

Sommario

Sommario	1
NEWS.....	2
Decreto Trasparenza: come cambiano i contratti di lavoro	2
Bonus 200 euro ai disabili con accompagnamento: lo eroga il datore di lavoro.....	7
Settore sportivo: comunicazione di sospensione di adempimenti e versamenti Inail	9
Lavoratori autonomi dello spettacolo: denuncia di infortunio online.....	11
Esonero contributivo per agenzie di viaggio e tour operator: istruzioni	14
Decontribuzione Sud 2022: come fruire dell'agevolazione.....	16
Inps, indennità di disoccupazione per giornalisti	19
Contratto di espansione e piani di esodo: cosa deve fare il datore di lavoro	23
Giornalisti, istruzioni su presentazione della CIGS.....	27
Fondi di solidarietà bilaterali: nuove indicazioni su adeguamento e tutele.....	29
Uniemens per pagamento diretto Cig, novità in arrivo	32
Esonero contributivo società cooperative, destinatari e modalità di fruizione	33
Contributi autonomi agricoli: nessuna sanzione per ritardo del pagamento	35
GUIDA PRATICA.....	36
Bonus psicologo 2022: come fare per ottenerlo	36

NEWS

Decreto Trasparenza: come cambiano i contratti di lavoro

All'esito di un lungo e travagliato iter, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.176 del 29 luglio 2022 il cd. **Decreto Trasparenza**.

Il [decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104](#) attua la 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](#).

Il decreto, composto da 17 articoli suddivisi in 4 Capi, **entra in vigore il 13 agosto 2022** e si applica ai rapporti di lavoro instaurandi nonché a quelli già instaurati alla data del 1° agosto 2022 (termine stabilito per il recepimento della direttiva UE).

Di seguito una panoramica dei suoi contenuti.

Ambito di applicazione (articolo 1)

Il diritto all'informazione sugli elementi essenziali del rapporto di lavoro e sulle condizioni di lavoro e la relativa tutela **trova applicazione per i seguenti rapporti di lavoro e contratti di lavoro:**

- contratto di lavoro subordinato, compreso quello di lavoro agricolo, a tempo indeterminato, determinato e anche a tempo parziale;
- ai lavoratori impiegati con tipologie contrattuali non standard, quali contratto di lavoro somministrato, contratto di lavoro intermittente, rapporto di collaborazione con prestazione prevalentemente personale e continuativa organizzata ex art. 2, comma 1, del decreto legislativo n. 81 del 2015, contratto di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile, contratto di prestazione occasionale;
- ai lavoratori marittimi e ai lavoratori della pesca, salva la disciplina speciale vigente in materia;
- ai lavoratori domestici, fatta eccezione per le disposizioni di cui agli articoli 10 e 11 del decreto Trasparenza;

- ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni (articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165) e a quelli degli enti pubblici economici.

Le disposizioni **non si applicano** invece:

- ai rapporti di lavoro autonomo (titolo III del libro V del codice civile e decreto legislativo n. 36 del 2021) purché non integranti rapporti di collaborazione coordinata e continuativa;

- ai rapporti di lavoro caratterizzati da un tempo di lavoro predeterminato ed effettivo di durata pari o inferiore a una media di 3 ore a settimana in un periodo di riferimento di 4 settimane consecutive;

- ai rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale;

- alle collaborazioni prestate dai familiari del titolare nell'impresa;

- al personale dipendente di amministrazioni pubbliche in servizio all'estero.

Al personale ad ordinamento pubblicistico (magistrati ordinari, amministrativi e contabili, avvocati e procuratori dello Stato, personale militare e delle Forze di polizia, etc.) non si applicano le disposizioni del Capo III, in materia di prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro (articoli da 7 a 11).

Definizioni e modalità di informazione (articoli 2 e 3)

L'articolo 2 stabilisce le definizioni di "programmazione del lavoro", "ore e giorni di riferimento" e "organizzazione del lavoro".

L'articolo 3 invece disciplina le modalità e la forma con le quali il datore di lavoro deve comunicare ai lavoratori le informazioni inerenti il rapporto di lavoro: in modo chiaro e trasparente, in formato cartaceo oppure elettronico.

Modifiche alla disciplina vigente (articoli 4 e 5)

Gli articoli 4 e 5 modificano la disciplina vigente.

