

Sommario

Sommario	1
NEWS.....	2
Obbligo vaccinale esteso a nuove categorie di lavoratori	2
CIGD per crisi aziendale: modalità di richiesta e pagamento diretto	5
NASpl anticipata: come beneficiare dell'esenzione IRPEF	7
Esonero autonomi 2021, chiarimenti sulle istanze e revisioni rinviate.....	10
Cartelle di pagamento, termine esteso fino a 150gg dalla notifica	10
Rendita INAIL 2021, rivalutazione del minimale e del massimale	12
Ferie programmate, ok alla conversione in CIG Covid -19.....	13
Ripetizione degli indebiti INPS, come si calcolano?.....	15
Armatori e pescatori: al via le domande per le indennità Covid.....	17
Anticipo RdC per l'avvio di nuove attività autonome o d'impresa	19
Assegno unico e universale per i figli a carico ai nastri di partenza	21
CIGS Covid-19, via libera alle domande	27
Istruzioni INPS per quarantena e fragili 2021	29
Greenpass50+, possibile la selezione massiva dei lavoratori	29
FSBA, al via le domande per le settimane del D.L. n. 146/2021	31
GUIDA PRATICA.....	33
Rapporto uomo-donna: le nuove modifiche.....	33
ADEMPIMENTI E SCADENZE	39
01 dicembre 2021	39
16 dicembre 2021	40

NEWS

Obbligo vaccinale esteso a nuove categorie di lavoratori

È in vigore dal 27 novembre 2021 il [nuovo decreto Covid](#) ([decreto-legge 26 novembre 2021, n. 172](#) recante "Misure urgenti per il contenimento dell'epidemia da COVID-19 e per lo svolgimento in sicurezza delle attività economiche e sociali), pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 282 del 26 novembre 2021.

In un quadro di generale peggioramento della situazione epidemiologica, il Governo punta sulla prevenzione per arginare il contagio da SARS-CoV-2 usando l'arma dell'[obbligo vaccinale](#).

Due le direttrici di intervento del legislatore: da un lato, ampliare l'obbligo vaccinale per i già obbligati e, dall'altro, estendere lo stesso ad altre categorie di lavoratori precedentemente soggetti solo all'[obbligo di Green pass](#) ("base", ottenuto con vaccinazione, guarigione dal Covid e tampone).

Vediamo cosa dispone nel dettaglio il decreto-legge n. 172 del 2021 in merito agli obblighi vaccinali.

Professionisti e operatori sanitari

L'articolo 1 del decreto Covid sostituisce l'articolo 4 del decreto-legge 1° aprile 2021, n. 44, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 maggio 2021, n. 76 che disciplina gli obblighi vaccinali per gli esercenti le **professioni sanitarie e gli operatori di interesse sanitario**.

Con una disposizione di carattere generale, si prevede innanzitutto che gli esercenti le professioni sanitarie e gli operatori di interesse sanitario (che svolgono professioni sanitarie infermieristiche, ostetrica, riabilitative, tecnico-sanitarie e della prevenzione di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 1° febbraio 2006, n. 43) siano obbligati a vaccinarsi, gratuitamente, indipendentemente da dove venga svolta la professione e, dal 15 dicembre 2021, anche con la somministrazione della dose di richiamo successiva al ciclo primario.

L'obbligo vaccinale non scatta - e la vaccinazione può essere omessa o differita - solo in caso di accertato pericolo per la salute, in relazione a specifiche condizioni cliniche documentate, attestate dal medico di medicina generale. Il datore di lavoro è tenuto a adibire i soggetti esentati

a mansioni anche diverse dalle abituali, senza decurtazione della retribuzione.

In tutti gli altri casi invece la vaccinazione è un requisito essenziale per l'esercizio della professione e per lo svolgimento delle prestazioni lavorative dei soggetti obbligati.

Il decreto legge affida agli Ordini degli esercenti le professioni sanitarie, per il tramite delle rispettive Federazioni nazionali, la verifica tramite la Piattaforma nazionale-DGC del possesso del Green pass comprovante lo stato di avvenuta vaccinazione.

In caso di inosservanza dell'obbligo vaccinale (con il ciclo completo del richiamo), l'**Ordine professionale territorialmente competente** invita l'interessato a produrre nei 5 giorni successivi la documentazione di avvenuta vaccinazione, o di esenzione dalla stessa (o di suo differimento), ovvero la presentazione della richiesta di vaccinazione (da eseguirsi entro un termine non superiore a 20 giorni dalla ricezione dell'invito), o comunque l'insussistenza dei presupposti per l'obbligo vaccinale

Una volta decorsi infruttuosamente i termini previsti, l'Ordine professionale:

- comunica alle Federazioni nazionali competenti e al datore di lavoro, per il personale dipendente, il mancato adempimento dell'obbligo vaccinale, anche con riguardo alla dose di richiamo;
- adotta l'atto di accertamento dell'inadempimento dell'obbligo vaccinale (non disciplinare) che determina l'immediata sospensione dall'esercizio delle professioni sanitarie.

La **sospensione** è efficace fino alla comunicazione da parte dell'interessato all'Ordine territoriale (e al datore di lavoro per i dipendenti) del completamento del ciclo vaccinale primario e della somministrazione della dose di richiamo non oltre il termine di 6 mesi dal 15 dicembre 2021.

Durante la sospensione non sono dovuti la retribuzione nè altro compenso o emolumento, comunque denominato.

Per i neo iscritti agli albi degli Ordini professionali territoriali l'adempimento dell'obbligo vaccinale è requisito di iscrizione fino alla scadenza del termine di 6 mesi a decorrere dal 15 dicembre 2021.

Lavoratori impiegati in RSA

L'articolo 1 del decreto-legge n. 172 del 2021, a modifica dell'articolo 4-bis del decreto-legge 1° aprile 2021, n. 44, elimina il termine del 31 dicembre 2021, precedentemente apposto, all'obbligo vaccinale previsto in capo a tutti i soggetti, anche esterni, che svolgono, a qualsiasi

titolo, la propria attività lavorativa in **strutture residenziali, socio-assistenziali e socio-sanitarie**.

Personale della scuola e di altri comparti

Con l'articolo 2 viene esteso, dal 15 dicembre 2021 ed entro i termini di validità delle certificazioni verdi COVID-19, l'obbligo vaccinale a nuove categorie di lavoratori (salvo i predetti casi di esenzione o differimento per accertato pericolo per la salute). Si tratta del personale:

- della **scuola** (personale scolastico del sistema nazionale di istruzione, delle scuole non paritarie, dei servizi educativi per l'infanzia di cui all'articolo 2 del decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 65, dei centri provinciali per l'istruzione degli adulti, dei sistemi regionali di istruzione e formazione professionale e dei sistemi regionali che realizzano i percorsi di istruzione e formazione tecnica superiore);
- del **comparto difesa, sicurezza e soccorso pubblico**;
- della **polizia locale**;
- degli **organismi della legge** n. 124 del 2007 (sistema di informazione per la sicurezza nazionale);
- che svolge a qualsiasi titolo la propria attività lavorativa nelle **strutture sanitarie e socio-sanitarie** (articolo 8-ter del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502), ad esclusione di quello che svolge attività lavorativa con contratti esterni;
- degli **Istituti penitenziari** (personale che svolge a qualsiasi titolo la propria attività lavorativa alle dirette dipendenze del Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria o del Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità, all'interno degli istituti penitenziari per adulti e minori).

Per queste categorie di lavoratori la vaccinazione costituisce requisito essenziale per lo svolgimento delle attività lavorative.

La verifica dell'osservanza dell'obbligo è rimessa ai dirigenti scolastici e ai responsabili delle istituzioni o delle strutture in cui presta servizio il personale summenzionato e che sono tenuti ad invitare, senza indugio, l'interessato a produrre, entro 5 giorni dalla ricezione dell'invito, la documentazione di avvenuta vaccinazione oppure l'attestazione relativa all'omissione o al differimento della stessa, ovvero la presentazione della richiesta di vaccinazione da eseguirsi in un termine non superiore a 20 giorni dalla ricezione dell'invito, o comunque l'insussistenza dei presupposti per l'obbligo vaccinale.

Una volta accertata l'inosservanza dell'obbligo vaccinale viene data comunicazione scritta all'interessato, che viene immediatamente sospeso dall'attività lavorativa, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro.

Per il periodo di sospensione il dipendente non ha diritto alla retribuzione o ad altro compenso o emolumento, comunque denominati.

La sospensione dura fino alla comunicazione da parte dell'interessato al datore di lavoro dell'avvio o del successivo completamento del ciclo vaccinale primario o della somministrazione della dose di richiamo e comunque non oltre il termine di 6 mesi a decorrere dal 15 dicembre 2021.

Il personale docente sospeso può essere sostituito con contratti a tempo determinato che si risolvono al rientro in servizio dei sostituiti a seguito dell'avvenuta vaccinazione.

Lo svolgimento dell'attività lavorativa in violazione dell'obbligo vaccinale è punito con la sanzione amministrativa da 600 a 1.500 euro.

CIGD per crisi aziendale: modalità di richiesta e pagamento diretto

Con la [circolare n.179 del 26 novembre 2021](#), l'INPS interviene a dettare le disposizioni utili in materia di concessione di prestazioni di [cassa integrazione guadagni in deroga](#) nell'ambito delle crisi aziendali incardinate presso le unità di crisi del Ministero dello Sviluppo economico o delle Regioni. Si tratta sia delle modalità con cui le Regioni devono prenotare le risorse finanziarie che delle modalità di richiesta e pagamento diretto della CIGD da parte dei datori di lavoro interessati.

Si specifica, fin da ora, che i periodi aggiuntivi di trattamento salariale in deroga possono essere riconosciuti unicamente ai soggetti datoriali che abbiano già fruito in precedenza dello stesso tipo di ammortizzatore sociale escludendo chi vi accederebbe per la prima volta.

CIGD per crisi aziendale, flusso di gestione

Le Regioni e le Province autonome concedono il trattamento esclusivamente previa verifica della disponibilità finanziaria da parte dell'INPS.

Pertanto, in via preliminare, le Regioni e le Province autonome dovranno dichiarare formalmente che intendono utilizzare tali risorse per la concessione delle prestazioni di cui all'art. 1, co. 286, della L. n. 178/2020.

