BIANCHI & MASSARA ASSOCIATI

Consulenti del Lavoro

CIRCOLARE DI AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

Marzo 2022

SOMMARIO

IN QUESTO NUMERO DELLA CIRCOLARE SI PARLA DI….

⇒ DL UCRAINA N. 21/2022

⇒ BOZZA DL FINE STATO DI EMERGENZA

⇒ ANF DOPO L'INTRODUZIONE DELL'AUU: CIRC. INPS 34/2022

⇒ LE ULTIME DALL'INPS

⇒ ISTRUZIONI INPS ESONERO CONTRIBUTIVO C/DIP. DELLO 0,80%

⇒ RIFORMA CIG: CIRCOLARE LAVORO SULLE MODIFICHE DEL DL SOSTEGNI TER

⇒ RIFORMA CIG: ULTIME INDICAZIONI INPS

⇒ INTERPELLO ADE DEDUZIONE CONTRIBUTI OLTRE MASSIMALE RECUPERATI ALL'EX DIPENDENTE

⇒ TIROCINI: PRIME INDICAZIONI DELL'INL POST LEGGE DI BILANCIO

Indice

DL UCRAINA N. 21/2022....2
BOZZA DL FINE STATO DI EMERGENZA....2
ANF DOPO L'INTRODUZIONE DELL'AUU....4
LE ULTIME DALL'INPS....5
ISTRUZIONI INPS ESONERO CONTRIBUTIVO C/DIP. DELLO 0,80%..7
RIFORMA CIG: CIRCOLARE LAVORO SULLE MODIFICHE DEL DL SOSTEGNI TER.... 7
RIFORMA CIG: ULTIME INDICAZIONI INPS....9
INTERPELLO ADE DEDUZIONE CONTRIBUTI OLTRE MASSIMALE RECUPERATI ALL'EX DIPEDNENTE....9
TIROCINI: PRIME INDICAZIONI INL POST LEGGE DI BILANCIO....10

BIANCHI E MASSARA ASSOCIATI
Viale Aventino, 98 – 00153 Roma Tel. 06/5780201 Fax. 06/57300052 C.F. / P. Iva 09342771004

DL UCRAINA N. 21/2022

E' stata pubblicato nella GU del 21.3.2022 il Decreto Legge n. 21 del 21.3.022 che disciplina le misure urgenti introdotte al fine di contrastare gli effetti economici ed umanitari della crisi Ucraina.

Gli articoli 2 ed 11 contengono misure destinate ai datori di lavoro ed ai relativi lavoratori dipendenti.

L'articolo 2 prevede la possibilità per il datore di lavoro di erogare nel corso del 2022 un bonus carburante di **euro 200,00** sotto forma di **buoni carburanti** (ceduti gratuitamente) che non concorre a formare il plafond dei 258 euro di benefits esenti ai sensi dell'art. 51 comma 3 del Tuir.
Pertanto ai 258 euro di esenzione per altre forme di retribuzione in natura, si aggiungono euro 200 da destinare esclusivamente alla fornitura di buoni carburanti.

L'articolo 11 integra l'articolo 44 del Dlgs n. 148/2015, riconoscendo ulteriori casi di accesso all'ammortizzatore sociale della Cig in favore dei datori di lavoro che hanno esaurito i limiti di durata:

- ✓ **Ulteriori 26 settimane di Cigo** da fruire entro il 31.12.2022 da parte delle aziende che hanno esaurito i limiti di ricorso alla Cigo ex artt. 4 e 12 Dlgs n. 148/2015;

- ✓ **Ulteriori 8 settimane di Assegno di Integrazione Salariale** da fruire entro il 31.12.2022 per le aziende fino a 15 dipendenti con uno dei codici Ateco indicati nell'Allegato I del DL 21/22 (ad esempio settori turismo, ristorazione su treni/navi, attività ricreative, musei, proiezione e distribuzione cinematografica, parchi tematici etc), che hanno esaurito i limiti di ricorso all'AIS ex artt. 4, 29 co. 3 bis, 30 co. 1-bis del Dlgs n. 148/2015

Il comma 2 del medesimo articolo **esonera dal versamento della contribuzione addizionale** i datori di lavoro con codice Ateco di cui all'Allegato A del DL n. 21/22 (es. siderurgia/legno/ceramica/automotive/agroindustria) che dal 21.3.2022 al 31.5.2022 sospendono o riducono l'attività lavorativa con ricorso all'ammortizzatore sociale ex dlgs n. 148/2015.