L'articolo 4 modifica il decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152 (Attuazione della direttiva 91/533/CEE concernente l'obbligo del datore di lavoro di **informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto** o al rapporto di lavoro), in particolare:

- l'articolo 1, integrando l'elenco delle informazioni che il datore di lavoro deve fornire al lavoratore, specificandone le modalità e le relative tempistiche;
- l'articolo 2, con riferimento agli obblighi informativi in caso di prestazioni di lavoro svolte all'estero;
- l'articolo 3, in merito all'obbligo di informare il lavoratore dei mutamenti del rapporto di lavoro dopo l'assunzione;
- l'articolo 4, prevedendo che il mancato o erroneo adempimento degli obblighi di comunicazione, su denuncia del lavoratore all'Ispettorato nazionale del lavoro, sia sanzionato ai sensi dell'articolo 19, comma 2, del D. Lgs. 276/2003 (sanzione amministrativa pecuniaria da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato).

Viene poi introdotto l'articolo 1-bis che disciplina gli obblighi informativi nel caso in cui il datore di lavoro o il committente utilizzi sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.

L'articolo 5, modifica le disposizioni in materia di obblighi di comunicazione contenute:

- nell'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96;
- negli articoli 15, 33 e 47 ter del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;
- nell'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510 convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608;
- nell'articolo 19 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;
- nell'articolo 4-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181.

Disposizioni per il personale in regime di diritto pubblico (articolo 6)

L'articolo 6 prevede che le disposizioni del Capo II (Informazioni sul rapporto di lavoro) si applichino al personale delle pubbliche amministrazioni ad ordinamento pubblicistico, compatibilmente con le disposizioni dei rispettivi ordinamenti di settore.

Periodo di prova (articolo 7)

L'articolo 7 stabilisce che il periodo di prova **non può essere superiore a 6 mesi**. Nel rapporto di lavoro a tempo determinato la durata dello stesso è stabilita in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego.

Per le pubbliche amministrazioni continua ad applicarsi l'articolo 17 del DPR n. 487/1994.

Cumulo di impieghi (articolo 8)

L'articolo 8 prevede che il datore di lavoro non possa vietare a un lavoratore di svolgere un impiego al di fuori dell'orario di lavoro stabilito, fatte salve specifiche deroghe come la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, l'integrità del servizio pubblico e la prevenzione di conflitti di interessi.

Prevedibilità minima del lavoro (articolo 9)

L'articolo 9 dispone che non è possibile imporre al lavoratore lo svolgimento della prestazione lavorativa senza la preventiva indicazione delle ore e giorni e senza un ragionevole periodo di preavviso. In caso contrario il lavoratore ha il diritto di rifiutare di eseguire la prestazione senza subire alcun pregiudizio anche di natura disciplinare.

Il datore di lavoro che **revochi un incarico o una prestazione** di lavoro precedentemente programmati, **senza un ragionevole periodo di preavviso**, deve riconoscere al lavoratore la **retribuzione** inizialmente prevista per la prestazione pattuita dal contratto collettivo, ove applicabile o, in mancanza, una somma a titolo di compensazione per la mancata esecuzione dell'attività lavorativa non inferiore al 50% del compenso inizialmente pattuito per la prestazione annullata.

Tali disposizioni non si applicano ai lavoratori marittimi e ai lavoratori del settore della pesca.

Transizione a forme di lavoro più prevedibili, sicure e stabili (articolo 10)

L'articolo 10 prevede che il lavoratore con almeno 6 mesi presso lo stesso datore di lavoro o committente e che abbia completato il periodo di prova possa chiedere una forma di lavoro con condizioni più prevedibili, sicure e stabili, se disponibile.

Tali disposizioni non si applicano ai lavoratori alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, ai lavoratori marittimi e del settore della pesca ed ai lavoratori domestici.

Formazione obbligatoria (articolo 11)

L'articolo 11 prevede che i datori di lavoro siano obbligati, secondo la legge o i contratti individuali o collettivi, a erogare ai lavoratori la formazione necessaria per lo svolgimento del lavoro e che la stessa sia gratuita e si svolga durante l'orario di lavoro, ove possibile.

Misure di tutela (articoli 12, 13, 14 e 15)

L'articolo 12 prevede, per i lavoratori che lamentino la **violazione dei diritti di cui al decreto Trasparenza**, ferma restando la possibilità di adire l'autorità giudiziaria e amministrativa, la possibilità di:

- esperire il tentativo di conciliazione presso gli uffici territoriali dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro;
- ricorrere ai collegi di conciliazione ed arbitrato;
- ricorrere alle camere arbitrali istituite presso gli organi di certificazione.