Successivamente le stesse, prima dell'adozione del decreto, dovranno richiedere la “**verifica della disponibilità finanziaria**”, inviando a mezzo PEC alla Direzione centrale Ammortizzatori

sociali dell'Istituto (dc.ammortizzatorisociali@postacert.inps.gov.it), le specifiche di cui all'emanando decreto di concessione, contenenti:

- la **dichiarazione relativa all'esistenza del piano regionale** comunicato al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e all'ANPAL, con cui si individuano le politiche attive del lavoro applicate a far data dal 1° gennaio 2021;
- la **denominazione e la matricola del datore di lavoro richiedente**, l'elenco dei nominativi e dei codici fiscali dei lavoratori interessati, con specifica indicazione del periodo di cassa integrazione in deroga concessa e del numero di ore autorizzate con relativa stima del costo previsto.

CIGD per crisi aziendale, invio dei provvedimenti di concessione

Le Regioni/Province autonome dovranno trasmettere, esclusivamente tramite il Sistema Informativo Percettori ("SIP"), i provvedimenti concessori emanati per interventi di cassa integrazione guadagni in deroga anche senza soluzione di continuità, utilizzando, come numero di decreto, il numero convenzionale "**33421**", all'uopo istituito, e, come data, la data convenzionale "**30/12/2020**", avvalendosi esclusivamente del c.d. **Flusso B**.

Al momento dell'invio del decreto concessorio, utilizzando il numero di decreto convenzionale "**33421**", la Regione/Provincia autonoma dovrà valorizzare il campo "**Autocertificazione della Regione**".

Le Strutture territoriali dell'INPS, nell'emettere le relative autorizzazioni di cassa integrazione guadagni in deroga in esame, dovranno utilizzare il numero di decreto convenzionale "**33421**" e come codice di intervento il codice "**699**".

Il periodo di concessione per unità produttiva **non può essere superiore a 12 mesi**, anche non continuativi, per periodi a decorrere dal 1° gennaio 2021, anche successivi al 31 dicembre 2021. Il decreto concessorio deve essere comunque emanato **entro e non oltre il 31 dicembre 2021**.

Al trattamento in commento non si applicano le previsioni relative al requisito dell'anzianità lavorativa.

CIGD per crisi aziendale, modalità di pagamento

Per i provvedimenti di concessione inviati dalle Regioni/Province autonome con il numero convenzionale "**33421**", le Strutture territoriali dell'Istituto dovranno effettuare le seguenti verifiche:

- verifica sull'unità produttiva (UP) aziendale che i periodi aggiuntivi di trattamento salariale in deroga siano riconosciuti unicamente alle aziende che abbiano già fruito in precedenza dello stesso tipo di ammortizzatore sociale e non anche a chi vi accede per la prima volta;
- verifica del rispetto del periodo di concessione non superiore a dodici mesi per unità produttiva, anche frazionato;
- verifica che la UP dell'azienda richiedente non abbia utilizzato i trattamenti di cassa integrazione in deroga di cui all'articolo 22 del decreto-legge n. 18/2020 con causale "COVID 19".

I controlli citati verranno effettuati sulla piattaforma "**Sistema Unico**" per le prestazioni a sostegno del reddito.

Nel caso in cui i controlli restituiscano un esito non compatibile con la concessione dell'integrazione salariale, la Struttura territoriale **non** potrà procedere ad emettere l'autorizzazione e dovrà segnalarlo tempestivamente alla Direzione centrale Ammortizzatori sociali per i successivi adempimenti.

NASpl anticipata: come beneficiare dell'esenzione IRPEF

Il lavoratore che, avendo diritto alla corresponsione della NASpl, chiede la liquidazione anticipata, in unica soluzione, per la sottoscrizione di quote di capitale sociale di una cooperativa perde il diritto all'esenzione IRPEF (e sarà quindi tenuto a versare la relativa tassazione) se non allega alla domanda di anticipazione la documentazione espressamente richiesta dall'Agenzia delle Entrate. Lo ricorda l'INPS con la circolare n. 178 del 26 novembre 2021, che riepiloga i criteri di riconoscimento dell'esenzione ai fini fiscali rinviando ad un successivo messaggio le istruzioni per la gestione delle [domande di anticipazione NASpl](#) da parte delle Strutture territoriali.

| Anticipazione NASpl: in quali casi

Il decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22 recante norme in materia di ammortizzatori sociali ha istituito (articolo 1) la nuova prestazione di **Assicurazione Sociale per l'Impiego - NASpl**, una indennità mensile di disoccupazione per il sostegno al reddito dei lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che abbiano perduto involontariamente il lavoro.

Lo stesso decreto legislativo n. 22 del 2015, all'articolo 8, prevede che il lavoratore avente diritto alla corresponsione della NASpl possa richiedere la **liquidazione anticipata, in un'unica**

soluzione, dell'importo complessivo del trattamento che gli spetta e non ancora erogato a titolo di:

- 1) incentivo all'avvio di un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale;
- 2) o per la sottoscrizione di una quota di capitale sociale di una cooperativa nella quale il rapporto mutualistico ha ad oggetto la prestazione di attività lavorativa da parte del socio.

Con riferimento a quest'ultima fattispecie, l'articolo 1, comma 12, della legge 27 dicembre 2019, n. 160 ha riconosciuto la non imponibilità ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche della prestazione di disoccupazione NASpl oggetto di liquidazione anticipata e affidato ad un provvedimento del direttore dell'Agenzia delle Entrate la definizione dei criteri e delle modalità di attuazione nonché l'indicazione delle comunicazioni da presentare per beneficiare dell'esenzione e per attestare all'INPS l'effettiva destinazione al capitale sociale della cooperativa.

Le Entrate hanno dato attuazione a tale disposizione con il provvedimento n. 155130 del 17 giugno 2021 al quale l'INPS dà ora seguito con la [circolare n. 178 del 26 novembre 2021](#).

Anticipazione NASpl: come ottenere l'esenzione fiscale

L'Agenzia delle Entrate ha stabilito che, ai fini del riconoscimento dell'esenzione fiscale, alla [domanda di anticipazione](#), in unica soluzione, della NASpl per la sottoscrizione di una quota di capitale sociale di una cooperativa nella quale il rapporto mutualistico ha ad oggetto la prestazione di attività lavorative da parte del socio devono essere **obbligatoriamente allegati** i seguenti documenti:

- attestazione di avvenuta iscrizione della cooperativa nel Registro delle imprese presso la Camera di Commercio competente per territorio, nonché nell'Albo nazionale delle società cooperative gestito dalle Camere di Commercio con l'indicazione degli estremi per la successiva verifica;
- stralcio dall'elenco dei soci corredato da una dichiarazione del Presidente della cooperativa attestante l'avvenuta iscrizione dell'interessato e l'attività allo stesso assegnata;
- dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà (articolo 47 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445), in cui il lavoratore dichiara di destinare l'intero importo percepito al capitale sociale della cooperativa interessata entro il termine per la presentazione della dichiarazione relativa all'anno di imposta in cui è stata percepita la prestazione, stabilito dall'articolo 2 del D.P.R. 22 luglio 1998, n. 322.

Anticipazione NASpl: domanda incompleta

L'INPS, sulla scorta delle indicazioni dell'Amministrazione finanziaria, evidenzia che l'allegazione della documentazione su riportata è **condizione imprescindibile per ottenere l'esenzione** ai fini IRPEF dell'anticipazione NASpl in un'unica soluzione per la sottoscrizione di quote di capitale sociale di una cooperativa.

Pertanto, qualora alla domanda la stessa non risultasse allegata:

- 1) il lavoratore non potrà beneficiare dell'esenzione ai fini fiscali delle somme percepite a titolo di anticipazione NASpl di cui all'articolo 1, comma 12, della legge n. 160 del 2019;
- 2) la domanda di anticipazione NASpl verrà comunque istruita e, in caso di suo accoglimento, alle somme erogate si applicherà la regolare tassazione prevista per l'anticipazione NASpl in un'unica soluzione.

Anticipazione NASpl: rioccupazione del lavoratore

L'articolo 8, comma 4, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22 ha inoltre previsto che il lavoratore che instaura un rapporto di lavoro subordinato prima della scadenza del periodo per cui è riconosciuta la liquidazione anticipata della NASpl è tenuto a restituire per intero l'anticipazione ottenuta, salvo il caso in cui il rapporto di lavoro subordinato sia instaurato con la cooperativa della quale il lavoratore ha sottoscritto una quota di capitale sociale.

Sul punto l'INPS ricorda che se il lavoratore che ha percepito la NASpl in forma anticipata per la sottoscrizione di quote di capitale sociale di una società cooperativa instaura, prima della scadenza del periodo per cui è riconosciuta la NASpl, un rapporto di lavoro subordinato con un datore di lavoro diverso dalla cooperativa di cui ha sottoscritto una quota è tenuto alla restituzione dell'intera somma percepita a titolo di anticipazione NASpl.

Anticipazione NASpl: INPS come sostituto d'imposta

L'INPS, infine, fa presente che, nel caso in cui spetti l'esenzione IRPEF (secondo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 12, della legge n. 160/2019 e dal provvedimento attuativo dell'Agenzia delle Entrate) non applicherà le ritenute alla fonte sulle somme erogate a titolo di anticipazione NASpl e certificherà nel modello di Certificazione Unica, in qualità di sostituto d'imposta (articolo 4 del D.P.R. n. 322/1998), l'erogazione di tali trattamenti.

Esonero autonomi 2021, chiarimenti sulle istanze e revisioni rinviate

Facendo seguito agli esiti delle istanze di accesso all'[esonero contributivo autonomi 2021](#), l'Istituto previdenziale pubblica alcuni chiarimenti sui controlli *ex ante* effettuati sugli archivi centralizzati.