BOZZA DL FINE STATO DI EMERGENZA E GRADUALE ELIMINAZIONE MISURE ANTI COVID

E' ancora in stato di bozza il Decreto Legge che nel confermare la fine dello stato di emergenza al 31.3.2022, individua le misure di contenimento della diffusione del Covid abrogate dal 1° aprile 2022 e quelle ancora in essere che saranno gradualmente eliminate.
Sebbene non sia ancora nota la versione definitiva del DL che sarà pubblicata in Gazzetta, in ragione della rilevanza delle misure per l'organizzazione delle aziende, si ritiene opportuno anticiparne i principali ed utili contenuti

- **Stato di emergenza**. E' confermata la cessazione dello stato di emergenza al 31.03.2022.

- **Isolamento e autosorveglianza**. Il soggetto affetto da Sars Cov 2 è obbligato all'isolamento, con relativo divieto di mobilità, fino alla guarigione accertata ed all'esito negativo del tampone molecolare o antigenico.

Il contatto stretto di un soggetto affetto da Covid è sottoposto alla sola autosorveglianza, cioè all'obbligo di tenere il DPI FFP2 (con esclusione di alcuni ipotesi, quali ad es. bambini di età inferiore a 6 anni, persone con patologie incompatibili all'uso della mascherina, svolgimento di attività sportiva) al chiuso o in presenza di assembramenti fino al 10° giorno successivo alla data dell'ultimo contatto stretto ed effettuare il test antigenico o molecolare al momento della comparsa di sintomi e dopo 5 giorni dall'ultimo contatto, se i sintomi persistono.

- **FFP2 obbligatorie fino al 30.4.2022 nelle seguenti situazioni:**

-autobus/treni/navi/aerei/ mezzi di trasporto pubblico locale/regionale/interregionale/trasporto scolastico;
-funivie/seggiovie/cabinovie chiuse con cupole paravento;
-spettacoli aperti al pubblico presso teatri/cinema/sale concerto/locali di intrattenimento e musica dal vivo/eventi e competizioni sportivi.

- **DPI (non FFP2) obbligatori fino al 30.4.2022 nelle seguenti situazioni:**

-in tutti gli altri luoghi chiusi (eccetto abitazioni private)
- sale da ballo/discoteche/locali assimilati.
-nello svolgimento delle attività lavorative in cui non sia possibile mantenere la distanza interpersonale di un metro (compresi lavoratori domestici) è previsto l'uso di mascherine chirurgiche.

- **GREEN PASS BASE** (da vaccinazione, guarigione o da tampone) **obbligatorio fino al 30.4.2022 per accedere ad alcuni luoghi e servizi,** di cui si elencano i **principali:**

-sui mezzi di trasporto pubblici;
-nei luoghi di lavoro privati e pubblici (con relative note conseguenze in caso di assenza ingiustificata o di sospensione a seguito della stipula di un contratto a termine sostitutivo del dipendente privo di certificazione verde);
-mense e catering continuativo su base contrattuale;
-concorsi pubblici;
-corsi di formazione pubblici e privati;
-eventi e competizioni sportive all'aperto

- **GREEN PASS RAFFORZATO** (da vaccinazione o guarigione o da tampone) **obbligatorio fino al 30.4.2022 nelle seguenti situazioni:**

-servizi di ristorazione al banco, al tavolo, al chiuso (eccetto all'interno di aberghi e strutture ricettive per i clienti degli stessi)
-piscine, centri notatori, palestre;
-convegni e congressi, centri culturali-sociali-ricreativi, feste o eventi al chiuso;
-sale da gioco, scommesse, sale bingo, sale da ballo, discoteche e locali assimilati;
-partecipazione a spettacoli aperti al pubblico, eventi e competizioni sportive.
Per l'accesso dei visitatori alle strutture sanitarie, ospedaliere, RSA, hospice, strutture residenziali per anziani non autosufficienti, il super Green Pass è richiesto **fino al 31 dicembre 2022.**

- **OBBLIGO VACCINALE**

L'obbligo vaccinale permane fino al 31.12.2022 solo per le seguenti categorie di lavoratori:
- esercenti le professioni sanitarie ed operatori di interesse sanitario (art. 4 DL n. 44/2021);
- personale della scuola, del comparto difesa, sicurezza e soccorso pubblico, della polizia locale, degli **organismi di cui alla** legge 3 agosto 2007, n. 124**,** degli istituti penitenziari, delle universita', delle istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica e degli istituti tecnici superiori (art. 4 ter DL n. 44/2021).