L'articolo 13 prevede che l'adozione di comportamenti ritorsivi nei confronti dei lavoratori che abbiano presentato reclamo o abbiano promosso un procedimento, anche non giudiziario, al fine di garantire il rispetto dei diritti, comporti la sanzione amministrativa di cui all'articolo 41, comma 2, del D. Lgs. 198/2006 (da 250 a 1.500 euro). I lavoratori possono rivolgersi all'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

L'articolo 14 dispone il divieto di licenziare o sottoporre a trattamenti pregiudizievoli i lavoratori che abbiano esercitato i diritti previsti dal decreto Trasparenza.

L'articolo 15 prevede che per il personale in regime di diritto pubblico si applichino le disposizioni dei rispettivi ordinamenti di settore.

Altre disposizioni (articoli 16 e 17)

L'articolo 16 prevede che le disposizioni del decreto Trasparenza si applichino a tutti i rapporti di lavoro già instaurati alla data del 1° agosto 2022.

Il datore di lavoro o il committente, su richiesta scritta del lavoratore, è tenuto a fornire, aggiornare o integrare le informazioni necessarie entro 60 giorni. In caso di inadempimento, si applica la sanzione di cui all'articolo 19, comma 2, del D. Lgs. 276/2003 (da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato).

L'articolo 17 prevede infine che dalle disposizioni del decreto non debbano derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Bonus 200 euro ai disabili con accompagnamento: lo eroga il datore di lavoro

Ai **disabili esclusivamente titolari di indennità di accompagnamento** l'[indennità una tantum pari a 200 euro](#) è erogata dal datore di lavoro e non dall'INPS. Il datore di lavoro è tenuto a provvedervi con accredito diretto in busta paga, a condizione che sussistano tutti i presupposti previsti dalla legge.

È quanto ha chiarito l'Istituto con [comunicato stampa del 28 luglio 2022](#).

Ma andiamo con ordine e soffermiamoci sul bonus e sui suoi destinatari.

| Bonus 200 euro: a chi spetta

Il decreto-legge 17 maggio 2022, n. 50, cd. decreto Aiuti, ha riconosciuto una [indennità una tantum di importo pari a 200 euro](#) ai seguenti soggetti:

- **lavoratori dipendenti, privati e pubblici** (ivi compresi i lavoratori somministrati, stagionali, a tempo determinato, intermittenti e iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo) in forza nel mese di luglio 2022, che nel primo quadrimestre dell'anno 2022 (rectius dal 1° gennaio 2022 al 23 giugno 2022) abbiano beneficiato, per almeno una mensilità, dell'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore dell' 0,8% (art. 31). L'indennità è erogata direttamente in busta paga dal datore di lavoro previa dichiarazione, da parte del lavoratore privato (i pubblici dipendenti non sono tenuti a presentarla), di non essere titolare di uno o più trattamenti di cui all'articolo 32, commi 1 e 18 (pensione o assegno sociale, pensione o assegno per invalidi civili, ciechi e sordomuti, trattamenti di accompagnamento alla pensione e reddito di cittadinanza);
- **pensionati** e altri lavoratori o soggetti individuati dall'articolo 32 del decreto Aiuti. A tali soggetti l'indennità è erogata dall'INPS (o, in specifici casi, da altro Ente previdenziale) direttamente o su domanda, a seconda della categoria di appartenenza.

| Bonus 200 euro erogato dall'INPS

Con specifico riferimento ai pensionati nonché ai titolari di trattamenti di natura assistenziale o di accompagnamento alla pensione gestiti dall'INPS, l'Istituto (articolo 32, commi da 1 a 7, del decreto-legge n. 50/2022 e circolare n. 73 del 24 giugno 2022) corrisponde d'ufficio l'indennità una tantum:

- ai soggetti che risultino titolari, con decorrenza entro il 30 giugno 2022, di pensioni, anche liquidate (non esclusivamente) in regime internazionale, sia dirette che ai superstiti, a carico, anche pro quota, dell'Assicurazione generale obbligatoria (Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti e Gestioni speciali dei lavoratori autonomi) e delle forme sostitutive ed esclusive della stessa, della Gestione separata, del Fondo di previdenza del clero secolare e dei ministri di culto delle confessioni religiose diverse dalla cattolica, del Fondo di previdenza per gli impiegati dipendenti dai concessionari del servizio di riscossione dei tributi e delle entrate dello Stato e degli enti pubblici, nonché a carico di altri Enti che gestiscono forme di previdenza obbligatoria;
- ai titolari, con decorrenza entro il 30 giugno 2022, di "trattamenti di accompagnamento alla pensione", tra cui l'APE sociale e volontario, l'indennizzo commercianti, gli assegni straordinari a carico dei Fondi di solidarietà (articolo 26, comma 9, lett. b), del D.lgs. 14 settembre 2015, n. 148), l'assegno di esodo o isopensione e l'indennità mensile del contratto di espansione;
- ai titolari, alla data del 1° luglio 2022, di pensione di inabilità, assegno mensile per invalidi civili parziali, pensione non reversibile per i ciechi (assoluti o parziali), pensione non reversibile per sordi, assegno sociale e pensione sociale.

Tali soggetti devono risultare residenti in Italia alla data del 1° luglio 2022 e avere un reddito personale assoggettabile ad IRPEF, al netto dei contributi previdenziali e assistenziali, non superiore, per l'anno 2021, a 35.000 euro.

Bonus 200 euro e indennità di accompagnamento

Riepilogato il quadro regolatorio che emerge alla luce delle disposizioni del decreto Aiuti e delle successive istruzioni INPS (messaggio n. 2397 del 13 giugno 2022, messaggio n. 2505 del 21 giugno 2022, circolare n. 73 del 24 giugno 2022 e messaggio n. 2559 del 24 giugno 2022), torniamo al comunicato citato in premessa con cui l'Istituto fornisce un chiarimento di assoluta rilevanza, anche per gli effetti pratici sui datori di lavoro.

Il richiamato articolo 32, commi da 1 a 7, del decreto-legge n. 50/2022, sottolinea l'INPS, non fa menzione dei soggetti **disabili esclusivamente titolari di indennità di accompagnamento**.

A tali soggetti, pertanto, l'indennità una tantum 200 euro deve essere **erogata dal proprio datore di lavoro con accredito diretto in busta paga**, secondo le disposizioni di cui all'art. 31 del decreto Aiuti e in presenza dei presupposti previsti dalla legge.

Un chiarimento questo che potrebbe mettere in difficoltà i datori di lavoro. Si ricorda, infatti, che l'indennità in parola deve essere erogata, previa autodichiarazione:

- con la retribuzione di competenza del mese di luglio 2022 (anche se erogata ad agosto), con denuncia Uniemens entro il 31 agosto;
- ovvero, in ragione dell'articolazione dei singoli rapporti di lavoro (ad esempio, part-time ciclici) o della previsione dei CCNL, quella erogata nel mese di luglio 2022 (anche se di competenza del mese di giugno 2022), con denuncia Uniemens entro il 31 luglio.

Ci saranno i tempi tecnici per adeguarsi alle nuove indicazioni INPS considerando anche la sospensione feriale?

Settore sportivo: comunicazione di sospensione di adempimenti e versamenti Inail

Il DL n. 50/2022 (Decreto Aiuti), convertito, ha [prorogato fino al 30 novembre 2022](#) i termini di **sospensione** relativi agli adempimenti e ai versamenti dei **premi per l'assicurazione obbligatoria** da parte delle **federazioni sportive nazionali**, delle discipline sportive associate, degli enti di promozione sportiva e delle associazioni e società sportive professionistiche e dilettantistiche.

La proroga riguarda i termini di cui all'articolo 1, comma 923, lettere a), b), c), e d), della L. n. 234/2021, differiti dall'articolo 7, comma 3-ter, DL n. 17/2022, convertito.

In merito a tale misura l'Inail, con [circolare n. 30 del 27 luglio 2022](#), fornisce istruzioni per la presentazione della comunicazione di sospensione tramite l'apposito servizio online e per il versamento dei premi sospesi.

Settore dello sport: sospensione termini per adempimenti e versamenti Inail

Il detto Decreto Aiuti ha stabilito per le federazioni sportive nazionali, le discipline sportive associate, gli enti di promozione sportiva e le associazioni e società sportive professionistiche e dilettantistiche la proroga al 30 novembre 2022 della [sospensione dei termini relativi agli adempimenti e ai versamenti dei premi per l'assicurazione obbligatoria](#) in scadenza nel periodo 1° gennaio 2022 – 30 novembre 2022.

L'Inail specifica che i detti enti devono avere il domicilio fiscale, la sede legale o la sede operativa nel territorio dello Stato e operare nell'ambito di competizioni sportive in corso di svolgimento dal 1° gennaio 2022 al 30 novembre 2022.