Chiarito che le istanze di **riesame** dell'esito potranno essere presentate tramite un'apposita funzionalità che verrà emanata successivamente, con il [messaggio 26 novembre 2021, n. 4184](#), l'INPS rammenta che:

- ai sensi dell'art. 47-*bis*, inserito dalla legge di conversione 23 luglio 2021, n. 106, la concessione dell'esonero è subordinato alla **verifica di regolarità contributiva** a far data dal 1° novembre 2021;
- come precisato dal messaggio n. 3974/2021, gli importi devono intendersi provvisoriamente riconosciuti in attesa delle successive verifiche prescritte dalla normativa di riferimento, ivi compreso il controllo di regolarità successivo alla comunicazione degli importi concessi;
- nelle ipotesi di accoglimento dell'istanza, la **contribuzione** dovuta eccedente l'importo dell'esonero concesso deve essere versata entro il 29 dicembre 2021 (30 giorni successivi alla data di pubblicazione dell'importo concesso, fissata il 29 novembre 2021);
- in caso di reiezione della domanda, l'importo della contribuzione relativa all'anno 2021, scaduta alla data di verifica della regolarità contributiva, ove non versata, sarà richiesto con invito a regolarizzare;
- dall'esonero contributivo 2021 sono esclusi i contributi, ancorché riferibili alla **tariffazione 2021**, scadenti successivamente al 31 dicembre 2021 ed i contributi scadenti nell'anno 2021 e riferiti ad annualità precedenti.

Cartelle di pagamento, termine esteso fino a 150gg dalla notifica

Esteso **da 60 a 150 giorni** il termine per il pagamento, senza oneri aggiuntivi, delle [cartelle di pagamento](#) notificate nel periodo dal 1° settembre 2021 al 31 dicembre 2021. L'agevolazione vale esclusivamente per le cartelle dell'agente della riscossione. Quindi, rimangono **esclusi gli avvisi di addebito** con valore di titolo esecutivo, ai sensi dell'art. 30 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla L. 30 luglio 2010, n. 122,

A precisarlo è l'INPS con il [messaggio n. 4131 del 24 novembre 2021](#).

Cartelle di pagamento, la novità

L'art. 2 del D.L. 21 ottobre 2021, n. 146 ha stabilito che:

- *“Con riferimento alle cartelle di pagamento notificate dall'agente della riscossione **dal 1° settembre al 31 dicembre 2021**, il termine per l'adempimento dell'obbligo risultante dal ruolo, previsto dall'articolo 25, comma 2, del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 602, è fissato, ai fini di cui agli articoli 30 e 50, comma 1, dello stesso decreto, in **centocinquanta giorni**”.*

Pertanto, per le cartelle di pagamento notificate dall'Agente della riscossione dal 1° settembre 2021 al 31 dicembre 2021 viene prolungato **fino a 150 giorni dalla notifica** (rispetto ai 60 giorni ordinariamente previsti), il termine per il relativo pagamento senza l'applicazione di ulteriori somme aggiuntive.

Prima di tale termine, l'Agente della riscossione non potrà dare corso all'attività di recupero del debito iscritto a ruolo.

Avvisi di addebito, esclusi dall'estensione del termine

Nella formulazione della norma è assente qualsiasi riferimento all'attività di riscossione delle somme, a qualunque titolo dovute all'Istituto, mediante la notifica di un **avviso di addebito** con valore di titolo esecutivo, ai sensi dell'art. 30 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla L. 30 luglio 2010, n. 122, e, conseguentemente, è stato rappresentato che, a parere dell'INPS, tali avvisi di addebito si collocano al di fuori della portata del succitato art. 2.

Nel riscontrare la richiesta come sopra esposta, il Ministero dell'Economia e delle Finanze e il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali hanno confermato la lettura della norma proposta dall'Istituto osservando che “la riscossione delle somme di cui all'articolo 30 del dl 78/2010 ricade, quale attività gestionale avente ad oggetto contributi previdenziali, nella esclusiva competenza del predetto Istituto”.

Dunque, sulla base di questa premessa e stante il tenore letterale dell'art. 2 del D.L. n. 146/2021, l'INPS afferma che “la disposizione in questione debba essere riferita **alla sola attività di notifica delle cartelle di pagamento** svolta dall'agente della riscossione”.

Ne consegue che per gli avvisi di addebito di cui all'art. 30 del D.L. n. 78/2010 resta fermo il

termine di 60 giorni dalla notifica, previsto dall'art. 25, co. 2, del Dpr. 29 settembre 1973, n. 602, per il pagamento di quanto richiesto nel medesimo avviso.

Rendita INAIL 2021, rivalutazione del minimale e del massimale

Con la [circolare n. 32 del 23 novembre 2021](#), l'INAIL ha fornito la rivalutazione del minimale e del massimale di rendita, con decorrenza 1° gennaio 2021, per il [calcolo dei premi assicurativi](#). Sul punto, il D.M. (Lavoro) n. 188 del 23 settembre 2021 ha rivalutato le prestazioni economiche erogate dall'Istituto nel settore industria, con decorrenza 1° gennaio 2021, e stabilisce gli importi del minimale e del massimale di rendita nelle misure di **17.448,90 euro** e di **32.405,10 euro**.

Sulla base di tali importi, l'Istituto assicuratore ha aggiornato i limiti di retribuzione imponibile per il calcolo dei premi assicurativi da variare secondo la **rivalutazione delle rendite**.

Rendita INAIL, la retribuzione convenzionale

Di seguito, si fornisce la **retribuzione convenzionale** giornaliera e mensile, con decorrenza 1° gennaio 2021, per ciascuna categoria di lavoratore, per il calcolo del premio INAIL:

- lavoratori con retribuzione convenzionale annuale pari al minimale di rendita: giornaliera 58,16 euro e mensile 1.454,08 euro;
- familiari partecipanti all'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis c.c.: giornaliera 58,40 euro e mensile 1.460,07 euro;
- lavoratori di società a compagnie e gruppi portuali di cui alla L. n. 845/1994: giornaliera 108,41 euro e mensile 1.300,92 euro (per 12 giorni);
- lavoratori dell'area dirigenziale senza contratto part-time: giornaliera 108,41 euro e mensile 2.700,43 euro;
- lavoratori dell'area dirigenziale con contratto part-time: oraria 13,50 euro;
- retribuzione di ragguglio: giornaliera 58,16 euro e mensile 1.454,08 euro;
- compensi effettivi per i lavoratori parasubordinati: mensile minimo 1.454,08 euro e mensile massimo 2.700,43 euro;
- retribuzione effettiva annua per gli sportivi professionisti dipendenti: mensile minimo 17.448,90 euro e mensile massimo 32.405,10 euro.

Premio INAIL, alunni e studenti delle scuole o istituti di istruzione di ogni ordine e grado

Dal 1° gennaio 2021, la misura del premio annuale a persona aumenta proporzionalmente a 2,79 euro, quindi, considerando che il periodo assicurativo inizia il 1° novembre e termina il 31 ottobre dell'anno successivo, l'importo dovuto per la regolazione dell'anno scolastico 2020/2021 risulta uguale a **2,77 euro**.

Pertanto, in ordine al periodo "gennaio–ottobre 2021", in sede di regolazione dei premi per il suddetto periodo, non va applicata alcuna integrazione rispetto al premio di 2,66 euro già richiesto.

Premio INAIL, allievi dei corsi ordinamentali di istruzione e formazione professionale regionali

L'importo del premio speciale annuale è posto a carico delle **istituzioni formative e degli istituti scolastici paritari**, accreditati dalle Regioni.

Detto premio speciale è fissato con riferimento alla retribuzione convenzionale giornaliera pari al minimale di rendita vigente alla data di inizio dell'anno formativo ed è aggiornato automaticamente in relazione alle variazioni apportate all'importo giornaliero di detto minimale.

In particolare, per l'anno formativo 2021/2022:

- la retribuzione minima giornaliera è pari a **58,16 euro**;
- il premio speciale unitario annuale è pari a **62,82 euro**.

Ferie programmate, ok alla conversione in CIG Covid -19

Ammissibile la conversione in [cassa integrazione con causale Covid-19](#) dei periodi di ferie, già programmati e concessi, ai propri lavoratori dipendenti. Tale facoltà è ammessa esclusivamente in caso di sospensione totale dell'attività per cause attinenti l'emergenza sanitaria in corso.

A specificarlo è l'INL, con la [nota n. 1799 del 23 novembre 2021](#), fornendo il proprio parere sulla condotta di un'azienda che nel mese di agosto avrebbe unilateralmente tramutato la terza settimana di ferie già concesse in CIGO con causale Covid-19.

Ferie, la disciplina

L'art. 10 del D.lgs. n. 66/2003 stabilisce che, "fermo restando quanto previsto dall'art. 2109 c.c., il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite **non inferiore a quattro settimane**. Tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva (...) va goduto per almeno due settimane consecutive, in caso di richiesta del lavoratore nel corso dell'anno di maturazione e per le restanti due settimane, nei diciotto mesi successivi al termine dell'anno di maturazione".

In forza del citato art. 2109 c.c. si evince il riconoscimento in capo al datore di lavoro, nell'ambito dei poteri di organizzazione dell'attività imprenditoriale, di una facoltà di determinare la **collocazione temporale delle ferie**, nonché in alcune ipotesi di modificarla.

Fruizione ferie, le deroghe

Sempreché sia rispettato il dovere di comunicazione preventiva al lavoratore del periodo feriale, eventuali deroghe alla fruizione del diritto costituzionalmente garantito ex art. 36, co. 3 Cost., risultano ammissibili esclusivamente laddove le esigenze aziendali assumano **carattere di eccezionalità ed imprevedibilità** e come tali siano supportate da adeguata motivazione.

Nello specifico, costituiscono ipotesi oggettive derogatorie all'ordinaria modalità di fruizione delle ferie, tra gli altri, gli interventi a sostegno del reddito ordinari e straordinari, in cui si assiste ad una "sospensione totale o parziale delle obbligazioni principali scaturenti dal rapporto medesimo, ossia l'espletamento dell'attività lavorativa e la corresponsione della retribuzione".

Maturazione ferie, sospensione totale dell'attività lavorativa o CIG a zero ore

Nello specifico, in caso di **sospensione totale dell'attività lavorativa**, ovvero nell'ipotesi di **CIG a zero ore**, non sembra sussistere il presupposto della necessità di recuperare le energie psico-fisiche cui è preordinato il diritto alle ferie.