L'obbligo vaccinale ex art. 4-quater DL n. 44/2021 per gli over 50, non essendo stato modificato, resterà in vigore fino al 15 giugno 2022, con le relative conseguenze sanzionatorie.
L'obbligo di esibire il certificato verde nei luoghi di lavoro secondo il rinnovato art. 4 quinquies del DL n .44/2021 invece cessa il 30.4.2022.

- **PROROGA SW SEMPLIFICATO (allegato B art. 10 comma 1)**

In materia di lavoro agile sono prorogate fino al 30.6.2022 le previsioni del comma 3 e 4 dell'art. 90 del DL n. 34/2020:
- ✓ Comunicazione al Ministero del Lavoro in forma semplificata e massiva;
- ✓ Utilizzo del lavoro agile anche in assenza di accordo individuale, fermo restando il rispetto dei principi generali di legge (artt. 18-23 Legge n.81/2017), ivi compreso l'obbligo dell'informativa salute-sicurezza ex art. 22 Legge n. 81/2017.

- **PROROGA SW DEI LAVORATORI FRAGILI (art. 10 comma 2)**

Viene prorogato fino al 30.6.2022 il diritto a svolgere di norma la prestazione in modalità di lavoro agile in favore dei lavoratori fragili riconosciuti come tali ai sensi della nuova definizione contenuta nel DL Salute 4.2.2022 entrato in vigore l'11.2.2022.
Viene di fatto prorogata la previsione dell'art. 26 comma 2 bis del DL n. 18/20 che statuisce il diritto al lavoro agile dei lavoratori fragili, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.
E' la stessa nuova norma, cioè l'art. 10 comma 2 della bozza di DL che circoscrive però questo diritto ai nuovi lavoratori fragili quali definiti dal decreto Salute del 4.2.2022, che contiene l'elenco delle patologie (esempio trapianto o attesa di trapianto, patologia oncologica con trattamento di farmaci immunodepressivi, anche se le cure state sospese da meno di 6 mesi) e delle condizioni (esempio lavoratori ultra 60enni esentati dall'obbligo vaccinale) che, laddove attestate da una certificazione rilasciata dal medico di medicina generale, consentono di identificare questa nuova categoria di lavoratore fragile

ANF DOPO L'INTRODUZIONE DELL'AUU: CIRC. INPS 34/2022

Articolo del Sole 24 ore del 2 marzo 2022 di Barbara Massara
In assenza di figli per i quali spetta l'assegno unico universale, potranno comunque essere richiesti gli assegni nucleo familiare, ma limitatamente agli altri componenti del nucleo in possesso dei requisiti di legge.