Adempimenti sospesi

In ordine agli adempimenti, devono intendersi sospesi fino al 30 novembre 2022:

- la presentazione della **dichiarazione delle retribuzioni** per l'autoliquidazione 2021/2022;
- la presentazione della domanda di riduzione del tasso medio per prevenzione (**OT23**).

Gli adempimenti amministrativi sospesi possono essere effettuati dal 1° settembre al 30 settembre 2022.

Nella specie:

- la dichiarazione delle retribuzioni 2021 può essere trasmessa tramite il servizio Alpi online;
- il modulo OT23 può essere inviato attraverso il servizio online "Riduzione per prevenzione", sezione Servizi online – Denunce.

Versamenti sospesi

Tra i versamenti sospesi in applicazione della normativa suddetta rientra quello inerente il **premio di autoliquidazione 2021/2022** in scadenza il 16 febbraio 2022, o per coloro che hanno comunicato di volersi avvalere della rateazione in quattro rate del premio di autoliquidazione 2021/2022, i versamenti in scadenza rispettivamente il 16 febbraio, 16 maggio, 20 agosto e 16 novembre 2022.

L'Inail informa che i **versamenti sospesi** saranno effettuati, senza applicazione di sanzioni e interessi, in un'unica soluzione **entro il 16 dicembre 2022**.

La sospensione va anche a beneficio di coloro che si avvalgono della **rateazione delle somme**. Pertanto, le rate sospese, compresa la prima se scadente nel periodo di fermo, dovranno essere versate entro il 16 dicembre 2022.

Settore sportivo: comunicazione della sospensione degli adempimenti e dei versamenti

Coloro interessati ad avvalersi del beneficio sono tenuti a presentare la **comunicazione di sospensione utilizzando il servizio online** "Comunicazioni sospensioni/recuperi agevolati per eventi eccezionali" che sarà disponibile sul sito inail.it dal 1° settembre al 30 novembre 2022.

I dati da indicati nella comunicazione sono:

- la natura del beneficiario della sospensione (federazione sportiva nazionale, discipline sportive associate, ente di promozione sportiva, associazione professionistica o dilettantistica, ovvero società sportiva professionistica o dilettantistica);
- la dichiarazione di operare nell'ambito di competizioni sportive in corso di svolgimento nel periodo dal 1° gennaio 2022 al 30 novembre 2022.

Devono ripresentare la comunicazione anche i soggetti che l'hanno già fatto per i vecchi termini di sospensione.

Come si versano i premi

I versamenti sospesi sono effettuati, senza applicazione di sanzioni e interessi, attraverso il **modello F24**. Nel campo "numero di riferimento" va inserito:

- **999256** per il versamento in **un'unica soluzione** dei premi sospesi da effettuarsi entro il **16 dicembre 2022**.

Lavoratori autonomi dello spettacolo: denuncia di infortunio online

Con nota del 27 luglio 2022 l'INAIL rende noto di aver **aggiornato la piattaforma telematica** per la **comunicazione e per la denuncia di infortunio** nonché per la denuncia di **malattia professionale** estendendone, dal 26 luglio 2022, l'utilizzo anche ai lavoratori autonomi dello spettacolo iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo.

Lavoratori autonomi dello spettacolo e copertura INAIL

Dal 1° gennaio 2022 l'**obbligo di assicurazione** contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali presso l'INAIL è stato **esteso ai lavoratori autonomi iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo** (articolo 66, comma 4, decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73 convertito, con modificazioni, dalla legge 23 luglio 2021, n. 106, cd. decreto Sostegni bis).

Più nel dettaglio, sono assicurati presso l'INAIL i lavoratori appartenenti alle categorie indicate ai gruppi A e B del decreto interministeriale 15 marzo 2005 che comprendono, tra gli altri, attori, registi, cantanti, mimi artisti lirici, cantanti di musica leggera, coristi, registi teatrali e cine-

matografici, direttori d'orchestra, ballerini, coreografi. ma anche maestranze teatrali e cinematografiche o di imprese audiovisive come elettricisti, macchinisti, falegnami, tappezzeri, pittori, decoratori.

