

Sommario

Sommario	1
NEWS.....	2
Ucraina. Rimborso spese per i domestici e ingresso in azienda con i tirocini	2
Dispensa dall'obbligo di denuncia INAIL, online il servizio per l'istanza	4
Cittadini ucraini, lavoro con sola richiesta di permesso di soggiorno	5
Indennità di maternità lavoratrici autonome. Aggiornamento procedura telematica Inps..	7
Spettacolo. Indennità di malattia con quali adempimenti?.....	8
Apprendistato, come si svolge la formazione di base e trasversale in FAD.....	10
ISCRO 2022, istruzioni per la domanda	11
UNIURG: nuova procedura online	12
Covid. Cig, rettifica dei termini.....	13
Indennità call center, misura prorogata per il 2022	14
Esonero filiere agricole, comunicazione dell'importo autorizzato	15
Congedi, indennità di maternità e condizioni di lavoro: nuove tutele in arrivo.....	16
GUIDA PRATICA.....	20
Lavoro su piattaforme digitali. Modello "UNI-piattaforme": guida alla compilazione	20
ADEMPIMENTI E SCADENZE	25
18 aprile 2022	25
20 aprile 2022	25
25 aprile 2022	26
30 aprile 2022	26

NEWS

Ucraina. Rimborso spese per i domestici e ingresso in azienda con i tirocini

Due nuove importanti iniziative di solidarietà a sostegno dei [profughi ucraini](#).

Un **contributo da Cassacolf**. La Cassa di assistenza sanitaria integrativa di settore rimborserà fino a 300 euro una tantum, alle lavoratrici ed ai lavoratori domestici iscritti, le spese sostenute per il ricongiungimento familiare con parenti in fuga dall'Ucraina. Tutti i dettagli sono contenuti in un regolamento in vigore dallo scorso 12 aprile e che spiega quando e come inviare le richieste di rimborso.

Ingresso nel mondo del lavoro in Italia con il **progetto sui tirocini formativi** messo in campo dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro in collaborazione con i Consigli provinciali, la Fondazione Lavoro e la Fondazione Studi. Lo annuncia il Consiglio Nazionale dell'Ordine con comunicato stampa del 14 aprile 2022.

| **Ucraina: contributo ai domestici per ricongiungimento familiare**

Alle lavoratrici ed ai lavoratori **iscritti a Cassacolf** che **ospitano presso il proprio domicilio/residenza parenti entro il terzo grado e/o affini entro il secondo grado, sfollati dall'Ucraina** in conseguenza della guerra in atto, Cassacolf riconosce, su domanda, il rimborso delle spese sostenute a partire dal 24 febbraio 2022 e nel limite massimo di **300 euro, una tantum**.

Sono oggetto di rimborso le spese sostenute per la fornitura di prodotti e beni alimentari, farmaceutici, vestiario o materiali scolastici.

L'entità dell'importo spettante prescinde dal numero di parenti e/o affini ospitati e la prestazione non è ripetibile.

Le domande possono essere inviate dal 1° maggio 2022 e fino al 30 aprile 2023 (fatte salve eventuali proroghe dei termini), utilizzando il modello allegato al regolamento (Modulo Prestazioni Ucraina Allegato A-B-C), compilato in ogni sua parte e sottoscritto dalle lavoratrici e dai lavoratori.

Alla domanda va allegata:

- copia documento d'identità del lavoratore richiedente;
- copia del passaporto delle persone ospitate o copia del certificato d'identità rilasciato dal Consolato Ucraino territoriale;
- copia del permesso di soggiorno per protezione temporanea rilasciato dalla Questura competente alle persone ospitate ove non fosse ancora stato rilasciato, la ricevuta della richiesta del permesso di soggiorno per protezione temporanea;
- copia della documentazione attestante l'avvenuto acquisto dei materiali e dei beni rimborsabili.

Per accedere al contributo, inoltre, il lavoratore richiedente deve presentare copia delle ricevute di avvenuto pagamento dei contributi INPS/Cassa COLF relativi ai 2 trimestri antecedenti la data della richiesta (versamenti PagoPA), la cui somma non deve essere inferiore ad euro 8,00.

La domanda va presentata all'indirizzo e-mail: praticheucraina@cassacolf.it.

Il rimborso è effettuato con accredito (bonifico) su c/c bancario, postale o carta ricaricabile intestato al richiedente, nel rispetto del limite massimo di spesa complessivo di un milione di euro.

Ucraina: progetto sui tirocini formativi

Anche i Consulenti del Lavoro scendono in campo con misure a sostegno dei profughi ucraini.

Con comunicato stampa del 14 aprile 2022, il Consiglio Nazionale dell'Ordine ha dato infatti il via libera ad un progetto sui tirocini formativi che consentirà **l'ingresso ai cittadini ucraini nel mercato del lavoro italiano**.

Le fasi del progetto prevedono:

1. l'intercettazione dei profughi ucraini tramite accordi in essere con organizzazioni umanitarie che operano ai valichi di confine del Friuli-Venezia Giulia;
2. la profilazione dei cittadini ucraini tramite un servizio rilasciato dalla Fondazione Lavoro che consentirà di verificare il possesso delle competenze. Il Consulente delegato, attraverso un'intervista informale, redigerà il profilo professionale del candidato che verrà inserito in un database organizzato per profili e territori;
3. l'ingresso in azienda grazie all'intervento della Fondazione Studi che veicolerà le candidature lavorative alla rete dei Consulenti del Lavoro per incrociare i profili con le esigenze delle aziende clienti.

“La Categoria - ha affermato la Presidente del Consiglio Nazionale dell’Ordine, Marina Calderone - sta, inoltre, lavorando alla creazione di una rete multi-stakeholder che comprende enti locali, associazioni ucraine, parti sociali, onlus, in grado di prendere in carico i bisogni, anche quelli più complessi, dei rifugiati e accompagnarli in questo momento difficile della loro esistenza”.

Dispensa dall’obbligo di denuncia INAIL, online il servizio per l’istanza

Riattivato il servizio online "**istanza dispensa denuncia di nuovo lavoro temporaneo**". Il relativo servizio è stato oggetto di chiusura temporanea per problematiche tecniche, a seguito delle quali la Direzione centrale organizzazione digitale ha provveduto alla reingegnerizzazione dello stesso che, **a partire dal 7 aprile 2022**, è nuovamente disponibile sul sito dell’INAIL.

Ne dà notizia l’INAIL, con la nota n. 3834 dell’8 aprile 2022.