Lo chiarisce l'Inps nella circolare n. 34 del 28 febbraio 2022 in cui sono spiegati gli effetti dell'introduzione dell'assegno unico universale ex dlgs n. 230/2021 sulla disciplina dell'assegno nucleo familiare (cd anf) ex DL n. 69/1988 e degli assegni familiari ex DPR n. 797/1955.
La nuova misura di sostegno economico ai nuclei con figli, in vigore dal 1° marzo ha sostituito una serie di altre prestazioni economiche, tra le quali gli anf in favore dei nuclei con figli o dei nuclei orfanili.
Ne consegue che dal 1° marzo potranno essere presentate richieste di anf (per periodi decorrenti dal 1° marzo) esclusivamente per i nuclei familiari senza figli, mentre dalla medesima decorrenza saranno bloccate d'ufficio le prestazioni relative a domande già presentate per nuclei con almeno un figlio minore o maggiorenne inabile.
In modo più puntuale l'Inps chiarisce che la prestazione degli Anf sarà preclusa solo ai nuclei familiari in cui sia presente almeno un figlio che dà diritto ai sensi dell'articolo 2 del dlgs n, 230/2021 al nuovo assegno unico universale.
Laddove invece nel nucleo siano presenti figli, esclusi dal campo di applicazione dell'assegno unico universale (di età pari o superiore a 21 anni se non disabile, maggiorenne senza i requisiti ex comma 1 lett. b) art. 2 del dlgs n. 230/2021), la prestazione degli anf potrà essere richiesta in via residuale per gli altri componenti del nucleo (coniugi, fratelli, sorelle e nipoti di età inferiore a 18 anni o a prescindere dall'età in caso di soggetto inabile, orfani di entrambi i genitori e senza diritto di pensione ai superstiti).
Qualora dal 1° marzo venga erroneamente presentata la domanda di anf per un nucleo con figli, l'Inps specifica le diverse conseguenze possibili in funzione della tipologia di figlio presente nel nucleo.
Se trattasi di figlio minore la domanda sarà automaticamente rigettata con riferimento a tutti i componenti, mentre in presenza di figlio maggiorenne a carico o di figlio disabile (a prescindere dall'età) risultante privo dei requisiti richiesti per il riconoscimento dell'assegno unico universale, la domanda di anf sarà accolta dall'Inps ma limitatamente ai soggetti diversi dai figli.
Ugualmente, puntualizza l'Istituto, qualora il figlio (non disabile) compia i 21 anni di età con conseguente uscita dal campo di applicazione dell'assegno unico universale, per quel nucleo sarà consentito richiedere i vecchi anf sebbene limitatamente agli altri componenti (diversi dai figli) che presentano i requisiti prescritti dalla normativa.
Escono altresì dalla tutela degli assegni per il nucleo familiare le prestazioni richieste dai nonni per i nipoti a carico, in quanto sostituita dall'assegno unico universale che sarà richiesto dai genitori dei minori facenti parte del medesimo nucleo) o direttamente dai nonni in caso di accasamento o collocamento etero-familiare.
Dal 1° marzo invece continueranno regolarmente ad essere riconosciuti gli assegni nucleo familiare e gli assegni familiari in favore dei nuclei composti da coniugi (legalmente non separato), dai fratelli, sorelle e nipoti di età inferiore a 18 anni o a prescindere dall'età in caso di soggetto inabile, orfani di entrambi i genitori e senza diritto di pensione ai superstiti).
Nella circolare 34 l'Istituto coglie l'occasione per richiamare tutte le regole che sovraintendono alla disciplina degli Anf applicabile dal 1° marzo, dall'elencazione dei soggetti beneficiari, alla definizione del nucleo familiare utile ai fini della prestazione (si veda la tabella a fianco), specificando le diverse modalità di erogazione (diretta o per il tramite del datore di lavoro) nonchè le casistiche in cui è ancora richiesta la specifica autorizzazione (es. nuclei con fratelli/sorelle/nipoti in possesso dei requisiti di legge).

LE ULTIME DALL'INPS

Con la **circolare n. 35/2022, l'INPS** ha reso noti i valori del limite di reddito ai fini dell'indennità per congedo parentale nei casi previsti dall'art. 34, co. 3 del D. Lgs. n. 151/2021, nonché l'importo complessivo massimo di retribuzione e contribuzione annua per congedo straordinario ex art. 42, co. 5, D. lgs n. 151/2001.

- **Limite di reddito ai fini dell'indennità per congedo parentale**

In caso di superamento dei sei mesi e dal compimento del sesto fino agli otto anni dietà del bambino, l'indennità spetta a condizione che il reddito individuale del genitore richiedente non superi due volte e mezzo l'importo del trattamento minimo pensionisticoin vigore a quella data. Pertanto, il genitore lavoratore dipendente che chiede periodi di congedo parentale, ulteriori rispetto a quelli di cui ai commi 1 e 2 dell'articolo 32 del D. Lgs. n. 151/2001, ha diritto all'indennità del 30% se il proprio reddito individuale è inferiore a due volte e mezzo l'importo annuo del trattamento minimo di pensione. Per il **2022** il valore provvisorio di tale importo risulta pari a euro **17.024,48** (euro **6.809,79** per 2,5).