Godono inoltre della tutela assicurativa:

- i lavoratori dello spettacolo che svolgono attività retribuite di insegnamento o di formazione realizzate in enti accreditati presso le amministrazioni pubbliche oppure da queste organizzate;
- i lavoratori impegnati in attività retribuite di carattere promozionale riguardanti spettacoli dal vivo, cinematografici o del settore audiovisivo;
- i lavoratori impegnati in esibizioni musicali dal vivo, in spettacoli o in manifestazioni di intrattenimento o in celebrazioni di tradizioni popolari e folkloristiche effettuate da giovani fino a 18 anni, da studenti fino a 25 anni, da soggetti titolari di pensione di età superiore a 65 anni e da coloro che svolgono una attività lavorativa per la quale sono già tenuti al versamento dei contributi ai fini della previdenza obbligatoria a una gestione diversa da quella per i lavoratori dello spettacolo, indipendentemente dal limite di retribuzione annua lorda di 5.000 euro.

Lavoratori autonomi dello spettacolo: obblighi di denuncia degli infortuni

Relativamente ai lavoratori autonomi iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo, oltre all'obbligo del versamento all'INAIL del premio assicurativo, sussiste anche l'obbligo di denuncia di infortunio e di malattia professionale a carico dei **committenti e delle imprese presso cui gli iscritti prestano la loro opera**, ovvero degli enti accreditati o dalle amministrazioni pubbliche che organizzano le attività retribuite di insegnamento e formazione, ovvero a carico dei soggetti pubblici o privati nei cui confronti vengono espletate le attività remunerate di carattere promozionale.

Dallo scorso 26 luglio, tali datori di lavoro, in caso di infortunio o malattia professionale, possono inserire, nella compilazione delle comunicazioni di infortunio, denunce/comunicazioni di infortunio e denunce di malattia professionale e silicosi/asbestosi (o nel file da inviare all'INAIL), anche le informazioni relative ai lavoratori autonomi iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo.

I dettagli delle modifiche sono consultabili nel file "Cronologia delle versioni" di ciascun servizio online presente nelle pagine informative dei servizi.

L'obbligo di presentare la denuncia di infortunio e la denuncia di malattia professionale è a carico del soggetto assicurante tenuto al versamento del premio assicurativo.

È utile ricordare che:

- la "Comunicazione di infortunio" deve essere inoltrata, entro 48 ore, in caso di infortuni sul lavoro guaribili entro 3 giorni escluso quello dell'evento;
- per gli **infortuni con prognosi oltre 3 giorni**, escluso quello dell'evento, è necessario inoltrare la "Denuncia/comunicazione di infortunio" entro 2 giorni dal giorno successivo alla data in cui il datore di lavoro ha ricevuto dal lavoratore il numero identificativo del certificato di infortunio trasmesso all'INAIL dal medico o dalla struttura sanitaria che presta la prima assistenza, nel quale sono specificati la data di rilascio e i giorni di prognosi;
- per gli **infortuni mortali e per gli infortuni per i quali ricorre pericolo di morte** la denuncia deve essere effettuata entro 24 ore dall'infortunio.

Lavoratori autonomi dello spettacolo: infortuni in itinere

Attesa la specificità della categoria dei lavoratori autonomi dello spettacolo che, ricorda l'INAIL, in genere lavorano per più committenti contemporaneamente e rendono le prestazioni nella stessa giornata anche in più luoghi di lavoro, relativamente agli infortuni in itinere, oltre alle regole generali (articolo 2, comma 9, del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124), vanno osservate le seguenti specifiche indicazioni.

1) Se l'incidente avviene durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello di lavoro, l'obbligo di presentare la denuncia di infortunio, per il percorso di andata, è riferito al committente a cui si riferisce il luogo di lavoro presso il quale il lavoratore si stava recando e per il percorso di ritorno al committente a cui si riferisce il luogo di lavoro dal quale il lavoratore è partito per fare ritorno all'abitazione.

2) Se l'incidente avviene durante il normale percorso che collega due luoghi di lavoro ognuno riferito a un diverso committente, l'obbligo di presentare la denuncia di infortunio è a carico del committente presso il cui luogo di lavoro il lavoratore si stava recando.

La copertura assicurativa opera anche per i luoghi di alloggio temporaneo.

Esonero contributivo per agenzie di viaggio e tour operator: istruzioni

Nuove istruzioni Inps in materia di **esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati operanti nel settore delle agenzie di viaggi e dei tour operator**, previsto dal decreto Sostegni-ter (articolo 4, comma 2-ter, DL n. 4/2022, convertito).

La [circolare n. 89 del 27 luglio 2022](#) dell'INPS fornisce le indicazioni circa la modalità di **quantificazione dell'esonero spettante**.