Lavori a carattere temporaneo, quando vanno denunciati?

Per “**lavori a carattere temporaneo**” s’intendono lavori effettuati con speciali modalità di gestione e denuncia e che abbiano un termine finale certo, determinato o determinabile anche se di lunga durata. Essi si distinguono dai lavori a carattere stabile non per la loro natura ma per il fatto che non è prevista una data finale.

Questa tipologia di lavorazioni è:

- esercitata da uno stesso datore di lavoro;
- esercitata in più sedi di lavoro comprese ciascuna in diverse circoscrizioni territoriali dell’INAIL;
- classificabile alla stessa voce di tariffa.

La normativa prevede che il datore di lavoro debba presentare presso qualsiasi sede territoriale dell’INAIL la denuncia di ogni nuovo lavoro e di ogni sua modificazione.

Dispensa dall’obbligo di denuncia INAIL, la normativa

Come noto, l’art. 13, co. 9 delle Modalità di applicazione delle tariffe 2019, approvate con DM 27 febbraio 2019, prevede per il datore di lavoro la **dispensa dall’obbligo della denuncia dei singoli lavori** se questi sono classificabili in una delle lavorazioni già denunciate in precedenza.

Tale dispensa è concessa per i lavori edili, stradali, idraulici ed affini di modesta entità e negli altri casi in cui si ravvisi l'opportunità, e in ogni caso solo se le lavorazioni richiedono l'impiego di **non più di 5 persone e non durano più di 15 giorni**.

| Dispensa dall'obbligo di denuncia INAIL, la denuncia

A tal fine è necessario che il datore di lavoro, ricorrendone i presupposti, presenti, attraverso l'apposito servizio online, "istanza dispensa denuncia di nuovo lavoro temporaneo". **Entro 30 giorni dalla data di presentazione della richiesta**, la sede Inail competente emette il provvedimento di dispensa oppure, se non ne ricorrono i presupposti, il provvedimento di diniego.

Cittadini ucraini, lavoro con sola richiesta di permesso di soggiorno

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha pubblicato il 13 aprile 2022 le risposte alle domande più frequenti relative ad assunzioni, accesso ai Centri per l'Impiego, DID, tirocini, formazione professionale, riconoscimento titoli dei richiedenti e titolari della protezione temporanea riservata alle **persone sfollate dall'Ucraina** e arrivate in Italia a causa della guerra in corso.

| Il quadro normativo

In seguito agli eventi bellici cominciati lo scorso 24 febbraio 2022, il Consiglio dell'Unione europea ha deciso, infatti, lo scorso 4 marzo, in seguito al massiccio afflusso di sfollati che hanno lasciato l'Ucraina, di attivare la Direttiva 2001/55/CE sulla protezione temporanea.

Sul piano nazionale, la Deliberazione del Consiglio dei Ministri del 28 febbraio 2022 ha dichiarato fino al prossimo 31 dicembre lo **stato di emergenza** anche per assicurare soccorso ed assistenza alla popolazione ucraina, demandando alla Protezione civile l'organizzazione ed attuazione dei relativi interventi.

Con l'ordinanza n. 872 del 4 marzo 2022, la Protezione civile ha così adottato le prime disposizioni in materia di accesso al lavoro per le persone provenienti dall'Ucraina, prevedendo che lo svolgimento di attività lavorativa è consentito sulla base della sola richiesta di **permesso di soggiorno**, in deroga alle quote massime previste dal decreto legislativo 286/98.

Solo dopo la pubblicazione del DPCM del 28 marzo 2022, che disciplina in dettaglio la materia, le Questure potranno, però, completare l'esame della domanda con la stampa e il rilascio del **permesso di soggiorno**, che avrà validità non oltre il 4 marzo 2023.

Le risposte del Ministero

- 1) È possibile, sin dalla presentazione della domanda di protezione temporanea, svolgere attività lavorativa con la sola **ricevuta** della stessa, anche se ancora non è stato rilasciato il relativo permesso di soggiorno.
- 2) Sin dal momento della presentazione della domanda di permesso di soggiorno per protezione temporanea, viene rilasciato al richiedente da parte della Questura il codice fiscale secondo la procedura prevista in generale per i richiedenti protezione internazionale.
- 3) I datori di lavoro che intendono assumere lavoratori in possesso del permesso di soggiorno per protezione temporanea o della relativa ricevuta devono inviare telematicamente, tramite il sito www.co.lavoro.gov.it/co/Login.aspx, il modello "UNILAV" al Centro per l'Impiego competente entro le ore 24 del giorno precedente all'assunzione; gli obblighi di comunicazione vanno assolti, contemporaneamente, all'Inps, all'Inail, alla Prefettura e ad altre eventuali istituzioni previdenziali sostitutive od esclusive.
- 4) Per assumere colf, badanti o baby-sitter, la comunicazione di assunzione va inviata all'Inps entro le ore 24 del giorno precedente (anche se festivo) a quello di instaurazione del rapporto di lavoro; detta comunicazione ha efficacia anche nei confronti dei Servizi competenti, del Ministero del lavoro, dell'Inail e della Prefettura-ufficio territoriale del Governo.
- 5) I titolari di permesso di soggiorno per protezione temporanea possono accedere, oltre che al mercato del lavoro, anche allo studio, alla formazione professionale o a tirocini nelle imprese, secondo quanto stabilito dall'art. 4 lett. g del D.lgs. n. 85/2003.
- 6) L'articolo 34 del D.L. 21/22 consente l'esercizio temporaneo delle professioni sanitarie e di operatore socio-sanitario ai cittadini ucraini residenti in Ucraina prima del 24 febbraio 2022 che intendono lavorare in Italia in base a una qualifica professionale conseguita all'estero regolata da specifiche direttive dell'Unione europea.

Le strutture sanitarie interessate possono quindi reclutare temporaneamente tali professionisti, muniti del Passaporto europeo delle qualifiche per i rifugiati, con contratti a tempo determinato o con incarichi libero professionali, anche di collaborazione coordinata e continuativa.

Indennità di maternità lavoratrici autonome. Aggiornamento procedura telematica Inps

Con il messaggio n. 1657/2022, l'Inps comunica l'avvenuta introduzione di aggiornamenti procedurali in ordine alla presentazione telematica della domanda di [indennità di maternità](#) dei lavoratori **autonomi** e degli iscritti alla **gestione separata**, nonché alla lavorazione delle pratiche stesse, volti a dare attuazione a quanto previsto dall'art. 1, comma 239, della legge di bilancio 234/2021.