- **Importo complessivo massimo di retribuzione e contribuzione annua per congedo straordinario**

Durante il periodo di fruizione del beneficio viene corrisposta un'indennità nella misura della retribuzione percepita nell'ultimo mese di lavoro che precede il congedo, con riferimento alle voci fisse e continuative, entro un limite massimo rivalutato annualmente, comprensivo dell'indennità per congedo straordinario e del relativo accredito figurativo, pari per il **2022** ad euro **49.663,88**. Di tale importo, la quota massima dell'indennità da corrispondere al lavoratore, al netto del costo della contribuzione figurativa(aliquota IVS pari al **33**%), per il **2022** è pari ad euro **37.341,00** annui e ad euro **102.30** giornalieri (= **37.341,00** : **365**).

- **Ticket di licenziamento**

Con la **circolare n. 26/2022, l'INPS** ha comunicato il valore dell'importo massimo del trattamento di disoccupazione Naspi, pari per il 2022 a 1.360,77 euro, che costituisce la base da utilizzare per il calcolo del cd. ticket di licenziamento. In tutti i casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per le causali che darebbero diritto alla NASpI, l'art. 2, co. 31-35, della legge n. 92/2012 prevede che il datore di lavoro debba versare un contributo di licenziamento il cui valore ammonta al 41% del massimale mensile di NASpI per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni. Il contributo, per l'anno **2022**, è quindi pari a **557,92** euro (**41% di 1.360,77 euro**) per ogni anno di lavoro effettuato, fino ad un massimo di 3 anni. L**'importo massimo del contributo è pari a 1.673,76 per rapporti di lavoro di durata pari o superiore a 36 mesi** e la **quota mensile è pari a 46,49 euro/mese (557,92/12**). Il contributo deve essere calcolato in proporzione ai mesi di anzianità aziendale e senza operare alcuna distinzione tra tempo pieno e part-time.
Si ricorda che, come previsto dall'art. 1, comma 137, della legge n. 205/2017, nel caso di **licenziamenti collettivi da parte di un datore di lavoro tenuto al versamento del contributo CIGS**, **l'aliquota** percentuale di cui all'art. 2, comma 31, della legge n. 92/2012 **è innalzata all'82%**. Nei casi di licenziamento collettivo in cui la dichiarazione di eccedenza del personale ex art. 4, comma 9 della legge n. 223/1991, non abbia formato oggetto di accordo sindacale, il contributo di cui trattasi (41% o 82%)è moltiplicato per tre volte, senza distinzione tra datori di lavoro soggetti o meno al versamento del contributo CIGS.

- **Cassetto previdenziale INPS sostituito dal "Cassetto previdenziale del Contribuente"**

Con **messaggio n. 771/2022** l'Inps ha comunicato la **dismissione, dal 1° marzo 2022, del "Cassetto Previdenziale", che sarà sostituito dal "Nuovo Cassetto Previdenziale del Contribuente".** Il nuovo Cassetto previdenziale permette la verifica delle principali informazioni sulla posizione contributiva, consentendo una ricerca in successione di diversi elementi di interesse, evidenziati su singole finestre, nonché la stampa dell'intero fascicolo. Il manuale utente del "Nuovo Cassetto

Previdenziale del Contribuente" è prelevabile tramite l'apposito collegamento, disponibile nella funzione "Supporto e Personalizzazione".

ISTRUZIONI INPS PER L'ESONERO CONTRIBUTIVO C/DIP. DELLO 0,80%

Con la **circolare n. 43 del 22.3.2022** l'Inps fornisce le istruzioni operative per applicare l'esonero della contribuzione IVS dello 0,80% in favore dei lavoratori dipendenti, introdotto dal **comma 121 dell'art. 1 della legge n. 234/2021.**
L'esonero è previsto per tutti i dipendenti, con la **sola esclusione del lavoratore domestico**.

L'esonero spetta **mensilmente** a partire **da gennaio 2022 e fino a dicembre 2022**, ed è subordinato alla sola condizione che in **ciascun mese la retribuzione imponibile previdenziale non ecceda l'importo di euro 2.692,00**.
Tale verifica sarà effettuata mensilmente, e quindi l'esonero sarà **applicato nel singolo mese** solo se **la retribuzione imponibile dello stesso non supera ero 2.692,00**.