L'esercizio del diritto in questione, sia con riferimento alle ferie già maturate sia riguardo a quelle infraannuali in corso di maturazione, può quindi essere posticipato al momento della cessazione dell'evento sospensivo coincidente con la ripresa dell'attività produttiva; diversamente avviene nell'ipotesi di **CIG parziale**, nella quale deve comunque essere garantito al lavoratore il ristoro psico-fisico correlato all'attività svolta, sebbene in misura ridotta.

| Ferie, mancata comunicazione

Infine, l'INL precisa che la **mancata comunicazione preventiva** della trasformazione in CIGO del periodo di ferie già autorizzato, in violazione dell'art. 2109, non è assistita da sanzione; né in tal caso è possibile il ricorso al potere di disposizione considerato che, risultando inalterato il plafond di ferie maturate dai lavoratori (fruibili al termine della CIG), non c'è danno alla cui "riparazione" dovrebbe essere finalizzato il ricorso al potere di disposizione.

Ripetizione degli indebiti INPS, come si calcolano?

Con la [circolare n. 174 del 22 novembre 2021](#), l'INPS ha affrontato il tema della **ripetizione dell'indebito** su prestazioni previdenziali e retribuzioni assoggettate a ritenute alla fonte a titolo di acconto. Sul punto, l'Istituto Previdenziale ha fornito le modalità operative per la quantificazione della somma oggetto di restituzione e del relativo **credito d'imposta**, riconosciuto al sostituto, a prescindere dalla effettiva restituzione del dovuto. Il documento di prassi contiene anche le istruzioni per la compilazione del **modello 770** e della **CU**.

| Ripetizione degli indebiti INPS, modalità di restituzione

L'art. 150 del D.L. n. 34/2020, convertito con modificazioni in L. n. 77/2020, disciplinante le modalità di ripetizione dell'indebito su prestazioni previdenziali e retribuzioni assoggettate a ritenute alla fonte a titolo di acconto, ha introdotto nell'art. 10 del Dpr. 22 dicembre 1986, n. 917 (TUIR), il co. 2-bis, ai sensi del quale le somme restituite al soggetto erogatore, "*se assoggettate a ritenuta, sono restituite al netto della ritenuta subita e non costituiscono oneri deducibili*".

La disposizione in esame ha, inoltre, previsto in favore del sostituto d'imposta, quale soggetto erogatore, la possibilità di usufruire, in luogo del rimborso, di un credito di imposta pari al 30% delle somme ricevute, utilizzabile in compensazione senza i limiti di cui all'art. 17 del D.lgs. 9 luglio 1997, n. 241.

Quindi, fermo restando il diritto del contribuente, nel rapporto diretto con il Fisco, di dedurre dal reddito complessivo gli oneri per somme restituite su cui non sia stata applicata la ritenuta alla fonte, qualora l'INPS, in qualità di sostituto di imposta, abbia titolo a ripetere somme indebitamente erogate, assoggettate in anni precedenti a ritenute alla fonte a titolo di acconto, si attiene alle seguenti modalità operative:

- le somme sono richieste e restituite al netto e **non costituiscono onere deducibile** per il contribuente;

- al sostituto di imposta spetta un **credito d'imposta pari al 30%** delle somme oggetto di restituzione, utilizzabile senza limite di importo in compensazione ai sensi dell'art. 17 del D.lgs. n. 241/1997.

Ripetizione degli indebiti INPS, determinazione delle somme

La disposizione in argomento prevede genericamente che le somme “sono restituite al netto della ritenuta subita”, senza specificare le modalità di determinazione dell'importo netto oggetto di restituzione.

Quindi, il sostituto è tenuto a sottrarre dall'importo lordo che il contribuente è tenuto a corrispondere, la quota parte delle ritenute operate ai fini IRPEF, proporzionalmente riferibili all'indebito.

Dovranno dunque essere applicate le seguenti **procedure di calcolo**:

- individuazione delle somme nette oggetto di recupero per ciascuna annualità nei casi di indebiti pluriennali;
- all'interno delle singole annualità del periodo di riferimento dell'indebito, ai fini della determinazione del reddito imponibile, occorre tener conto della complessiva posizione del soggetto, cioè considerare gli importi complessivamente erogati dall'Istituto al medesimo soggetto e non soltanto quelli erogati dalla singola prestazione del cui indebitato si tratta;
- ai fini della determinazione delle ritenute operate sul predetto reddito complessivo imponibile è necessario computare tutte le trattenute erariali, comprese le addizionali regionali e comunali determinate e riferite agli anni d'imposta cui si riferisce l'indebito.

Ripetizione degli indebiti INPS, credito d'imposta

Il **credito**, recuperato periodicamente in sede di versamenti F24 nei termini previsti dalla normativa, viene rendicontato nel modello 770 – Quadro SX – Rigo SX1 – colonna 5; le somme nette accertate sono certificate negli appositi punti previsti della Certificazione Unica ordinaria (punto 475 per i redditi da lavoro dipendente e punto 22 per quelli da lavoro autonomo, a uso esclusivo dell'Agenzia delle Entrate), in quanto non costituenti oneri deducibili dal reddito complessivo del contribuente.

Armatori e pescatori: al via le domande per le indennità Covid

C'è tempo fino al 31 dicembre 2021 per presentare le domande per il trattamento di **sostegno al reddito** a favore dei soci lavoratori autonomi di cooperative della piccola pesca, degli armatori e dei proprietari armatori e dei pescatori autonomi. Lo comunica l'INPS con la [circolare n. 173 del 19 novembre 2021](#) che, a distanza di molti mesi dall'operatività delle disposizioni, fornisce le indicazioni utili a dare attuazione al comma 315 della legge di Bilancio 2021 (legge 30 dicembre 2020, n. 178).

Le istruzioni riguardano al momento solo il trattamento di sostegno al reddito dei **soci lavoratori autonomi di cooperative della piccola pesca, degli armatori e dei proprietari armatori, nonché dei pescatori autonomi**.

Per i lavoratori marittimi di cui all'articolo 115 del Codice della Navigazione e i soci con rapporto di lavoro subordinato di cooperative della piccola pesca di cui alla legge n. 250 del 1958 l'INPS fa riserva di fornire chiarimenti successivamente con apposita circolare.

Sostegno al reddito: condizioni

Il trattamento di sostegno al reddito a favore dei soci lavoratori autonomi di cooperative della piccola pesca, degli armatori e dei proprietari armatori e dei pescatori autonomi è riconosciuto a fronte delle difficoltà economiche incontrate a seguito della pandemia. In particolare, la legge di Bilancio 2021 (articolo 1, comma 316, della legge n. 178 del 2020) richiede, ai fini dell'accesso al trattamento, che i soggetti summenzionati abbiano subito una riduzione del reddito per eventi riconducibili all'emergenza COVID-19 del primo semestre 2021 almeno pari al 33% rispetto al reddito del primo semestre 2019.

Il reddito va individuato secondo il principio di cassa come differenza tra i ricavi e i compensi percepiti e le spese sostenute nell'esercizio dell'attività.

La riduzione del reddito va autocertificata al momento della presentazione della domanda per l'accesso al trattamento.

Sostegno al reddito: durata e importo

Il trattamento di sostegno al reddito spetta per la durata massima di 90 giorni, nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021 e nella misura di 40 euro netti (non soggetti a tassazione) al giorno (comma 318 dell'articolo 1 della legge n. 178 del 2020).

Per il periodo di fruizione del trattamento non è riconosciuto il diritto all'assegno per il nucleo familiare e l'accredito di contribuzione figurativa.

Sostegno al reddito: erogazione

Il trattamento è erogato dall'INPS nel limite di spesa complessivo di 31,1 milioni di euro per l'anno 2021.

Sostegno al reddito: domanda

Soci lavoratori autonomi di cooperative della piccola pesca, armatori e proprietari armatori e pescatori autonomi sono tenuti a presentare domanda all'INPS. Le modalità di presentazione sono quelle consuete che qui riepiloghiamo.

La presentazione, esclusivamente in via telematica, va fatta:

- utilizzando i canali telematici per cittadini e Istituti di patronato sul portale *web* dell'INPS e con le credenziali di accesso attualmente ammesse (SPID di livello 2 o superiore; Carta di identità elettronica 3.0 (CIE); Carta nazionale dei servizi (CNS);
- in alternativa, tramite il servizio di Contact Center integrato.

Le domande vanno presentate entro il 31 dicembre 2021.

Sostegno al reddito: prestazioni incompatibili

Non possono percepire il trattamento di sostegno al reddito i soci lavoratori autonomi di cooperative della piccola pesca, gli armatori e proprietari armatori e i pescatori autonomi titolari di pensioni dirette a carico, anche *pro quota*:

- dell'Assicurazione generale obbligatoria (AGO) e delle forme esclusive, sostitutive, esonerative e integrative della stessa;
- delle forme previdenziali compatibili con l'AGO;
- della Gestione separata (articolo 2, comma 26, della legge n. 335 del 1995);
- degli enti di previdenza privata (decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 509, e al decreto legislativo 10 febbraio 1996, n. 103).

L'indennità è inoltre incompatibile con l'APE sociale e con le seguenti prestazioni relative all'arco temporale 1° gennaio 2021 - 30 giugno 2021:

- cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga;
- trattamento ordinario di integrazione salariale, assegno ordinario e trattamento di integrazione salariale in deroga, di cui agli articoli da 19 a 22-quinquies del Cura Italia (decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27);
- cassa integrazione salariale operai agricoli (CISOA) di cui all'articolo 19, comma 3-bis, del Cura Italia;
- cassa integrazione in deroga;
- Fondo di integrazione salariale (decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali n. 94343 del 3 febbraio 2016) e di altri Fondi di solidarietà bilaterali (decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148).

Sostegno al reddito: prestazioni compatibili e cumulabili

Alla stregua di quanto previsto per le indennità Covid (Cura Italia, decreto Rilancio, decreto Agosto, decreti Ristori, decreto Sostegni e Sostegni bis) l'indennità di cui all'articolo 1, comma 315, della legge n. 178 del 2020 è cumulabile/compatibile con:

- l'assegno ordinario di invalidità (legge 12 giugno 1984, n. 222);
- l'indennità di disoccupazione NASpl;
- l'indennità di disoccupazione DIS-COLL;
- l'indennità di disoccupazione agricola;
- titolarità di cariche elettive e/o politiche esclusivamente se per le stesse è previsto come compenso il solo gettone di presenza (la titolarità di cariche parlamentari e di tutte le cariche compensate con indennità di funzione e/o altri emolumenti diversi dal gettone di presenza non consente invece l'accesso alle indennità).