Indennità di maternità

La legge di bilancio 2022 ha infatti esteso la [tutela della maternità e della paternità](#) alle lavoratrici iscritte alla Gestione separata, a quelle autonome ed imprenditrici agricole, nonché alle libere professioniste iscritte dalle specifiche Casse previdenziali di appartenenza, che abbiano dichiarato nell'anno precedente l'inizio del periodo di maternità un reddito inferiore a 8.145 euro, incrementato del 100% dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati, stabilendo che l'indennità di maternità è riconosciuta per **ulteriori 3 mesi a decorrere dalla fine del periodo di maternità**.

La tutela è riconosciuta anche ai padri lavoratori autonomi o iscritti alla Gestione separata che si trovino nelle medesime condizioni reddituali.

Periodo indennizzabile

- Lavoratrici e lavoratori autonomi:

sono indennizzabili i 3 mesi successivi ai 5 mesi di maternità (2 prima del parto e 3 dopo il parto), a condizione che sussista la regolarità contributiva sia dei periodi relativi ai primi 5 mesi sia di quelli relativi agli ulteriori 3 mesi.

- Lavoratrici e lavoratori iscritti alla Gestione separata:

alle libere professioniste iscritte alla Gestione separata è riconosciuta un'indennità di maternità per i 3 mesi successivi ai 3 mesi successivi al parto (4 mesi in caso di flessibilità) o ai 5 mesi successivi al parto in caso di fruizione esclusiva dopo il parto. In questo caso il requisito contributivo non deve essere nuovamente accertato poiché trattasi di un prolungamento senza soluzione di continuità del periodo indennizzabile.

- Lavoratrici iscritte alla Gestione separata non libere professioniste:

è riconosciuta un'indennità di maternità per i 3 mesi successivi al parto (4 mesi in caso di flessibilità), per i 5 mesi successivi al parto in caso di fruizione esclusiva dopo il parto e per i 7 mesi successivi al parto in caso di interdizione prorogata.

Domanda

La domanda va presentata - informa il [messaggio n. 1657/2022](#) - esclusivamente in **modalità telematica** attraverso il portale web Inps, il Contact center integrato o gratuitamente tramite i patronati.

Indennità di paternità

Al padre lavoratore iscritto alla Gestione separata (anche adottivo o affidatario) ed avente i requisiti necessari, è erogata un'indennità di paternità per i 3 mesi successivi al parto, o per il periodo residuo che sarebbe spettato alla lavoratrice madre, in caso di morte o grave infermità della madre o di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino.

Spettacolo. Indennità di malattia con quali adempimenti?

L'INPS torna sulla prestazione economica di malattia per i lavoratori iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo, oggetto di riforma ad opera del decreto Sostegni bis (articolo 66 del decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 luglio 2021, n. 106).

Al riguardo sono stati già forniti i chiarimenti con la circolare n. 132 del 10 settembre 2021. Ora, con il [messaggio n. 1568 del 7 aprile 2022](#), l'Istituto riepiloga l'intero flusso di erogazione dell'indennità di malattia per questi lavoratori, soffermandosi in particolare sulle ipotesi di pagamento diretto della prestazione.

Dai chiarimenti dell'INPS emergono **nuovi adempimenti "collaborativi" per il lavoratore e per il datore di lavoro**. Vediamo quali sono.

Lavoratori dello spettacolo: pagamento delle prestazioni di malattia

L'INPS ricorda quanto già precisato nella circolare n. 132/2021 in merito alle modalità di erogazione dell'indennità di malattia per i soggetti iscritti al [Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo \(gestione ex ENPALS\)](#).

L'indennità di malattia in parola:

1) è anticipata dal datore di lavoro per i **lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato** e portata a conguaglio dei contributi dovuti all'INPS. Se il lavoratore a tempo indeterminato ha maturato i requisiti contributivi richiesti per l'indennità con giornate effettuate presso un altro datore di lavoro, il datore di lavoro che anticipa la prestazione deve accertare l'effettiva sussistenza dei requisiti e la retribuzione percepita per determinare l'importo dell'indennità da erogare. A tal fine il lavoratore è tenuto a prestare la piena collaborazione al datore di lavoro fornendo eventuale documentazione a supporto;

2) per i **lavoratori a tempo determinato**, invece, l'INPS procede con il pagamento in modalità diretta, essendo in possesso delle informazioni necessarie anche con riferimento ai rapporti di lavoro pregressi.

Lavoratori dello spettacolo e malattia: certificato di malattia

Il primo step della procedura amministrativa è rappresentato dalla presentazione telematica (o eccezionalmente in modalità cartacea, se l'invio telematico non è possibile) del certificato di malattia.

Il certificato di malattia, che costituisce a tutti gli effetti domanda di prestazione, va redatto, di norma e secondo le regole valide per la generalità dei lavoratori, dal primo giorno dell'evento e:

- va trasmesso **telematicamente dal [medico curante](#)** mediante il canale SAC (D.M. 18 aprile 2012),
- o va **inviato direttamente dal lavoratore** all'INPS e al datore di lavoro, entro 2 giorni dal rilascio, se eccezionalmente compilato in modalità cartacea.

Lavoratori dello spettacolo e malattia: adempimenti

Per i casi di **pagamento diretto** della prestazione di malattia, l'INPS chiarisce che, se la Struttura territoriale di competenza non dovesse essere in possesso di tutti gli elementi informativi necessari al pagamento dell'indennità economica, il lavoratore può utilizzare il **modello "SR188"**, denominato "Modalità di pagamento delle prestazioni a sostegno del reddito", indicando nel campo libero l'evento di malattia a cui si fa riferimento e allegando eventuale documentazione utile all'istruttoria (ad esempio, il contratto di lavoro).

Il modello va trasmesso mediante i consueti canali (posta ordinaria o raccomandata, posta elettronica, ecc.) alla Struttura territoriale di riferimento in base alla residenza o al domicilio abituale del lavoratore.

Per i casi di **anticipazione da parte del datore di lavoro**, l'INPS ricorda l'importanza di valorizzare, in Uniemens, l'elemento obbligatorio <TipoRetrMal>. Il campo consente di distinguere il tipo di trattamento retributivo che il datore di lavoro garantisce al lavoratore nei casi di assenza per malattia sulla base del contratto di riferimento. Una informazione necessaria in quanto la Struttura territoriale di competenza, sulla base di questo elemento, può procedere al pagamento dell'indennità previdenziale ove spettante, nei casi di pagamento diretto, senza necessità di richiedere ulteriore documentazione al lavoratore (specifico contratto di riferimento e buste paga relative all'evento di malattia).