Poiché la norma fa riferimento anche alla **tredicesima mensilità**, l'Inps precisa che in occasione della mensilità di dicembre o di quella di cessazione del rapporto di lavoro (in cui tra le competenze finali sono erogati anche i ratei di tredicesima maturati), il massimale mensile di euro 2.692 sarà duplicato, in quanto applicato una volta per la sola tredicesima ed una seconda volta per tutte le altre competenze (di dicembre o del mese di cessazione).
Pertanto nel mese di erogazione della tredicesima, l'esonero sarà riconosciuto sull'imponibile della tredicesima, qualora questo non supera i 2.692 euro, e sull'imponibile delle altre competenze (di dicembre o dell'ultimo mese del rapporto di lavoro) se quest'ultimo non eccede i 2.692 euro.
Nessun ulteriore distinto esonero spetta per la quattordicesima mensilità (o altre mensilità aggiuntive), in quanto la norma non lo prevede.

Trattandosi di un'agevolazione in favore dei dipendenti, non è subordinata alla regolarità contributiva (possesso del Durc), né ai principli generali in materia di agevolazioni ex art. 31 Dlgs n. 150/2015 e non costituisce un aiuto di stato sottoposto al relativo regime comunitario nè al Temporary Framework.

Operativamente, l'esonero potrà essere **recuperato dall'Inps a partire** dalla mensilità di competenza di **marzo**, fermo restando la possibilità di recuperare tutti gli arretrati (a decorrere da gennaio) dal mese di marzo fino a quello di maggio (competenza).
A tale fine il datore di lavoro dovrà compilare nei dati retributivi della denuncia individuale la sezione <InfoAggcausaliContrib>, inserendo il **codice causale L024 o L025** (per la sola tredicesima), oltre al mese/anno, all'imponibile ed all'importo dell'esonero, tutte informazioni da ripetere per ciascun mese di spettanza.

RIFORMA CIG: CIRCOLARE LAVORO SULLE MODIFICHE DEL DL SOSTEGNI TER

Con la **circolare n. 38 del 18.3.2022** il Ministero del Lavoro commenta le modifiche introdotte dal 27.1.2022 dal decreto Sostegni Ter (DL n. 4/2022) alla disciplina della Cig del dlgs n. 148/2015.
Di seguito si analizzano gli aspetti principali affrontati nel provvedimento amministrativo.

Pagamento diretto (**art. 7 Dlgs n. 148/2015**). Il nuovo comma 5 bis dell'art. 7 del dlgs n. 148/2015 precisa che il datore di lavoro autorizzato al pagamento diretto della Cig, deve comunicare all'Inps i dati utili per il pagamento entro la fine del secondo mese successivo a quello del periodo in cui la riduzione/sospensione è collocata, o in alternativa, se posteriore, entro 60 giorni dall'adozione del provvedimento ai autorizzazione.
A tale proposito il Ministero richiama tutta a procedura telematica-amministrativa (CigsOnLine) che porta all'emissione del decreto Lavoro di autorizzazione alla Cigs, che viene tempestivamente messo a disposizione anche dell'Inps.

Riorganizzazione aziendale per processi di transizione (art. 21 Dlgs n. 148/2015). Il DL n. 33/2022, attraverso la modifica dell'art. 1 comma 1 lett. g) del Dm Lavoro n. 94033 del 13.1.2016 (Criteri per approvazione dei programmi di Cigs), definisce i criteri per l'approvazione dei programmi di riorganizzazione aziendale per realizzare processi di transizione.
Trattasi in particolati di transizione aziendali digitali, tecnologiche, ecologiche, energetiche e di potenziamento straordinario delle misure di sicurezza (es. riconversione di impianti finalizzate all'efficientamento energetico).
Questi programmi dovranno

- ✓ Essere condivisi con le Regioni, o con il Mise in caso di imprese di rilevanti dimensioni,
- ✓ Contenere l'indicazione puntuale degli investimenti e delle misure per l'aggiornamento tecnologico/digitale, per il rinnovamento e la sostenibilità ecologica/energetica, per le straordinarie misure di sicurezza.

Rimangono confermati gli **ulteriori criteri indicati nel DM n. 94033/2016**, tra i quali il limite massimo di sospensioni/riduzioni dell'orario pari all'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva, le azioni di recupero occupazionali che devono coinvolgere almeno il 70% del personale in Cigs, la previsione di percorsi di formazione e riqualificazione professionale nonché la gestione degli esuberi.

Accordi di transizione occupazionale (art. 22 ter Dlgs n. 148/2015). Il Ministero fornisce qualche indicazione aggiuntiva in merito ai cd accordi di transizione occupazionale ex art. 22 ter del Dlgs n. 148/2015, con cui gestire i lavoratori a rischio di esubero risultanti a valle di un intervento di Cigs per crisi o riorganizzazione.