Anticipo RdC per l'avvio di nuove attività autonome o d'impresa

Ai sensi dell'art. 8, comma 4, decreto legge 28 gennaio 2019, n. 4, i beneficiari del [Reddito di cittadinanza](#) che avviano un'attività di lavoro autonomo o di impresa individuale o una società cooperativa, entro i primi dodici mesi di fruizione del beneficio, possono richiedere un ulteriore **beneficio aggiuntivo** nella misura di sei mensilità da corrispondersi in un'unica soluzione e nel limite di 780 euro mensili.

Le modalità di richiesta e di erogazione sono state disciplinate dal decreto del Ministero del Lavoro del 12 febbraio 2021.

Con la [circolare 22 novembre 2021, n. 175](#), l'Istituto previdenziale fornisce le istruzioni per la richiesta dell'ulteriore beneficio dell'RdC per l'autoimprenditorialità.

Requisiti

L'ulteriore beneficio è concesso ai soggetti che si trovino, congiuntamente, nelle seguenti condizioni:

- risultino, al momento della presentazione della domanda, componenti di un nucleo familiare beneficiario di una prestazione di RdC in corso di erogazione;
- abbiano avviato, entro i primi dodici mesi di fruizione dell'RdC, un'**attività lavorativa autonoma** o di impresa individuale o che abbiano sottoscritto una quota di capitale sociale di una cooperativa nella quale il rapporto mutualistico abbia ad oggetto la prestazione lavorativa del socio.

Si rammenta che sono legittimati a presentare la domanda, oltreché al richiedente il RdC, anche i soggetti ricompresi nel **nucleo familiare beneficiario** in qualità di meri componenti, ad esclusione del genitore non coniugato e non convivente nel nucleo stesso.

Le attività lavorative da intraprendere

Le attività lavorative da intraprendere per beneficiare dell'ulteriore quota in trattazione sono le medesime già riconosciute per la c.d. *Anticipazione Naspi* all'autoimprenditorialità di cui all'art. 8, Decreto Legislativo 4 marzo 2015, n. 22.

In tal senso, sarà possibile riconoscere il beneficio nei seguenti casi:

- attività professionale esercitata da **liberi professionisti** anche se iscritti a casse professionali autonome;
- attività d'**impresa** commerciale, artigiana o agricola;
- sottoscrizione di una quota di capitale sociale di una **cooperativa mutualistica** avente ad oggetto la prestazione di attività lavorative da parte del socio;
- costituzione di una **società unipersonale**;
- costituzione o ingresso in una **società di persone** o di capitali, sempreché l'ingresso del beneficiario si sostanzia in un mero apporto di capitale sociale (Circolare INPS n. 174/2017).

Tempistiche per l'accesso al beneficio

Ai fini del riconoscimento del beneficio in trattazione, l'attività lavorativa oggetto di **incentivo** dovrà essere iniziata non oltre il termine di dodici mesi decorrenti dalla fruizione della prima mensilità di RdC. L'incentivo non è riconosciuto a quei soggetti/nuclei familiari che abbiano già esaurito la percezione del **RdC** ovvero abbiano superato il periodo massimo di fruizione o sia intervenuta la **revoca**, sospensione o decadenza della prestazione.

Altresì, l'ulteriore prestazione non spetta nelle ipotesi in cui sia stata avviata l'attività lavorativa prima del riconoscimento del Reddito di cittadinanza e nelle ipotesi in cui i richiedenti abbiano cessato, nei dodici mesi precedenti la richiesta, un'attività lavorativa autonoma, di impresa individuale o non abbiano sottoscritto una quota di capitale sociale di una cooperativa avente le caratteristiche sopra indicate.

Modalità di presentazione della domanda

L'avvio dell'attività dovrà essere comunicato tramite il modello "*RdC-Com Esteso*" entro il termine di trenta giorni dall'inizio dell'attività stessa tramite le seguenti modalità:

- dal sito istituzionale dell'Istituto previdenziale, accedendo con SPID, CNS e CIE;
- tramite gli Istituti di patronato;
- tramite i Centri di assistenza fiscale.

Importo del beneficio aggiuntivo

La misura dell'ulteriore beneficio è pari a nr. 6 mensilità del RdC, da corrispondersi in un'**unica soluzione**, nel limite di 780 euro mensili.

Ai sensi dell'art. 3, decreto ministeriale 12 febbraio 2021, l'importo spettante verrà calcolato con riferimento al mese in cui è avviata l'attività oggetto di incentivazione.

La data da indicare nel modello di richiesta *RdC-Com Esteso* dovrà corrispondere con la data di **inizio attività** e, in ogni caso, non dovrà essere successiva al termine di trenta giorni.

Assegno unico e universale per i figli a carico ai nastri di partenza

Primo via libera del Consiglio dei Ministri al decreto legislativo che, in attuazione della legge delega n. 46 del 2021, istituisce l'[atteso assegno unico e universale per le famiglie](#).

Il provvedimento, che dovrà superare l'esame delle Commissioni parlamentari e tornare in Consiglio dei Ministri per la sua approvazione definitiva, contiene importanti novità per le famiglie.

Analizziamo i contenuti dello [schema di decreto legislativo](#) approvato in esame preliminare dal Consiglio dei Ministri del 18 novembre 2021.

Assegno unico e universale: in cosa consiste

Il nuovo assegno unico e universale per i figli a carico, **operativo dal 1° marzo 2022**, è un beneficio economico esentasse riconosciuto ai nuclei familiari sulla base della loro condizione economica definita dall'indicatore **ISEE** ovvero, in assenza di ISEE, sulla base dei dati autodichiarati in domanda dal richiedente l'assegno unico.

L'assegno è erogato su base mensile per il periodo compreso tra marzo di ciascun anno e febbraio dell'anno successivo.

Assegno unico e universale: a chi spetta

Secondo i principi di universalità e progressività stabiliti dalla legge delega, l'accesso all'assegno unico e universale è assicurato a tutti i nuclei familiari (quindi anche ai lavoratori autonomi) per ogni figlio a carico, laddove si considera "figlio a carico" ogni figlio facente parte del nucleo familiare indicato ai fini ISEE (ISEE minorenni per nuclei con figli minorenni e o ISEE per nuclei con figli maggiorenni).

Più nel dettaglio, l'assegno è riconosciuto ai nuclei familiari per ogni figlio minorenni a carico e, per i nuovi nati, dal settimo mese di gravidanza.

L'assegno è riconosciuto, altresì, per ciascun [figlio maggiorenne a carico](#), fino al compimento dei 21 anni di età, a condizione che il figlio maggiorenne a carico frequenti un corso di formazione scolastica o professionale, ovvero un corso di laurea o svolga un tirocinio ovvero un'attività lavorativa e possieda un reddito complessivo inferiore a euro 8.000,00 annui o sia registrato come disoccupato e in cerca di un lavoro presso i servizi pubblici per l'impiego o svolga il servizio civile universale.

L'assegno è, inoltre, riconosciuto per ciascun figlio con disabilità senza limiti di età.

L'assegno spetta in parti uguali a chi esercita la responsabilità genitoriale, salvo quanto previsto, con riguardo all'ipotesi di affidamento esclusivo, nomina di tutore e presentazione della

domanda da parte dei figli maggiorenni.

L'ufficiale di stato civile, all'atto di registrazione della nascita del figlio, è tenuto ad informare le famiglie del diritto all'assegno.

Assegno unico e universale: requisiti

Per accedere all'assegno il richiedente deve possedere congiuntamente i seguenti requisiti:

- essere cittadino italiano o di uno Stato membro dell'Unione europea, o suo familiare, titolare del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente, ovvero essere cittadino di uno Stato non appartenente all'Unione europea in possesso del permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo o essere titolare di permesso unico di lavoro autorizzato a svolgere un'attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi o essere titolare di permesso di soggiorno per motivi di ricerca autorizzato a soggiornare in Italia per un periodo superiore a sei mesi;
- essere assoggettato al pagamento dell'imposta sul reddito in Italia;
- essere residente e domiciliato in Italia;
- essere o essere stato residente in Italia da almeno due anni, anche non continuativi, ovvero essere titolare di un contratto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato di durata almeno semestrale.

Tali requisiti devono essere posseduti al momento della presentazione della domanda e sussistere per tutta la durata del beneficio.

Assegno unico e universale: come si calcola

Gli importi dell'assegno sono i seguenti.

Per ciascun figlio minorenni, è previsto un assegno di importo pari a:

- per un ISEE pari o inferiore a 15.000 euro: 175 euro mensili;
- per ISEE superiore a 15.000,00 euro ma inferiore o pari a 40.000,00 euro: l'importo si riduce gradualmente fino a raggiungere un valore pari a 50 euro;
- ISEE superiore a 40.000,00 euro l'importo è sempre di 50 euro.

Per ciascun figlio maggiorenne fino al compimento dei 21 anni di età è prevista una maggiorazione dell'assegno pari a:

- per un ISEE pari o inferiore a 15.000 euro: 85 euro mensili;
- per ISEE superiore a 15.000,00 euro ma inferiore o pari a 40.000 euro: l'importo si riduce gradualmente fino a raggiungere un valore pari a 25 euro;
- ISEE superiore a 40.000 euro: l'importo è sempre di 25 euro.

Per ciascun figlio successivo al secondo è prevista una maggiorazione dell'importo pari a:

- per un ISEE pari o inferiore a 15.000 euro: 85 euro mensili;
- per ISEE superiore a 15.000,00 euro ma inferiore o pari a 40.000 euro: l'importo si riduce gradualmente fino a raggiungere un valore pari a 15 euro;
- ISEE superiore a 40.000 euro: l'importo è sempre di 15 euro.

Per ciascun figlio minore con disabilità è prevista una maggiorazione pari a 105 euro mensili in caso di non autosufficienza, a 95 euro mensili in caso di disabilità grave e a 85 euro mensili in caso di disabilità media.

Per ciascun figlio con disabilità maggiorenne fino al compimento dei 21 anni di età è prevista una maggiorazione dell'importo pari a 50 euro mensili.