Lavoratori dello spettacolo e malattia: istruttoria

Ricevuta la certificazione di malattia e la documentazione per i casi di pagamento diretto, la Struttura territoriale di competenza avvia l'istruttoria tempestivamente, verificando in primo luogo la sussistenza del diritto del lavoratore alla tutela previdenziale della malattia.

A tal fine, le verifiche sono condotte considerando le comunicazioni mensili dei datori di lavoro (Uniemens) e gli altri dati presenti nelle banche dati dell'INPS (comunicazioni obbligatorie al Ministero del Lavoro). E' possibile richiedere, se è ritenuto opportuno, al lavoratore una dichiarazione di responsabilità nella quale l'interessato attesti di non percepire la piena retribuzione in caso di malattia da parte del datore di lavoro, ai sensi dello specifico contratto di lavoro.

L'INPS verificherà poi la sussistenza del requisito contributivo, il numero delle giornate lavorate, la data di fine rapporto di lavoro e, ove necessario, il dato riferito alla retribuzione media globale giornaliera e inserisce a conclusione i relativi dati negli appositi campi presenti nella procedura di gestione.

Apprendistato, come si svolge la formazione di base e trasversale in FAD

L'Ispettorato nazionale del lavoro chiarisce, con la pubblicazione sul proprio sito della [circolare n. 2 del 7 aprile 2022](#), le modalità di erogazione della formazione di base e trasversale a distanza (FAD) nel [contratto di apprendistato](#).

Formazione interna ed esterna nel contratto di apprendistato

Come noto, l'apprendistato è un contratto di lavoro in cui l'elemento formativo è essenziale e caratterizzante; il datore di lavoro infatti, oltre a corrispondere la retribuzione per il lavoro svolto, è obbligato a garantire all'apprendista la **formazione interna** volta ad acquisire competenze adeguate alle mansioni per cui è stato assunto.

La **formazione esterna** invece, finalizzata ad acquisire competenze di base e trasversali più generali e riferite ai vari contesti lavorativi, è stata affidata alle Regioni dall'art. 44 del D.lgs. n. 81/2015 e dalle linee guida adottate il 20 febbraio 2014 dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano

Formazione esterna

A seguito di richieste pervenute da alcuni Ispettorati territoriali, l'Ispettorato nazionale si sofferma sulle ipotesi in cui la formazione è erogata da parte di organismi accreditati e finanziata dalle aziende, per carenza delle risorse messe a disposizione dalla Regione, in modalità **FAD asincrona**.

In assenza di regolamentazione regionale, l'Ispettorato nazionale ritiene applicabile quanto previsto dall'Accordo Stato – Regioni del 21 dicembre 2011 per la formazione dei lavoratori in materia di tutela della salute e sicurezza, e ritiene quindi ammissibile ricorrere solo alla modalità di formazione e-learning.

Formazione e-learning

Tale modalità di formazione infatti, caratterizzata da interattività tra discenti e docenti e/o e-tutor e/o altri discenti ed effettuata in modalità sincrona, assicura la tracciabilità dello svolgimento delle lezioni e la partecipazione degli [apprendisti](#).

La formazione deve dunque essere effettuata attraverso piattaforme telematiche che possano garantire il rilevamento delle presenze dei discenti tramite il rilascio di specifici output che traccino in maniera univoca la loro presenza e quella dei docenti.

Tali modalità, conclude l'Ispettorato nazionale, devono dunque essere rispettate anche se la formazione è erogata da organismi di formazione accreditati ed è finanziata dalle aziende.

ISCRO 2022, istruzioni per la domanda

La legge 30 dicembre 2020, n. 178 ha introdotto - in via sperimentale per gli anni 2021-2022-

2023 – l'**indennità straordinaria di continuità reddituale e operative ISCRO** rivolta ai lavoratori iscritti alla **Gestione separata** che svolgono per professione e abitualmente attività di lavoro autonomo di cui all'articolo 53, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 (TUIR).

Con il [messaggio 7 aprile 2022, n. 1569](#), l'Istituto previdenziale fornisce istruzioni riguardanti le modalità di presentazione della domanda di **indennità** (ISCRO), per l'anno 2022.

L'Inps, con la circolare 30 giugno 2021, n. 94, ha precisato che la [presentazione della domanda](#) in oggetto doveva avvenire esclusivamente in via telematica, entro e non oltre il 31 ottobre dell'anno di riferimento.

Con il messaggio del 7 aprile 2022 viene evidenziato che a decorrere dal 31 ottobre 2021 non è più disponibile il **servizio online per la presentazione delle domande** di ISCRO 2021.

Il predetto servizio **tornerà attivo dal 1° maggio 2022**, pertanto, la domanda dell'anno corrente potrà essere presentata entro il termine ultimo del 31 ottobre 2022.

Si rammenta che il **beneficio** sarà concesso soltanto una volta nel triennio 2021 – 2023, per cui verranno rigettate le **istanze** da parte di coloro che hanno già fruito dell'indennità.

La domanda potrà essere presentata:

- dai soggetti che non hanno presentato la domanda per l'anno 2021;
- dai soggetti che hanno presentato la domanda nell'anno 2021, a condizione che la stessa sia stata respinta e/o la prestazione sia stata revocata dall'origine.

L'istanza dovrà essere presentata in via telematica all'Istituto, accedendo al sito inps.it, previa autenticazione con **SPID**, **CIE** o **CNS**. In alternativa, l'indennità potrà essere richiesta tramite il Contact Center Integrato.

Il soggetto interessato dovrà trasmettere la domanda unitamente all'**autocertificazione dei redditi** prodotti per ciascuno degli anni di interesse.

UNIURG: nuova procedura online

Da oggi, 6 aprile 2022, il Ministero del Lavoro mette a disposizione dell'utenza il nuovo indirizzo telematico (<https://couniurg.lavoro.gov.it>).

L'indirizzo online ad hoc deve essere utilizzato dagli operatori del settore e dalle aziende per

inoltrare le **comunicazioni obbligatorie** riguardanti la costituzione del rapporto di lavoro; ciò quando ci si trova nella condizione di non poter inoltrare l'Unilav telematico, perché magari il sistema informatico non è disponibile, ma sussiste, comunque, l'obbligo di trasmettere alcuni dati riferiti al rapporto di lavoro.