Si tratta di un'ulteriore misura di integrazione salariale che potrebbe essere richiesta immediatamente dopo la fine della Cigs o anche dopo un certo lasso di tempo dalla conclusione dei rispettivi programmi e che presuppone:

- che non siano più utilizzabili interventi di Cigs ex art. 21 lett.a) e b) Dlgs n. 148/2015;
- che venga espletata la procedura sindacale ex art. 24 Dlgs n. 148/2015;
- che siano definite le azioni di formazione e riqualificazione professionale condivise con enti di formazione accreditati;
- che i lavoratori a rischio di esubero siano coinvolti nel percorso del programma Gol "Percorso5: ricollocazione collettiva";
- che sia utilizzata la procedura di Cigs on Line con l'apposita scheda 11 ("Accordo di transizione occupazionale", con allegato l'elenco del personale a rischio di esubero.
- che tale trattamento sia in derogata ai limiti di durata ex art. 4 e 22 del dlgs n. 148/2015.

Condizionalità e riqualificazione professionale (art. 25 ter Dlgs n. 148/2015). Il Ministero ricorda che le previsioni che impongono ai lavoratori in Cigs la **partecipazione ad iniziative di formazione e riqualificazione professionale**, pena sanzioni di decurtazione del trattamento, sia applica **anche ai lavoratori beneficiari di integrazioni salariali erogati dai fondi bilaterali, fondi alternativi, dal Fis.**

Tale partecipazione sarà disciplinata e definita da un prossimo decreto Lavoro in corso di stesura.

Cigs in deroga ai limiti di durata (art. 44 comma 11 ter Dlgs n. 148/2015). Il Ministero ricorda che la previsione di ulteriori 52 settimane di Cigs da fruire **entro il 31.12.2023** in deroga ai limiti di durata della stessa ex artt. 4 e 22 Dlgs n. 148/2015, è **riservata alle aziende che per qualsiasi ragione non possano più accedere al trattamento di Cigs** (raggiungimento dei limiti di durata, Cigs richiesta prima che sia trascorso il periodo minimo di 2/3 rispetto a quello della precedente autorizzazione, insussistenza delle condizioni per applicare la proroga dell'art. 22 bis del dlgs n. 148/2015).
Anche in questo caso dovrà essere seguita la procedura sindacale ex art. 24 del dlgs n. 148/2015, ed utilizzato l'applicativo Cigs on line con allegata la Scheda n. 12.

RIFORMA CIG: ULTIME INDICAZIONI DELL'INPS

Nel **messaggio n. 1282 del 21.3.2022** l'Inps fornisce una nuova e diversa interpretazione in merito all'applicazione del **nuovo massimale unico** di Cig ex **art. 3 comma 5 bis del Dlgs n. 148/2015** per gli eventi di sospensione/riduzione a cavallo tra il 2021 e 2022.

Sebbene tutte le nuove regole del Dlgs n. 148/2015 introdotte dalla legge di bilancio 2022 siano applicabili ai trattamenti relativi a periodi di sospensione/riduzione decorrenti dal 1° gennaio 2022 (si veda anche la circolare del Lavoro n. 1/2022 e quella Inps n. 18/2022), al fine di tutelare economicamente i lavoratori, l'Inps, su parere del Ministero, ha precisato che **il massimale unico** (euro 1.222,51 per il 2022) si applica **anche ai trattamenti di integrazione salariale e dell'assegno di integrazione salariale iniziati nel corso del 2021, proseguiti nel 2022 e quindi a cavallo tra i due anni**.

Con riferimento ai **limiti di ricorso all'assegno di integrazione salariale** ex **art. 29 comma 3 bis del Dlgs n. 148/2015** (13 settimane nel biennio mobile per le aziende fino a 5 dipendenti, elevate a 26 settimane per quelle con più di 5 dipendenti), l'Inps chiarisce che saranno **considerate le singole giornate di sospensione o riduzione** (5 o 6 giornate formeranno una settimana, a seconda dell'articolazione dell'orario contrattuale su 5 o 6 giorni alla settimana).