Per ciascun **figlio con disabilità a carico di età pari o superiore a 21 anni** è previsto un assegno dell'importo pari a:

- per un ISEE pari o inferiore a 15.000 euro: 85 euro mensili;
- per ISEE superiore a 15.000,00 euro ma inferiore o pari a 40.000 euro: l'importo si riduce gradualmente fino a raggiungere un valore pari a 25 euro;
- ISEE superiore a 40.000 euro: l'importo è sempre di 25 euro

È prevista poi una maggiorazione di 20 euro, non vincolata all'ISEE, nel caso in cui la **mamma abbia meno di 21 anni**.

Se entrambi i **genitori sono titolari di reddito da lavoro**, è prevista una maggiorazione per ciascun figlio minore pari a:

- per un ISEE pari o inferiore a 15.000 euro: 30 euro mensili;
- per ISEE superiore a 15.000,00 euro ma inferiore o pari a 40.000 euro: l'importo si riduce gradualmente fino ad azzerarsi;
- ISEE superiore a 40.000 euro: non spetta.

È riconosciuta infine una maggiorazione forfettaria per i nuclei familiari con quattro o più figli, pari a 100 euro mensili per nucleo.

Assegno unico e universale: maggiorazione transitoria

Viene introdotta poi una maggiorazione transitoria, su base mensile, dell'importo dell'assegno unico e universale per le prime 3 annualità al fine di consentire la graduale transizione alle nuove misure a sostegno dei figli a carico e il rispetto del principio di progressività.

Per avere diritto a questa maggiorazione i soggetti aventi diritto all'assegno devono trovarsi in entrambe le seguenti condizioni:

- presentare un valore dell'ISEE del nucleo familiare di appartenenza non superiore ai 25.000 euro;
- aver effettivamente percepito, nel corso del 2021, l'assegno per il nucleo familiare (articolo 2 del decreto-legge 13 marzo 1988, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 maggio 1988, n. 153), in presenza di figli minori da parte del richiedente o da parte di altro componente del nucleo familiare del richiedente. Quest'ultima condizione deve essere autodichiarata dal richiedente al momento della richiesta ed è sottoposta al successivo controllo dell'INPS.

La maggiorazione transitoria è pari alla somma dell'ammontare mensile della componente familiare e dell'ammontare mensile della componente fiscale al netto dell'ammontare mensile dell'assegno.

La maggiorazione mensile, riconosciuta per l'intero nell'anno 2022, a decorrere dal 1° marzo 2022, spetta per un importo pari a 2/3 nell'anno 2023 e spetta per un importo pari a 1/3 nell'anno 2024 e per i mesi di gennaio e febbraio nell'anno 2025. Non spetta a decorrere dal 1° marzo 2025.

Assegno unico e universale: domanda

Gli aventi diritto possono presentare domanda in modalità telematica all'INPS ovvero presso gli istituti di patronato per il riconoscimento dell'assegno dal 1° gennaio di ciascun anno per periodo compreso tra il mese di marzo dell'anno di presentazione della domanda e quello di febbraio dell'anno successivo.

La domanda è presentata da un genitore ovvero da chi esercita la responsabilità genitoriale in caso di figli minorenni ovvero dai figli maggiorenni in sostituzione dei genitori e per la corresponsione diretta della quota di assegno loro spettante.

L'assegno è corrisposto dall'INPS ed è erogato al richiedente ovvero, a richiesta, anche successiva, in pari misura tra coloro che esercitano la responsabilità genitoriale. In caso di affidamento esclusivo, l'assegno spetta, in mancanza di accordo, al genitore affidatario. Nel caso di nomina di un tutore, l'assegno è riconosciuto nell'interesse esclusivo del tutelato.

L'erogazione avviene mediante accredito su IBAN ovvero mediante bonifico domiciliato, fatta salva l'ipotesi di erogazione a nuclei familiari percettori di Reddito di cittadinanza.

Assegno unico e universale: compatibilità con prestazioni sociali

L'assegno è compatibile con la fruizione:

- di eventuali altre misure in denaro a favore dei figli a carico erogate dalle regioni, province autonome di Trento e di Bolzano e dagli enti locali;
- del Reddito di cittadinanza (nel qual caso è erogato d'ufficio dall'INPS congiuntamente allo stesso).

Assegno unico e universale: abrogazioni

L'introduzione dell'assegno unico e universale è correlata al graduale superamento o alla soppressione di determinate misure economiche e fiscali.

Si dispone l'abrogazione:

- dal 1° gennaio 2022, del premio alla nascita o all'adozione del minore (articolo 1, comma 353, della legge 11 dicembre 2016, n. 232);
- dal 1° marzo 2022, dell'assegno ai nuclei familiari con almeno tre figli minori (articolo 65, della legge 23 dicembre 1998, n. 448) (per il 2022 è riconosciuto solo per le mensilità di gennaio e di febbraio);
- dal 1° marzo 2022, limitatamente ai nuclei familiari con figli e orfanili, delle prestazioni di cui all'articolo 2 del decreto-legge 13 marzo 1988, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 maggio 1988, n. 153 e dall'articolo 4 del testo unico delle norme concernenti gli assegni familiari approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797;
- dal 1° gennaio 2022, delle disposizioni normative concernenti il Fondo di sostegno alla natalità (commi 348 e 349 dell'articolo 1, della legge 11 dicembre 2016, n. 232).

Assegno unico e universale: modifiche all'assegno temporaneo per figli minori

Lo schema di decreto legislativo approvato dal Consiglio dei ministri apporta delle modifiche al decreto-legge 8 giugno 2021, n. 79, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2021, n. 112 prorogando fino al 28 febbraio 2022 (dal precedente 31 dicembre 2021):

- le misure introdotte in materia di assegno temporaneo per figli minori;
- la maggiorazione degli importi degli assegni per il nucleo familiare.

Assegno unico e universale detrazioni per carichi di famiglia

Infine, sono apportate delle modifiche, applicabili a decorrere dal 1° marzo 2022, all'articolo 12 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.

CIGS Covid-19, via libera alle domande

Tutto pronto per la trasmissione delle domande relative ai trattamenti di integrazione salariale introdotti dal cd. "Decreto Fiscale" (D.L. n. 146/21). Infatti, le istanze relative ai trattamenti di **cassa integrazione salariale di tipo emergenziale** vanno inviate entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa. Inoltre, le domande ex D.L. n. 146/21 possono essere trasmesse dalle aziende a prescindere dall'avvenuta autorizzazione all'integrale precedente periodo di trattamenti; il rispetto di questa condizione, sarà verificato in fase istruttoria.

Con il [messaggio n. 4034 del 18 novembre 2021](#), l'INPS ha illustrato gli indirizzi che attengono al nuovo periodo di trattamenti emergenziali richiedibili dai datori di lavoro, fornendone le prime istruzioni operative.

CIGS Covid-19, la disciplina

Il D.L. n. 146/2021, recante "Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili"(cd. "**Decreto Fiscale**"), contiene, tra l'altro, misure che impattano sul sistema degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19, nonché norme in materia di Cassa integrazione guadagni straordinaria (**CIGS**) in favore dei lavoratori dipendenti di Alitalia in amministrazione straordinaria.

ASO e CIGD per Covid-19, le novità

All'art. 11, co. 1 del menzionato decreto-legge è stato introdotto un ulteriore periodo massimo di **13 settimane di trattamenti di Assegno ordinario (ASO) e Cassa integrazione guadagni in deroga (CIGD)**. Tale periodo di integrazione salariale può essere richiesto dai datori di lavoro che sono costretti a interrompere o ridurre l'attività produttiva per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, nel periodo **tra il 1° ottobre 2021 e il 31 dicembre 2021**.

La misura si rivolge ai datori di lavoro destinatari delle tutele del Fondo di integrazione salariale (**FIS**), dei Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli artt. 26 e 40 del D.lgs. 14 settembre 2015, n. 148, nonché a quelli che ricorrono alla CIGD.

Per richiedere il nuovo periodo di trattamenti previsto dal "Decreto Fiscale", i datori di lavoro sopra indicati devono essere stati interamente autorizzati alle precedenti 28 settimane di trattamenti introdotte dall'art. 8, co. 2, del D.L. n. 41/2021, convertito con modificazioni in L. n. 69/2021 (cd. "**Decreto Sostegni**"). L'accesso al nuovo periodo di ASO e CIGD di tipo emergenziale potrà essere riconosciuto solamente una volta decorso il periodo precedentemente autorizzato. Laddove, quindi, non siano state richieste e autorizzate tutte le 28 settimane di trattamenti disciplinate dal menzionato "Decreto Sostegni", non sarà possibile per i datori di lavoro accedere al nuovo periodo di trattamenti emergenziali.

FIS, domanda di assegno ordinario

L'art. 21 del D.L. n. 18/2020, convertito con modificazioni in L. n. 27/2020 conferma che possono presentare domanda di assegno ordinario anche i datori di lavoro iscritti al **Fondo di integrazione salariale** che, alla data del 22 ottobre 2021, hanno in corso un assegno di solidarietà. La concessione dell'assegno ordinario - che sospende e sostituisce l'assegno di solidarietà già in corso - può riguardare anche i medesimi lavoratori beneficiari dell'assegno di solidarietà, a totale copertura dell'orario di lavoro.

CIG emergenziale, termine d'invio delle domande

Le istanze relative ai trattamenti di cassa integrazione salariale di tipo emergenziale vanno inviate entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa; per le domande relative a sospensioni o riduzioni iniziate a "ottobre 2021", quindi, il termine di trasmissione è il prossimo **30 novembre**.

In caso d'intervento diretto dell'Istituto Previdenziale, tutti i dati per il pagamento o il saldo

dell'integrazione salariale (**UniEmens Cig/SR41**) vanno trasmessi entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale o entro 30 giorni dalla notifica della Pec con l'autorizzazione, qualora questo termine sia più favorevole all'azienda.

Istruzioni INPS per quarantena e fragili 2021

Con il decreto legge 21 ottobre 2021, n. 146, sono state modificate le previsioni dell'art. 26, decreto legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 17, riguardanti le [tutele previdenziali per i lavoratori in quarantena](#) e per i lavoratori cosiddetti **fragili**, nell'attuale contesto pandemico.

L'Inps, con il [messaggio 18 novembre 2021, n. 4027](#), fornisce le istruzioni operative alle Strutture territoriali per la gestione delle pratiche.