Comunicazioni obbligatorie urgenti con nuovo indirizzo web

Con [decreto direttoriale del 29 marzo 2022, n. 194](#), il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ha comunicato che sarà disponibile una nuova procedura *online* per la trasmissione della **comunicazione sintetica d'urgenza** (UNIURG).

Il [modulo Unificato Urg](#) dovrà essere trasmesso - previa autenticazione SPID - con modalità telematica.

Pertanto, dal 6 aprile 2022 verrà disattivato il preesistente fax server.

Si rammenta che, nei casi di indisponibilità e malfunzionamento del sistema informatico, il datore di lavoro adempie all'**obbligo di comunicazione di assunzione** preventiva dei lavoratori tramite il modello Unificato URG.

In ogni caso, la comunicazione ordinaria dovrà essere sempre trasmessa nel primo giorno utile successivo.

Covid. Cig, rettifica dei termini

Con il [messaggio 6 aprile 2022, n. 1530](#), l'Istituto Previdenziale comunica il differimento dei **termini decadenziali** dei trattamenti e **assegni di integrazione salariale emergenziale 2021**.

L'articolo 11-bis del DL n. 146/2021, convertito, ha introdotto nuove misure in materia di termini procedurali per i trattamenti di integrazione salariale di tipo emergenziale.

Nello specifico, il comma 1 del predetto articolo [differisce il termine decadenziale](#) relativo all'invio delle **domande** di accesso alle prestazioni in oggetto, nonché di trasmissione dei dati utili per il **conguaglio**, per il pagamento o il saldo degli stessi.

Le disposizioni si applicano entro il limite di spesa pari a 10 milioni di euro, per l'anno 2021.

Nel comunicato, l'Istituto previdenziale rettifica parzialmente quanto esposto nel messaggio del 23 dicembre 2021, n. 4624, e dispone che il **termine di decadenza** - differito al 31 dicem-

bre 2021 – trova applicazione esclusivamente per le **autorizzazioni** comprese tra il **1° dicembre 2020 e il 31 agosto 2021**.

Si specifica che gli eventuali conguagli esposti nei flussi, con competenza fino a dicembre 2021, verranno considerati validi e saranno accettati dalla procedura di *Gestione Contributiva*.

Per quanto concerne la possibilità di procedere alla trasmissione di **flussi regolarizzativi**, rimane valido quanto stabilito dal messaggio n. 4624/2021 relativamente ai datori di lavoro che hanno già provveduto all'esposizione del conguaglio oltre il termine di scadenza originario e per i quali la relativa **nota di rettifica** è stata già inviata al Recupero Crediti.

In tal caso, i predetti flussi regolarizzativi potranno essere inviati entro il **30 aprile 2022**, al fine di generare il **credito** utile per la chiusura dell'inadempienza.

Indennità call center, misura prorogata per il 2022

L'art. 1, co. 125, della L. 30 dicembre 2021, n. 234 (Legge di Bilancio 2022) ha prorogato - **per l'anno 2022** - le misure di sostegno del reddito per i lavoratori dipendenti delle imprese del **settore dei call center**, nel limite di spesa di 20 milioni di euro, al cui onere si provvede a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione. Tali misure prevedono un'indennità pari al trattamento massimo di integrazione salariale e vengono concesse con specifici decreti ministeriali.

La proroga è stata recepita dall'INPS, con il [messaggio n. 1495 del 4 aprile 2022](#).

Indennità call center, proroga integrazione salariale

Anche per l'**annualità 2022** è prevista l'erogazione, in favore dei **lavoratori del settore dei call center**, di un'indennità pari al trattamento massimo di integrazione salariale straordinaria, in deroga alla vigente normativa, subordinata all'emanazione di specifici decreti da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, contenenti le indicazioni relative all'azienda beneficiaria, al periodo concesso e alla modalità di pagamento prevista.

Indennità call center, esclusa la riduzione in percentuale della relativa misura

Posto che l'indennità è pari al trattamento massimo di integrazione salariale, non trova applicazione la disciplina della riduzione in percentuale della relativa misura del trattamento in caso di successive proroghe dei **trattamenti di integrazione salariale in deroga (CIGD)**, in quanto non prevista dalla speciale disciplina normativa del settore dei call center.

Esonero filiere agricole, comunicazione dell'importo autorizzato

Fornite le istruzioni pratiche per la fruizione dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali a favore delle imprese appartenenti alle [filiere agricole](#), della **pesca e dell'acquacoltura**, comprese le aziende produttrici di vino e birra, per i **mesi di novembre 2020, dicembre 2020 e gennaio 2021**.

L'Istituto Previdenziale, con il [messaggio n. 1480 del 1° aprile 2022](#), specifica in particolare le modalità di esposizione in denuncia contributiva e di presentazione delle domande di riesame.

Esonero filiere agricole, comunicazione importo autorizzato

L'Istituto ha comunicato ai datori di lavoro, a mezzo posta elettronica certificata, l'importo dell'esonero autorizzato. Per i **datori di lavoro agricoli** che versano la contribuzione agricola unificata, inoltre, con specifica news individuale sono stati comunicati gli importi esonerati, distinti per categoria (**OTI e OTD**), trimestre di competenza ed emissione di riferimento.

Per i lavoratori autonomi in agricoltura, in data **28 marzo 2022** sono stati resi disponibili nei canali di "Comunicazione bidirezionale" gli esiti delle domande e l'importo dell'esonero autorizzato; con specifica news è stato comunicato, altresì, l'importo autorizzato per:

- i **mesi di novembre e dicembre 2020** con riferimento alla terza e alla quarta rata dell'emissione del 2020;
- il **mese di gennaio 2021** con riferimento alla prima rata dell'emissione 2021.

Esonero filiere agricole, pagamento della contribuzione dovuta

La contribuzione dovuta che risulti eccedente rispetto all'importo autorizzato deve essere versata entro 30 giorni decorrenti dalla comunicazione dell'importo autorizzato, ovvero **entro il 27 aprile 2022**.

Per i lavoratori autonomi che hanno presentato la domanda di esonero iscritti alla Gestione dei contributi e delle prestazioni previdenziali dei coltivatori diretti, mezzadri e coloni e per i quali alla data di presentazione della domanda non era stata calcolata la tariffazione per l'anno 2020 e/o 2021, per consentire la fruizione dell'esonero, l'Istituto ha elaborato e reso disponibile nel "**Cassetto Previdenziale Autonomi in Agricoltura**" il prospetto di calcolo della contribuzione relativa all'emissione dell'anno 2021. L'importo della contribuzione scaduta relativa a

tale emissione 2021, al netto dell'importo dell'esonero autorizzato, deve essere versato **entro il 27 aprile 2022**.