Esonero contributivo per agenzie di viaggi e tour operator

La disposizione del Sostegni-ter ha riconosciuto tale esonero fino ad un **massimo di cinque mesi anche non continuativi**, per il periodo di competenza aprile 2022 - agosto 2022; lo stesso è fruibile entro il 31 dicembre 2022.

L'esonero in parola è diretto a tutti i **datori di lavoro del settore delle agenzie di viaggi e dei tour operator**, individuati dal codice ATECO appartenente alla **divisione 79**.

La misura è stata autorizzata dalla Commissione europea che l'ha ritenuta compatibile con il mercato interno. In seguito, l'Istituto previdenziale, con il messaggio n. 2712/2022, ha fornito le prime indicazioni circa l'avvenuta [individuazione della platea dei destinatari](#).

Ora, la circolare n. 89/2022 aggiunge altre informazioni con riferimento al procedimento di quantificazione dell'esonero contributivo ex Decreto Sostegni-ter.

Esonero contributivo per agenzie di viaggi e tour operator: precisazioni sui destinatari

Come anticipato, i destinatari sono i datori di lavoro privati operanti nel settore delle agenzie di viaggi e dei tour operator, contraddistinti dal codice ATECO appartenente alla divisione 79.

A questi è stato attribuito il codice di autorizzazione (CA) "2J", che, a decorrere dal mese di giugno 2022, assume il significato di "Azienda autorizzata all'esonero di cui al DL 4/22 art. 4 comma 2-ter"

Dunque, possono **fruire dell'esonero contributivo** i soli datori di lavoro a cui, in base alle informazioni presenti negli archivi dell'INPS, è stato **attribuito, entro il 30 giugno 2022, il codice di autorizzazione (CA) "2J"**.

Agenzie di viaggi e tour operator: esonero contributivo

La misura consiste nell'esonero totale dal versamento della contribuzione dovuta sia per quanto riguarda i rapporti di lavoro subordinato (instaurati ed instaurandi) sia per i rapporti di apprendistato, per il periodo compreso tra aprile 2022 e agosto 2022.

La fruizione del beneficio è subordinata al possesso del Durc regolare, all'assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro, al rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali,

Sono **esclusi** dall'esonero in oggetto i premi e i **contributi dovuti all'INAIL**.

Esonero contributivo per agenzie di viaggi e tour operator: istanza

La circolare Inps 89/2022 comunica che i datori di lavoro interessati sono tenuti a presentare una richiesta di quantificazione dell'agevolazione attraverso il modulo di istanza on-line "AT_2TER", disponibile all'interno dell'applicazione "Portale delle Agevolazioni" del sito inps.it.

Esonero contributivo per agenzie di viaggi e tour operator: tempistica

Detta istanza può essere inviata a partire dal 27 luglio 2022 e **fino al 9 settembre 2022**.

Esonero contributivo per agenzie di viaggi e tour operator: elaborazione dell'istanza

Per quanto riguarda l'elaborazione delle istanze, si precisa che le domande inoltrate rimarranno nello stato "trasmessa" fino alla data di elaborazione massiva. Al termine delle elaborazioni, verrà comunicato, in calce al medesimo modulo di istanza on-line, l'**ammontare provvisorio** dell'esonero che potrà essere fruito. Se il datore di lavoro ritiene non coerente l'ammontare comunicato, può proporre una **richiesta di riesame** dell'importo.

All'esito delle operazioni di riesame, l'Istituto provvederà, infine, a ricalcolare l'ammontare dell'esonero spettante per tutte le domande provvisoriamente accolte.

Decontribuzione Sud 2022: come fruire dell'agevolazione

Arrivano le **attese istruzioni INPS sull'applicazione della Decontribuzione Sud** relativamente al periodo dal 1° luglio 2022 e al 31 dicembre 2022.

Con la [circolare n. 90 del 27 luglio 2022](#) l'Istituto, infatti, dando seguito all'autorizzazione della Commissione europea giunta con Decisione C(2022)4499 final del 24 giugno 2022, spiega ai datori di lavoro come gestire gli adempimenti previdenziali per il [periodo di competenza luglio 2022 – dicembre 2022](#), rinviando a successive istruzioni, da emanarsi all'esito del procedimento di autorizzazione UE, le indicazioni per il periodo 1° gennaio 2023 – 31 dicembre 2029.

