 11185

Agenzia delle Entrate, provvedimento 14 gennaio 2022 n. 11169

Agenzia delle Entrate, provvedimento 14 gennaio 2022 n. 11224

Agenzia delle Entrate, provvedimento 14 gennaio 2022 n. 11160

## NORMATIVA

### PRASSI

#### Accesso alla pensione anticipata c.d. "Opzione donna"

La Legge di bilancio 2022 ha esteso la possibilità del pensionamento anticipato "Opzione donna" alle lavoratrici che, al 31 dicembre 2021, abbiano compiuto **58 anni di età**, se dipendenti, **59 anni di età**, se autonome, e che abbiano maturato almeno **35 anni di contributi**, a condizione che optino per la liquidazione della pensione con le regole di calcolo del sistema contributivo. Con riferimento al requisito anagrafico richiesto, **non si applicano gli adeguamenti alla speranza di vita**.

Il diritto alla decorrenza della pensione si consegue trascorsi:

- **12 mesi** dalla data di maturazione dei previsti requisiti, nel caso in cui il trattamento pensionistico sia liquidato a carico delle forme di previdenza dei lavoratori dipendenti;
- **18 mesi** dalla data di maturazione dei previsti requisiti, nel caso in cui il trattamento sia liquidato a carico delle gestioni previdenziali dei lavoratori autonomi.

Tenuto conto della data del 1° gennaio 2022 (entrata in vigore della Legge n. 234/2021), la decorrenza del trattamento pensionistico non può essere comunque anteriore al **1° febbraio 2022**, per le lavoratrici dipendenti e autonome la cui pensione è liquidata a carico dell'assicurazione generale obbligatoria (AGO) e delle forme sostitutive della medesima, e al **2 gennaio 2022**, per le lavoratrici dipendenti la cui pensione è liquidata a carico delle forme esclusive dell'AGO.

#### Riferimenti

INPS, messaggio 13 gennaio 2022, n. 169

#### Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo: firmato il decreto per l'estensione dell'obbligo assicurativo

Firmato il decreto di cui all'articolo 66, D.L. n. 73/2021, convertito con modificazioni dalla Legge n. 106/2021, rubricato "Disposizioni urgenti in tema di previdenza e assistenza nel settore dello spettacolo". Il decreto stabilisce le modalità di attuazione dal 1° gennaio 2022 dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dei **lavoratori autonomi iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo**. Per adempiere all'obbligo saranno "tenuti al versamento all'INAIL del premio assicurativo i committenti e le imprese presso cui gli iscritti prestano la loro opera".

#### Riferimenti

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, comunicato 12 gennaio 2022

## NORMATIVA

### Accesso al regime degli impatriati anche per i lavoratori in smart working in Italia, alle dipendenze di datori di lavoro non residenti

Il lavoratore (cittadino dell'Unione europea o di uno Stato extra UE), che non sia stato "effettivamente" residente in Italia per almeno due periodi di imposta e che successivamente vi trasferisca la residenza fiscale, impegnandosi a permanervi per almeno due anni, ha **accesso al regime fiscale speciale** per i lavoratori impatriati, anche nelle ipotesi in cui:

- l'attività di lavoro in Italia sia svolta alle dipendenze di un datore di lavoro con sede all'estero o per committenti (in caso di lavoro autonomo o di impresa) stranieri non residenti;
- l'attività di lavoro sia prestata "non esclusivamente" (purché "prevalentemente") nel territorio italiano, essendo sufficiente che per ciascun periodo d'imposta risulti soddisfatto il requisito dei 183 giorni, comprensivi dei giorni lavorativi, delle ferie, delle festività, dei riposi settimanali e degli altri giorni non lavorativi. Di contro, a tal fine, non possono essere computati i giorni di trasferta o di distacco all'estero di durata superiore a 183 giorni, essendo l'attività lavorativa prestata fuori dal territorio dello Stato.

#### Riferimenti

Agenzia delle Entrate, risposta 7 gennaio 2022, n. 3

### Autoliquidazione 2021/2022, le istruzioni operative Inail

Come di consueto, l'Inail fornisce le istruzioni operative relative all'Autoliquidazione 2021/2022, con particolare riferimento alle riduzioni contributive, e riepiloga scadenze e modalità di adempimento a carico dei datori di lavoro. Al riguardo, rimane fermo il termine del 16 febbraio 2022 per il versamento del premio in unica soluzione o della prima rata in caso di pagamento rateale, mentre il termine per la presentazione delle dichiarazioni delle retribuzioni effettivamente corrisposte nell'anno 2021 è il **28 febbraio 2022**. I contributi associativi vanno versati in unica soluzione entro il 16 febbraio 2022. I datori di lavoro titolari di PAT (posizioni assicurative territoriali) presentano le dichiarazioni delle retribuzioni esclusivamente con i servizi telematici "ALPI online", che calcola anche il premio dovuto, e "Invio telematico Dichiarazione Salari". Il numero di riferimento del premio di autoliquidazione 2021/2022 da indicare nel modello F24 è 902022. I datori di lavoro del **settore marittimo** titolari di PAN (posizioni assicurative navigazione) trasmettono, invece, le dichiarazioni delle retribuzioni esclusivamente con il servizio online "Invio retribuzioni e calcolo del premio". Il servizio calcola il premio dovuto e indica il numero di riferimento (di 6 cifre) da riportare nel modello F24 per effettuare il pagamento. Tramite il suddetto servizio è possibile chiedere anche il certificato di assicurazione dell'equipaggio. Le imprese armatrici devono, inoltre, allegare tramite la specifica funzione prevista nel servizio online la seguente documentazione:

- per il certificato Ruolo unico, la documentazione relativa alla consistenza della flotta;
- per i certificati Comandata, Concessionari, Prove in mare, Tecnici ispettori e Appalti officina, l'elenco dei nominativi del personale assicurato.

Infine, i datori di lavoro che presumono di erogare nell'anno 2022 retribuzioni per un importo inferiore a quello corrisposto nel 2021 (ad esempio, per riduzione o cessazione



## **NORMATIVA**

dell'attività prevista nel 2022) devono inviare all'Inail entro il 16 febbraio 2022 la comunicazione motivata di riduzione delle retribuzioni presunte (articolo 28, comma 6, D.P.R. n. 1124/1965), con il servizio Riduzione Presunto, indicando le minori retribuzioni che prevedono di corrispondere nel 2022. Analogamente, entro la stessa data gli armatori devono effettuare la comunicazione motivata di riduzione delle retribuzioni presunte (ad esempio, in caso di previsione di disarmo per parte dell'anno o per l'intero anno) con il servizio a loro dedicato "Riduzione presunto" per le PAN/certificati per cui ne ricorrono i presupposti. Tale importo costituisce la base per il calcolo del premio anticipato dovuto per il 2022, in sostituzione dell'importo delle retribuzioni erogate nel 2021, fatti salvi i controlli che l'Istituto può disporre in merito all'effettiva sussistenza delle motivazioni addotte, al fine di evitare il pagamento di premi inferiori al dovuto.

### **Riferimenti**

INAIL, nota 29 dicembre 2021, n. 14185