Esonero filiere agricole, istruzioni per il recupero in Uniemens

In caso di esito positivo delle istanze, alle posizioni contributive delle aziende con dipendenti, contraddistinte dai codici Ateco rientranti nell'ambito di applicazione dell'esonero, verrà attribuito centralmente il codice di autorizzazione "8J".

I datori di lavoro interessati, entro la denuncia di giugno 2022, dovranno valorizzare all'interno dell'elemento "CausaleACredito" di "AltrePartiteACredito" di "DenunciaAziendale" il codice causale "L548", istituito con la circolare n. 131/2021, e nell'elemento "ImportoACredito" il relativo importo.

Esonero filiere agricole, istanze di riesame

Le **istanze di riesame degli esiti delle domande**, salvo diverse specifiche indicazioni contenute nella comunicazione dei medesimi esiti, dovranno essere presentate, tramite posta elettronica certificata, alla Struttura territoriale competente a gestire la posizione contributiva del datore di lavoro/lavoratore autonomo **entro il 30 aprile 2022**. Nella posta elettronica certificata dovrà essere riportato il seguente oggetto:

- "Istanza di riesame domanda esonero contributivo articoli 16 e 16 bis del DL 137/2020 – C.F._____ - matricola/cida/progressivo azienda _____".

Congedi, indennità di maternità e condizioni di lavoro: nuove tutele in arrivo

Il Consiglio dei Ministri di ieri, 31 marzo 2022, ha dato il primo via libera a due schemi di decreto legislativo di recepimento di altrettante direttive UE per il **miglioramento delle condizioni di lavoro e per la conciliazione vita-lavoro**.

Si tratta in particolare:

- dello schema di decreto legislativo per [l'attuazione della direttiva \(UE\) 2019/1152](#) del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a **condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea** (direttiva da recepire entro il 1° agosto 2022);

- dello schema di decreto legislativo per l'[attuazione della direttiva \(UE\) 2019/1158](#) del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'**equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori** e i prestatori di assistenza (da recepire entro il 2 agosto 2022 e entro il 2 agosto 2024 con riguardo alle disposizioni relative alla retribuzione o all'indennità corrispondente alle ultime due settimane del congedo parentale di cui all'articolo 8, paragrafo 3 della direttiva).

Gli schemi di decreto legislativo in oggetto sono stati approvati in via preliminare. Pertanto, per la loro pubblicazione in Gazzetta Ufficiale si dovrà ancora attendere il passaggio alle Camere, finalizzato ad acquisire il parere parlamentare e la successiva approvazione (definitiva) da parte del Consiglio dei Ministri, che potrà tenere conto delle eventuali osservazioni espresse dalle Commissioni e modificare il testo finale dei provvedimenti.

Numerose le novità in arrivo per datori di lavoro e lavoratori. Vediamo quali sono.

Congedo di paternità, congedo parentale e indennità di maternità

Lo schema di decreto legislativo di recepimento della direttiva (UE) 2019/1158 si pone l'obiettivo di garantire l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare e di contribuire al conseguimento della **parità di genere** promuovendo la maggiore partecipazione delle **donne al mercato del lavoro** anche attraverso una più equa ripartizione delle responsabilità di assistenza tra uomini e donne e colmando il divario di reddito e retributivo di genere.

Le direttrici di intervento del legislatore sono essenzialmente le seguenti:

- rafforzare gli istituti del [congedo di paternità](#), del congedo parentale, del congedo per i prestatori di assistenza;
- estendere l'applicazione dell'[indennità di maternità](#);
- incentivare modalità di lavoro flessibili per i lavoratori genitori o caregiver.

Più nel dettaglio si prevede in sintesi:

1. l'entrata a regime del congedo di paternità, obbligatorio e della durata di 10 giorni lavorativi fruibile dal padre lavoratore dai 2 mesi precedenti ai 5 mesi successivi al parto, in caso di nascita del figlio o di morte perinatale del bambino. Il diritto è autonomamente riconosciuto al padre lavoratore, che può fruirlo indipendentemente dal congedo di maternità della madre lavoratrice e va differenziato dal congedo di paternità "alternativo" (articolo 28 del D.lgs. n. 151 del 2001) che spetta soltanto nei gravi casi di morte, grave infermità o abbandono del bambino da parte della madre.

NB: Si ricorda che la legge di Bilancio 2022 (articolo 1, comma 134, legge 30 dicembre 2021, n. 234) ha stabilizzato il **congedo di paternità** in questione, confermandone la durata di 10 giorni;

2. per il congedo parentale, l'aumento da 10 a 11 mesi della durata complessiva del diritto al congedo spettante in caso di nuclei familiari monoparentali. Sono inoltre aumentati da 6 a 9 i mesi di congedo parentale coperti da indennità. E' corrisposta una indennità del 30% della retribuzione e nella misura di 3 mesi, intrasferibili, per ciascun genitore, per un periodo totale complessivo pari a 6 mesi. A tale periodo se ne aggiunge un altro di 3 mesi, trasferibile tra i genitori e fruibile in alternativa tra loro, indennizzato al 30% della retribuzione. In caso di prolungamento del congedo parentale fino a 3 anni del figlio in condizioni di disabilità grave, ai genitori, in alternativa tra loro, spetta una indennità del 30% della retribuzione;
3. viene raddoppiata (da 6 a 12 anni) l'età del bambino entro la quale i genitori, anche adottivi e affidatari, possono fruire del congedo parentale indennizzato;
4. alle lavoratrici autonome e alle libere professioniste è riconosciuto il diritto all'indennità di maternità anche per gli eventuali periodi di astensione anticipati per gravidanza a rischio;
5. i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a 12 anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità grave (articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104) nonché dei lavoratori caregivers (articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205). Lo smart worker non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa peggiorativa delle condizioni di lavoro. Qualunque misura adottata in violazione di tali diritti è considerata ritorsiva o discriminatoria e pertanto nulla.

Condizioni di lavoro e obblighi di informazione dei lavoratori

Lo schema di decreto legislativo attuativo della direttiva UE 2019/1152, che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio, mira a migliorare le condizioni di lavoro promuovendo un'occupazione più trasparente e prevedibile.