A seguito della modifica, l'art. 26 dispone – con riferimento ai lavoratori del settore privato – l'equiparazione al trattamento economico di malattia dei periodi trascorsi in quarantena con **sorveglianza attiva** o in **permanenza domiciliare** fiduciaria con sorveglianza attiva.

L'equiparazione ha validità fino al 31 dicembre 2021, sulla base delle risorse stanziare, che ammontano rispettivamente a 663,1 milioni di euro per l'anno 2020 e a 976,7 milioni di euro per l'anno 2021, con priorità agli eventi cronologicamente anteriori.

Pertanto, in ossequio alle nuove disposizioni normative, l'Inps procederà al riconoscimento delle **prestazioni** in questione, anche per gli eventi verificatisi nel corso dell'anno corrente, in ordine cronologico, secondo le direttive del legislatore.

Le sedi territoriali dell'Istituto dovranno rimettere in lavorazione, secondo il predetto ordine cronologico, tutte le pratiche relative al riconoscimento della prestazione di malattia dei lavoratori dipendenti, alle quali sono associati i certificati afferenti agli eventi di cui al comma 1 dell'articolo in commento.

Greenpass50+, possibile la selezione massiva dei lavoratori

A partire dal 15 novembre 2021, al fine della verifica sul possesso del green-pass, ha introdotto, nel servizio "[GreenPass50+](#)", una ulteriore funzionalità per il "Verificatore", da utilizzare in fase di verifica, che permette di selezionare massivamente i dipendenti per i quali effettuare la verifica sul possesso del green pass, importando un file contenente i codici fiscali degli stessi dipendenti.

Ne dà notizia l'INPS, con il [messaggio n. 3948 del 15 novembre 2021](#).

Greenpass50+, cos'è?

“Greenpass50+” è il nuovo servizio messo a punto dall'INPS in favore dei datori di lavoro, **con più di 50 dipendenti**, sia privati che pubblici non aderenti a NoiPA, per la verifica del possesso del green pass da parte dei propri dipendenti.

Con il messaggio n. 3768 del 03.11.2021, l'Istituto ha introdotto la nuova funzionalità, nel servizio “GreenPass50+”, per l'accreditatore, che permette di associare ad ogni “Verificatore”, anche massivamente, un insieme ben definito di dipendenti, per i quali il “Verificatore” stesso potrà effettuare la verifica sul possesso del green pass.

Greenpass50+, selezione massiva

Come specificato in premessa, dal 15 novembre 2021, l'INPS ha introdotto nel servizio “Green-Pass50+” una ulteriore funzionalità per il “Verificatore”, da utilizzare in fase di verifica, che permette di **selezionare massivamente i dipendenti** per i quali effettuare la verifica sul possesso del green pass, importando un file contenente i codici fiscali degli stessi dipendenti.

A fronte del caricamento del file, da parte del “Verificatore”, il sistema permette di effettuare la verifica esclusivamente per quei soggetti presenti nel file e per i quali il “Verificatore” stesso ha avuto la visibilità in fase di accreditamento; eventuali soggetti non associati al “Verificatore”, in fase di accreditamento, e presenti nel file di input saranno “scartati” dalla verifica.

Il file da importare, **in formato *.CSV**, prevede una sola colonna, contenente il codice fiscale del dipendente, per cui effettuare la verifica. Il template del file è presente all'interno dell'applicazione stessa ed è scaricabile.

Ferme restando le modalità di verifica, il “Verificatore” può selezionare massivamente un **insieme di codici fiscali**, importandoli da un file. Quest'ultimo, dopo aver selezionato l'azienda di interesse, può attivare la modalità di importazione massiva dei dipendenti, mediante l'opzione **“Seleziona da elenco”**. In fase di importazione, può scegliere se:

- eliminare eventuali dipendenti precedentemente selezionati mediante la funzione “Seleziona”;
- aggiungere i soggetti, presenti nel file da importare, ai dipendenti eventualmente già selezionati.

Infine, si specifica che i “Verificatori” selezionano, tra i dipendenti presenti nell’elenco visualizzato, **solo il personale effettivamente in servizio**, di cui è previsto l’accesso ai luoghi di lavoro ovvero escludono gli assenti dal servizio e i dipendenti in lavoro agile, e, esclusivamente per le posizioni selezionate, possono verificare il possesso del green pass.

FSBA, al via le domande per le settimane del D.L. n. 146/2021

Dopo aver aggiornato il [Manuale operativo](#), il Fondo di Solidarietà Bilaterale per l’Artigianato ha provveduto ad aggiornare il sistema **Sinaweb** per consentire alle imprese di poter presentare la **domanda di assegno ordinario** per cause riconducibili all’emergenza epidemiologica da Covid-19 ai sensi del Decreto Fiscale.

Come noto, tale disposizione normativa ha introdotto ulteriori 13 settimane di assegno ordinario o cassa integrazione in deroga a favore dei dipendenti con orario ridotto o sospeso per eventi connessi alla pandemia, per il periodo dal 1° ottobre 2021 al 31 dicembre 2021, sicché unitamente alle settimane della Legge di Bilancio, del D. L. n. 41/2021, tutte le settimane dell’anno corrente possono essere state oggetto di idonea copertura a sostegno del reddito.

Accedendo al portale **Sinaweb**, le imprese artigiane ed i loro intermediari potranno presentare la **nuova domanda** avente causale “**COVID19 (DECRETO 146/2021)**”, avendo cura di far attenzione alle seguenti regole:

- i lavoratori beneficiari dovranno risultare in forza alla data del 22 ottobre 2021;
- la durata minima per la sospensione è pari ad una settimana;
- la durata massima della sospensione è pari a **13 settimane**, riconosciute dal 1° ottobre al 31 dicembre 2021;
- sarà possibile allegare l’**originario accordo sindacale** ovvero l’accordo precedentemente stipulato con le parti sociali;
- la **rendicontazione** dovrà avvenire entro il 25 del mese successivo, cosicché FSBA possa procedere tempestivamente all’attribuzione delle somme e corrispondere il dovuto ai lavoratori beneficiari;
- sarà necessario richiedere un nuovo **ticket INPS** e presentare la domanda entro il 30 del mese successivo all’inizio del periodo di sospensione o riduzione dell’attività lavorativa;
- le ulteriori 13 settimane disciplinate dal decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146, potranno essere fruite solo a seguito dell’esaurimento delle settimane previste dal precedente D.L. n. 41/2021.

Qualora il richiedente abbia inserito nella precedente domanda presentata ai sensi del D.L. n. 41/2021 *data fine* 31/12/2021 dovrà procedere a variare la **data di termine** del periodo coperto da assegno ordinario prima di presentare la nuova domanda di concessione ai sensi del decreto-legge n. 146/2021.

Anche per le domande di accesso disciplinate dal Decreto Fiscale è operativa la funzione di duplicazione di precedenti istanze già presentate.

GUIDA PRATICA

Rapporto uomo-donna: le nuove modifiche

Nuove importanti novità in merito all'obbligo di redazione del **rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile** previsto dall'art. 46 del Codice delle pari opportunità (D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198). Infatti, **dal 3 dicembre 2021**, entreranno in vigore alcune misure tese, da un lato, ad ampliare l'ambito di operatività dell'obbligo e, dall'altro, a rafforzare l'impianto sanzionatorio per le aziende inadempienti.

Il termine per l'invio del documento è posto al **30 aprile dell'anno successivo alla scadenza di ciascun biennio**. Per l'invio sarà necessario collegarsi al portale dei servizi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (<https://servizi.lavoro.gov.it/equalmonitor>), accedendo **tramite SPID**, oppure, con le **credenziali di Cliclavoro**, dove sarà anche possibile consultare la guida alla compilazione del rapporto.

Di seguito, si riassumono tutte le novità apportate dall'art. 3 della L. 5 novembre 2021, n. 162 (pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 275 del 18 novembre 2021).

Rapporto uomo-donna: cosa cambia dal 3 dicembre 2021

Prima di addentrarci nella disciplina del "**Codice delle pari opportunità tra uomo e donna**", pare opportuno riepilogare brevemente tutti i cambiamenti che decorrono dal 3 dicembre 2021. Eccoli in dettaglio.

Estensione dell'obbligo: la soglia dell'obbligo di redazione viene esteso anche alle aziende (pubbliche e private) che abbiano un numero di dipendenti compreso **tra 51 e 100**. Pertanto, dal 3 dicembre prossimo, l'obbligo scatterà per le aziende oltre 50 dipendenti. Inoltre le aziende pubbliche e private che occupano fino a 50 dipendenti possono volontariamente redigere il rapporto con le medesime modalità previste per le aziende assoggettate all'obbligo.

Cadenza fissa biennale: viene stabilito che l'obbligo di redigere il rapporto abbia una cadenza fissa biennale, laddove invece la norma vigente prevede una cadenza "almeno" biennale.

Trasmissione: una volta redatto il rapporto, in modalità esclusivamente telematica e su modello pubblicato nel sito internet istituzionale del Ministero del lavoro, le aziende lo trasmettono alle rappresentanze sindacali aziendali.

Contenuti: il rapporto sulla situazione del personale andrà redatto sulla base di quanto disposto da apposito decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro delegato per le pari opportunità.

Sanzioni: le aziende inottemperanti all'obbligo di presentazione e di redazione del rapporto saranno sempre invitate ad adempiere entro 60 giorni. In caso di inottemperanza: nei 60 giorni successivi all'invito, si continua ad applicare una sanzione da 516,46 euro a 2.582,28 euro; nei 12 mesi successivi al termine di 60 giorni si dovrà applicare la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

Rapporto uomo-donna: la disciplina

Ai sensi dell'**art. 46 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198** "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*", che recepisce quanto disposto dall'art. 9 della Legge n. 125/1991 "*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*", le aziende pubbliche e private che occupano **oltre 100 dipendenti** (soglia ora abbassata a 50 dipendenti) sono tenute a redigere un rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile.

Il rapporto deve essere compilato **ogni due anni** e contiene informazioni relative al personale impiegato riguardanti lo stato delle assunzioni, la formazione, la promozione professionale, i livelli, i passaggi di categoria o di qualifica, altri fenomeni di mobilità, l'intervento della cassa integrazione guadagni (CIG), i licenziamenti, i prepensionamenti, pensionamenti e la retribuzione effettivamente corrisposta.