Un ulteriore chiarimento riguarda la procedura di consultazione sindacale ex **art. 14 dlgs n. 148/2015**, rispetto alla quale l'Inps precisa che in caso di azienda con sedi in più regioni, la **comunicazione preventiva dovrà essere distintamente effettuata verso le OO.SS territoriali** (comparativamente più rappresentative a livello nazionale) **di ciascuna Regione**.

INTERPELLO ADE DEDUZIONE CONTRIBUTI OLTRE MASSIMALE RECUPERATI ALL'EX DIPENDENTE

Nella **risposta n. 117/2022 ad un interpello, l'Amministrazione Finanziaria** chiarisce il trattamento fiscale dei contributi dovuti dall'ex dipendente, a seguito di una **diffida Inps per la contribuzione non versata sulla retribuzione eccedente il massimale contributivo**.
Il caso sottoposto all'Agenzia delle Entrate riguarda un errato inquadramento contributivo dovuto all'errata comunicazione fornita dal dipendente in merito alla sua prima data di iscrizione ad una forma di previdenza obbligatoria, da cui è discesa la richiesta dell'Inps della contribuzione omessa sulla retribuzione imponibile eccedente il massimale contributivo erroneamente applicato, oltre alle relative sanzioni ed interessi.

L'Agenzia precisa che la contribuzione riferita ad anni precedenti, rimasta a carico del contribuente e quindi riversata al datore di lavoro, rappresenta per l'ex lavoratore **un onere deducibile ai sensi dell'art. 10 comma 1 lett, e) del Tuir**, in quanto contributi obbligatori per legge.
In mancanza di reddito erogato al sostituto da cui scomputare tali oneri, gli stessi devono essere **fatti valere in dichiarazione dei redditi** (rigo E21 del modello Unico) dell'anno in cui avviene la restituzione al sostituto (a prescindere da quello in cui il sostituto provvederà all'effettivo versamento in favore dell'Inps).
Inoltre, per poter certificare che l'onere è stato sostenuto dall'ex dipendente (sebbene poi di fatto versato anche per la quita di sua spettanza dal datore di lavoro), **l'Amministrazione Finanziaria suggerisce di emettere comunque una Cu, con l'annotazione ZZ** in cui specificare l'onere sostenuto dal dipendente da dedurre in sede di dichiarazione dei redditi.

TIROCINI: PRIME INDICAZIONI DELL'INL POST LEGGE DI BILANCIO

L'INL, con **nota n. 530 del 21 marzo 2022**, ha fornito dei primi chiarimenti in merito alle disposizioni previste dalla legge n. 234/2021di Bilancio per il 2022 in materia di tirocini.
Nelle more del recepimento da parte delle Regioni delle nuove linee guida sui tirocini extra curriculari, da adottarsi entro 180 giorni dall'entrata in vigore della legge di Bilancio, l'INL precisa che **sono già applicabili le sanzioni** previste dai commi 722 e 723, **in caso di violazione dei seguenti "precetti",** che risultano già di fatto **immediatamente operativi**:

- **Indennità di partecipazione.** In caso di mancata corresponsione di una congrua indennità, è già applicabile la sanzione amministrativa prevista dal comma 722, da un minimo di 1.000 ad un massimo di 6.000 euro.

- **Ricorso fraudolento al tirocinio.** Se il tirocinio è svolto in modo fraudolento, impegnando il tirocinante alla stregua di un effettivo rapporto d lavoro o in sostituzione di un lavoratore dipendente, è applicabile la sanzione penale prevista dal comma 723, pari ad un'ammenda di 50 euro per ciascun tirocinante coinvolto e per ciascun giorno di tirocinio, fermo restando il diritto del tirocinante a richiedere il riconoscimento della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato, a partire dalla pronuncia giudiziale. Al fine di valutare l'uso scorretto del tirocinio, l'INL precisa che il personale ispettivo dovrà ad oggi far riferimento alle normative regionali attualmente in vigore, nonché alle istruzioni operative già fornite dall'Ispettorato con circolare n. 8/2018, tra le quali si ricordano le seguenti ipotesi di violazione:
  - tirocinio attivato in relazione ad attività lavorative per le quali non sia necessario un periodo formativo, in quanto attività del tutto elementari e ripetitive;
  - gestione delle presenze e dell'organizzazione dell'orario simili a quelle applicabili per i lavoratori dipendenti.