Il legislatore adegua le norme nazionali a quelle comunitarie, a tutela del diritto del lavoratore

ad essere informato dal datore di lavoro sulle proprie condizioni di lavoro. Una tutela già prevista dal decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152 e ora estesa a tutti i lavoratori, inclusi quelli che con contratti non standard.

In particolare:

- si garantiscono nuove tutele minime di maggiore prevedibilità e chiarezza in materia di trasparenza delle informazioni sul rapporto di lavoro e sulle condizioni di lavoro;
- l'ambito di applicazione degli obblighi informativi a carico del datore di lavoro è esteso anche ai lavoratori impiegati con tipologie contrattuali non standard (rapporti di collaborazioni continuative organizzate dal committente anche tramite piattaforme, contratto di prestazione occasionale, contratto di collaborazione coordinata e continuativa, etc.). Fanno eccezione, i rapporti di lavoro autonomo non integranti rapporti di collaborazione coordinata e continuativa;
- sono definiti gli elementi essenziali del rapporto di lavoro che i datori di lavoro devono comunicare ai lavoratori (ad esempio, identità delle parti; luogo di lavoro; descrizione del lavoro; data di inizio del rapporto di lavoro e altro). Tali informazioni devono essere rese per iscritto da parte del datore di lavoro all'inizio del rapporto di lavoro. In aggiunta alle suddette informazioni, esplicitamente richieste dalla normativa europea, si prevede l'obbligo di comunicare al lavoratore anche gli elementi previsti nelle ipotesi in cui le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati;
- con riferimento alle prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro, si riconoscono nuovi diritti materiali come la durata ragionevole del periodo di prova, la possibilità per il lavoratore di svolgere un impiego parallelo al di fuori dell'orario di lavoro stabilito, una prevedibilità minima del lavoro;
- si prevedono meccanismi di risoluzione delle controversie efficaci e imparziali e il diritto di ricorso in caso di violazioni dei loro diritti derivanti dalla presente direttiva.

Occorre da ultimo fare presente che, entro il 1° agosto 2027, la Commissione UE è tenuta a riesaminare l'attuazione della direttiva in oggetto in base all'impatto della stessa sulle micro, piccole e medie imprese, proponendo eventualmente le necessarie modifiche legislative.

GUIDA PRATICA

Lavoro su piattaforme digitali. Modello "UNI-piattaforme": guida alla compilazione

Dal 14 aprile 2022 è entrato in vigore l'obbligo di comunicare, con il modello "UNI-piattaforme" e con l'applicativo disponibile nel portale dei servizi digitali del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (servizi.lavoro.gov.it), l'avvio della prestazione lavorativa nei casi di lavoro intermediato tramite piattaforme digitali.

Il servizio è accessibile solo con SPID o CIE.

A definire le modalità per la trasmissione telematica delle comunicazioni in parola è il decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 31 del 23 febbraio 2022.

Chi è tenuto al nuovo adempimento e con quali tempi e modalità? Ma soprattutto, come compilare il modello "UNI-piattaforme"?

Lavoro su piattaforme digitali e obbligo di comunicazione: le norme

Come premesso, dallo scorso 14 aprile è operativo l'obbligo di eseguire le comunicazioni obbligatorie (CO) con riferimento ai c.d. riders tramite il nuovo modello "UNI-piattaforme".

L'obbligo è stato introdotto con l'art. 27, comma 2-decies del Decreto-Legge 6 novembre 2021, n. 152, convertito con modificazioni in Legge 29 dicembre 2021, n. 233, che ha modificato e integrato l'art. 9 bis del Decreto-Legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito con modificazioni in Legge 28 novembre 1996, n. 608.

In attuazione di tali disposizioni il Ministro del lavoro ha emanato il decreto n. 31 del 2022, con il quale ha definito le modalità di trasmissione della comunicazione e reso operativo il nuovo obbligo di legge.

Lavoro su piattaforme digitali: chi deve compilare il modello "UNI-piattaforme"

L'obbligo di eseguire le comunicazioni obbligatorie (CO) scatta in tutte le ipotesi di "lavoro intermediato da piattaforma digitale", definendosi tali le prestazioni di lavoro, comprese quelle di

natura intellettuale, il cui corrispettivo è erogato dal committente tramite una piattaforma digitale che ne condiziona le modalità di esecuzione, indipendentemente dalla qualificazione contrattuale del rapporto di lavoro e dal luogo di svolgimento della prestazione.

Una definizione quindi piuttosto ampia che ricomprende, per espressa previsione di legge, anche le attività di lavoro autonomo non esercitate abitualmente di cui all'articolo 67, comma 1, lettera l), del Tuir (DPR n. 917/1986).

Fermo restando il termine di comunicazione preventiva per le ipotesi di rapporto di lavoro subordinato e di lavoro autonomo in forma coordinata e continuativa, l'obbligo di eseguire la comunicazione con "UNI-piattaforme" è in capo al committente della prestazione autonoma, inclusa quella di natura occasionale.

Lavoro su piattaforme digitali: quando inviare "UNI-piattaforme"

Il committente della prestazione autonoma anche se occasionale deve effettuare la comunicazione entro il 20° giorno del mese successivo all'instaurazione del rapporto di lavoro.

Esempio:

Mese di instaurazione del rapporto di lavoro	Data entro cui inviare la comunicazione
Aprile	Entro il 20 maggio 2022
Maggio	Entro il 20 giugno 2022

È prevista la possibilità per il committente di effettuare una sola comunicazione nei casi di stipulazione contestuale di due o più contratti di lavoro intermediato da piattaforma digitale.

In tale ipotesi, la comunicazione dovrà contenere, oltre alle generalità del committente, anche quelle di tutti i prestatori d'opera, nonché la data di inizio e di cessazione della prestazione, la durata presunta, espressa in ore, della prestazione e l'inquadramento contrattuale di tutte le prestazioni.

Lavoro su piattaforme digitali: come inviare "UNI-piattaforme"

Come si è detto, la comunicazione va effettuata tramite il modello "UNI-piattaforme" e con l'applicativo che sarà a breve disponibile su Servizi Lavoro.

L'accesso al portale è possibile solo con le credenziali SPID o con la Carta d'Identità Elettronica (CIE).

Il Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 31 del 23 febbraio 2022 stabilisce:

- all'Allegato A, il modello "UNI-piattaforme";
- all'Allegato B, i sistemi di classificazione;
- all'Allegato C, le modalità tecniche di compilazione e di trasmissione delle comunicazioni.