Dal 3 dicembre, una volta redatto il rapporto, in modalità esclusivamente telematica e su modello pubblicato nel sito internet istituzionale del Ministero del lavoro, le aziende lo trasmettono alle **rappresentanze sindacali aziendali**.

I consiglieri regionali di parità accedono ai dati trasmessi dalle aziende con sede legale nel territorio di competenza attraverso un identificativo univoco e, elaborati i risultati, li inviano:

- alle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro;
- alla consigliera o al consigliere nazionale di parità;
- al Ministero del lavoro e delle politiche sociali;
- al Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri;
- all'Istituto nazionale di statistica;
- al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro.

L'accesso attraverso l'identificativo univoco ai dati contenuti nei rapporti è consentito anche alle **consigliere e ai consiglieri di parità delle città metropolitane** e degli enti di area vasta per le aziende con sede legale nei territori di competenza.

La legge n. 162 del 2021 stabilisce infine che il Ministero del lavoro pubblichì, in un'apposita sezione del sito internet istituzionale, l'elenco delle aziende che hanno trasmesso il rapporto e l'elenco di quelle che non lo hanno trasmesso.

Rapporto uomo-donna: campo di applicazione

Come anticipato pocanzi, a norma dell'art. 46 del D.lgs. n. 198/2006 la redazione del rapporto sulla situazione occupazionale uomo-donna interessa:

- **tutti i datori di lavoro**, pubblici e privati;
- che hanno alle proprie dipendenze **più di 50 lavoratori**.

Al contrario, non sono tenuti alla redazione del rapporto:

- gli enti pubblici non economici;
- gli enti locali;
- le istituzioni scolastiche;
- le associazioni.

Tuttavia, questi ultimi possono comunque disporre spontaneamente il rapporto.

Per il raggiungimento della soglia dei 50 dipendenti **vengono considerati**:

- tutti i lavoratori con contratto di lavoro subordinato presente in azienda alla fine di ciascun anno. Esso va redatto anche se si supera la soglia per un solo anno;
- tutta la forza lavoro, a qualunque titolo occupata, indipendentemente dal numero di ore lavorate;
- i lavoratori in cassa integrazione, in mobilità e le lavoratrici in maternità.

Al contrario, non vengono conteggiati i lavoratori subordinati a domicilio, mentre il numero dei lavoratori a part-time va calcolato in base al numero di persone che sono dipendenti a tempo parziale, e non in base alle unità di lavoro.

Il rapporto, inoltre, è redatto sia in relazione al complesso delle unità produttive e delle dipendenze, che in riferimento a ciascuna unità produttiva con più di 50 dipendenti.

Rapporto uomo-donna: modalità di accesso

Come accennato in premessa, d'ora in poi il rapporto deve essere redatto in **modalità esclusivamente telematica**, attraverso la compilazione online di appositi campi riprodotti nel modulo allegato al Decreto 3 maggio 2018 (il modulo è numerato in sezioni che vanno da 1 a 3).

Dopo aver compilato i predetti campi, il servizio informatico del Ministero del lavoro, qualora non rilevi errori o incongruenze, **rilascia una ricevuta (file PDF)** attestante la corretta redazione del rapporto ed il **salvataggio a sistema dello stesso**. La ricevuta riporta tutti i dati dell'azienda e i dati di invio (data e ora di invio, nome e cognome della persona che ha finalizzato il rapporto, codice univoco della comunicazione).

Rapporto uomo-donna: il contenuto

Dal 3 dicembre 2021 occorre definire

1. Indicazioni per la redazione del rapporto.

Il rapporto dovrà indicare:

- il numero dei lavoratori occupati di sesso femminile e maschile;
- il numero delle lavoratrici eventualmente in stato di gravidanza;
- il numero dei lavoratori di sesso femminile e maschile eventualmente assunti nel corso dell'anno,
- le differenze tra le retribuzioni iniziali dei lavoratori di ciascun sesso;
- l'inquadramento contrattuale e la funzione svolta da ciascun lavoratore occupato, anche con riferimento alla distribuzione fra i lavoratori dei contratti a tempo pieno e a tempo parziale;
- l'importo della retribuzione complessiva corrisposta, delle componenti accessorie del salario, delle indennità, anche collegate al risultato, dei bonus e di ogni altro beneficio in natura ovvero di qualsiasi altra erogazione che siano stati eventualmente riconosciuti a ciascun lavoratore.

In nessun modo dovrà essere rivelata l'identità del lavoratore, ma solo il sesso di appartenenza.

2. Altri dati e informazioni

Nel rapporto sulla situazione del personale devono poi essere inserite anche informazioni e dati:

- sui processi di selezione in fase di assunzione e sui processi di reclutamento;
- sulle procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale;
- sugli strumenti e sulle misure per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- sulla presenza di politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso;
- sui criteri adottati per le progressioni di carriera.

3. Modalità di accesso per dipendenti e RSA

Una novità assoluta sarà anche la possibilità di accesso al rapporto da parte dei dipendenti. Il decreto in via di emanazione dovrà indicarne infatti le modalità, nel rispetto della tutela dei dati personali e al fine di usufruire della relativa tutela giudiziaria.

Dovranno essere congiuntamente definite le modalità di accesso da parte delle rappresentanze sindacali dell'azienda interessata.

4. Modalità di trasmissione ai consiglieri

Infine nel decreto dovranno essere indicate le modalità di trasmissione alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, entro il 31 dicembre di ogni anno, dell'elenco, redatto su base regionale, delle aziende con più di 50 dipendenti tenute all'obbligo, nonché le modalità di trasmissione alle consigliere e ai consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta, degli elenchi riferiti ai rispettivi territori, entro il 31 dicembre di ogni anno.

Rapporto uomo-donna: sistema sanzionatorio

Dal 3 dicembre 2021 il quadro sanzionatorio si inasprisce.

Le aziende inottemperanti all'obbligo di presentazione e di redazione del rapporto saranno sempre invitate ad adempiere **entro 60 giorni**. In caso di inottemperanze:

- nei 60 giorni successivi all'invito, si continua ad applicare una sanzione **da 516,46 euro a 2.582,28 euro**;
- nei 12 mesi successivi al termine di 60 giorni si dovrà applicare la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

Infine, viene prevista una nuova sanzione amministrativa pecuniaria in caso di rapporto mendace o incompleto da 1.000 a 5.000 euro (limiti superiori a quelli previsti in caso di inottemperanza all'invito alla redazione e trasmissione del rapporto). La veridicità dei rapporti è verificata

dall'Ispettorato nazionale del lavoro.

Normativa e prassi

- Art. 3 della L. 5 novembre 2021, n. 162

ADEMPIMENTI E SCADENZE

01 dicembre 2021

Trattamento di garanzia quadri Soggetti: Carta Industria

Elemento individuale annuo di mensilizzazione Soggetti: Metalmeccanica - Industria

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Trasporto a fune

Versamento contributo a carico azienda Fondo Salute Sempre Soggetti: Radiotelevisione - emittenti televisive private

Quota associativa straordinaria OO. SS. per rinnovo CCNL Soggetti: Metalmeccanica - cooperative

Versamento contributo a carico dipendente Fondo ASI Soggetti: Servizi assistenziali - Agidae

Quota di partecipazione alle spese contrattuali Soggetti: Pelli e cuoio - Industria

Quota di partecipazione alle spese contrattuali Soggetti: Ombrelli Industria

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Agricoltura - cooperative impiegati

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Agricoltura - cooperative operai

CCPL Agricoltura Reggio Calabria 2021 - decorrenza nuove indennità territoriali Soggetti: Agricoltura - operatori florovivaisti

CCPL Agricoltura Lecce 2021 - decorrenza nuove indennità territoriali Soggetti: Agricoltura - operatori florovivaisti

CCPL Agricoltura Reggio Calabria 2021 - decorrenza nuove indennità territoriali Soggetti: Agricoltura operai

CCPL Agricoltura Lecce 2021 - decorrenza nuove indennità territoriali Soggetti: Agricoltura operai

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Autostrade e trafori - Concessionari

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Bingo e Gaming hall FIPE

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Calzature - Industria

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Cemento - Industria

Elemento Perequativo Soggetti: Lavanderie - industria

Elemento Perequativo Soggetti: occhiali - industria

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Ortofrutticoli agrumari

Corresponsione elemento perequativo Soggetti: Penne spazzole pennelli

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Pubblici esercizi

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Pubblici esercizi Confesercenti

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Servizi postali in appalto

Corresponsione tranche una tantum Soggetti: Servizi postali in appalto

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Stabilimenti balneari

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: stabilimenti balneari / pubblici esercizi - minori

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Stabilimenti balneari Confesercenti

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Telecomunicazioni

Aumento elemento retributivo di settore Soggetti: Telecomunicazioni

16 dicembre 2021

Denuncia e versamento contributi Casagit Soggetti: Versamento dei contributi relativi al mese precedente e presentazione della documentazione relativa alla denuncia mensile delle retribuzioni dei dipendenti predisposta in formato elettronico.

Inps. Versamento contributi lavoro dipendente Soggetti: Versamento dei contributi INPS relativi alle retribuzioni dei dipendenti corrisposte nel mese precedente

Inps. Versamento contributo TFR al Fondo Tesoreria Soggetti: Versamento del contributo al Fondo di Tesoreria Inps corrispondente alla quota mensile, integrale o parziale, di TFR maturata nel mese precedente e non destinata alle forme pensionistiche complementari.

INPGI - Gestione separata - Collaborazioni coordinate e continuative - Denuncia e versamento dei contributi Soggetti: Denuncia e versamento dei compensi corrisposti ai collaboratori coordinati e continuativi che svolgono attività lavorativa di natura giornalistica nonché a versare i contributi assicurativi, anche per la quota a carico del giornalista.

Inpgi - Denuncia e versamento contributi lavoro dipendente Soggetti: Versamento dei contributi previdenziali e assistenziali relativi al mese precedente e contestuale presentazione all'Inpgi della denuncia contributiva mensile.

Versamento del contributo alla gestione separata INPS Soggetti: I committenti che hanno corrisposto nel mese precedente compensi inerenti ai venditori porta a porta ed ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa per i quali sussiste l'obbligo contributivo versano entro la data odierna il contributo previdenziale alla gestione separata INPS relativo ai compensi soggetti a tale contribuzione corrisposti nel mese precedente.