Sono abilitati ad inviare le comunicazioni UNI-Piattaforme i Consulenti del Lavoro, gli Avvocati e Procuratori Legali, I Dottori Commercialisti, i Ragionieri, i Periti Commerciali, le associazioni di categoria nonché le associazioni di categoria dei Datori di lavoro agricoli, i consorzi e i gruppi di imprese, i periti agrari e agrotecnici.

Per poter inviare le comunicazioni, i referenti aziendali e i soggetti abilitati devono registrare le aziende o lo studio professionale o l'impresa capogruppo.

Modello “UNI-piattaforme”: guida alla compilazione

Il modello “UNI-piattaforme” si articola in 4 sezioni:

- Sezione 1 – Committente
- Sezione 2 – Lavoratore (1..n)
- Sezione 3 - Rapporto di lavoro
- Sezione 4 – Dati di invio

I dati contenuti nel modello “UNI-piattaforme” sono resi disponibili all'Ispettorato nazionale del lavoro, all'INPS, all'INAIL, alle Regioni e Province Autonome e, nel caso di lavoratori stranieri, al Ministero dell'Interno.

Come compilare le sezioni

Attenzione. Prima di illustrare le modalità di compilazione della comunicazione “UNI-piattaforme” è importante sottolineare che va prestata la massima attenzione nell'inserimento dei dati richiesti in quanto le comunicazioni di avvio delle prestazioni lavorative non possono essere né annullate né rettificare.

Sezione 1 – Committente

La sezione 1 del modello “UNI-piattaforme” accoglie i dati identificativi essenziali del commit-

tente che instaura il rapporto di lavoro, del legale rappresentante e della sede legale dell'impresa.

I campi da compilare sono i seguenti.

Per il committente: il codice fiscale (dell'impresa), la denominazione (ragione sociale o denominazione dell'impresa), il settore (il codice ATECO 2007 del settore produttivo di appartenenza dell'impresa secondo le indicazioni di cui all'allegato B del decreto ministeriale n. 31 del 23 febbraio 2022);

Per il legale rappresentante: codice fiscale, cognome e nome;

Per la sede legale: Comune (città di ubicazione della sede legale per i soggetti giuridici e gli studi professionali ovvero il Comune di residenza per i privati e i liberi professionisti); l'indirizzo (della sede legale per i soggetti giuridici e gli studi professionali ovvero di residenza per i privati e i liberi professionisti), il CAP (della sede legale per i soggetti giuridici e gli studi professionali ovvero della residenza per i privati e i liberi professionisti).

Una opzione di contatto tra "telefono" e "fax" e "email" relativi alla sede legale.

Sezione 2 – Lavoratore (1..n)

La sezione 2 reca i dati identificativi essenziali del lavoratore o dei lavoratori in caso di comunicazione multipla.

I campi da compilare sono i seguenti.

Per i dati "lavoratore": il codice fiscale, cognome e nome, sesso, data di nascita, Comune/Stato estero di nascita e cittadinanza del lavoratore;

Per i dati "domicilio": il Comune, l'indirizzo e il CAP del domicilio del lavoratore;

Se il lavoratore è extracomunitario: titolo di soggiorno (i.e. il documento rilasciato allo straniero extracomunitario al fine di consentirgli la permanenza sul territorio nazionale).

Sezione 3 - Rapporto di lavoro

La sezione 3 raccoglie i dati relativi al rapporto di lavoro.

I campi da compilare sono i seguenti.

Per i riferimenti temporali: la data di inizio (che non può essere antecedente alla data di salvataggio della comunicazione) e di fine rapporto (ultimo giorno della prestazione lavorativa) nonché la durata presunta prestazione espressa in ore;

Per la tipologia contrattuale: la forma contrattuale applicata al rapporto;

Per la retribuzione/compenso: la retribuzione o il compenso erogati in euro e con valore maggiore di zero;

Per la sede di lavoro: il Comune, l'indirizzo e il CAP della sede di lavoro.

Una opzione di contatto tra “telefono” e “fax” e “email” relativi alla sede di lavoro.

Sezione 4 – Dati di invio

Infine, la sezione 4 raccoglie i dati di invio, di chi compila la comunicazione e il codice identificativo della comunicazione.

I campi da compilare sono il codice fiscale e l'e-mail di chi compila la comunicazione.

La data di invio e il codice identificativo univoco di comunicazione sono invece assegnati dal sistema e non modificabili.

Norme e prassi

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, decreto n. 31 del 23 febbraio 2022

ADEMPIMENTI E SCADENZE

18 aprile 2022

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.

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.

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.

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.

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.

Prepensionamento Soggetti: Versamento della provvista mensile del trattamento di prepensionamento dei lavoratori a cui manchino non più di 7 anni per andare in pensione.

20 aprile 2022

Comunicazioni obbligatorie lavoro somministrato Soggetti: Comunicazione dell'assunzione, proroga, trasformazione e cessazione dei lavoratori assunti nel corso del mese precedente
- Termine prorogato a lunedì 22 giugno, essendo il giorno 20 sabato.

Denuncia e versamento contributi Previdai Soggetti: Denuncia e versamento trimestrale dei contributi sulle retribuzioni dei dirigenti iscritti al fondo di previdenza a capitalizzazione Previdai.

Denuncia e versamento contributi - Previdapi Soggetti: Versamento trimestrale dei contributi sulle retribuzioni dei dirigenti delle piccole e medie aziende industriali iscritti al fondo di previdenza Previdapi.

Comunicazioni obbligatorie P.A. Soggetti: Consegna di copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro ovvero consegna della copia del contratto individuale di lavoro per le instaurazioni avvenute nel mese precedente.

Comunicazioni obbligatorie marittimi Soggetti: Obbligo di comunicare assunzioni e cessazioni del mese precedente dei marittimi imbarcati o sbarcati.

25 aprile 2022

ENPAIA - Denuncia e versamento contributi Soggetti: Denuncia mensile delle retribuzioni imponibili lorde complessive (corrisposte nel mese precedente) di ciascun impiegato e dirigente e contestuale versamento dei relativi contributi previdenziali. Inoltre, versamento dei contributi sospesi dall'8 marzo 2020 al 30 settembre 2020 per l'emergenza Covid 19.

30 aprile 2022

Termine validità rinnovo CCNL Soggetti: Trasporto a fune

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Attività ferroviarie