Prima di entrare nel dettaglio delle indicazioni fornite, è utile ricordare che la Decontribuzione Sud è l'**agevolazione contributiva per l'occupazione in aree svantaggiate** (articolo 1, comma 161, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, legge di Bilancio 2021 e articolo 27, comma 1, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, cd. Decreto Agosto), applicabile in misura pari al 30% fino al 31 dicembre 2025, al 20% per gli anni 2026 e 2027 e al 10% per gli anni 2028 e 2029 nelle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia.

L'agevolazione spetta per i rapporti di lavoro dipendente, instaurati e instaurandi, diversi dal lavoro agricolo e domestico, a condizione che la sede di lavoro sia collocata in una delle predette regioni.

Per sede di lavoro si intende l'unità operativa presso cui sono denunciati in Uniemens i lavoratori.

Il diritto alla fruizione dell'agevolazione è subordinato al rispetto di quanto previsto dall'articolo 1, comma 1175, della legge n. 296/2006.

Decontribuzione Sud luglio-dicembre 2022: ambito di applicazione

Possono accedere all'agevolazione i datori di lavoro privati **colpiti dagli effetti della crisi ucraina**, anche non imprenditori, ivi compresi pertanto anche gli **studi professionali**.

Sono, invece, **esclusi** dal perimetro di applicazione della misura:

- i datori di lavoro del settore agricolo;
- i datori di lavoro che stipulino contratti di lavoro domestico;

- gli enti pubblici economici;
- gli istituti autonomi case popolari trasformati in enti pubblici economici ai sensi della legislazione regionale;
- gli enti trasformati in società di capitali, ancorché a capitale interamente pubblico, per effetto di procedimenti di privatizzazione;
- le ex istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato, in quanto prive dei requisiti per la trasformazione in aziende di servizi alla persona (ASP), e iscritte nel registro delle persone giuridiche;
- le aziende speciali costituite anche in consorzio ai sensi degli articoli 31 e 114 del Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- i consorzi di bonifica;
- i consorzi industriali;
- gli enti morali;
- gli enti ecclesiastici;
- le imprese operanti nel settore finanziario;
- le imprese soggette a sanzioni adottate dall'UE (tra queste l'INPS cita persone, entità o organismi specificamente indicati negli atti giuridici che impongono le sanzioni, ovvero imprese possedute o controllate da persone, entità o organismi oggetto delle sanzioni oppure imprese che operano nel settore industriale oggetto delle sanzioni adottate dall'UE in quanto l'aiuto potrebbe pregiudicare gli obiettivi delle sanzioni).

Le imprese armatoriali possono beneficiare della Decontribuzione Sud per i lavoratori marittimi imbarcati su navi iscritte nei compartimenti marittimi ricadenti nelle regioni svantaggiate.

Decontribuzione Sud luglio-dicembre 2022: sede legale

Ai datori di lavoro con sede legale in regione diversa dalle regioni svantaggiate che presentino una o più unità operative ubicate nelle suddette regioni l'INPS provvede, su specifica richiesta e a seguito di verifiche, ad attribuire o prorogare il **codice di autorizzazione "OL"** con data inizio validità dal 1° luglio 2022 e con fine validità al 31 dicembre 2022.

Decontribuzione Sud luglio-dicembre 2022: somministrazione di lavoro

In caso di svolgimento dell'attività in somministrazione, la sede di lavoro rilevante ai fini del riconoscimento della decontribuzione va individuata nel luogo di effettivo svolgimento della prestazione.

Regole da applicare

- Se l'utilizzatore è ubicato nelle regioni del Mezzogiorno, il beneficio spetta a prescindere da dove effettivamente abbia sede legale o operativa l'Agenzia di somministrazione.
- Se l'utilizzatore è ubicato in regioni non svantaggiate, ma è dipendente di un'Agenzia di somministrazione con sede legale o operativa in regioni del Mezzogiorno, il beneficio non spetta.

Decontribuzione Sud luglio-dicembre 2022: misura dell'esonero

L'agevolazione contributiva per il periodo luglio 2022-dicembre 2022 si applica nella **misura del 30% della contribuzione previdenziale** a carico del datore di lavoro, con **esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL**, senza limiti individuali di importo, ma nel rispetto delle risorse specificatamente stanziare

Oltre ai premi e ai contributi INAIL, non sono oggetto di sgravio:

- il contributo al "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile";
- il contributo ai Fondi di solidarietà e al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento e al Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige (articoli 26, 27, 28, 29 e 40 del D.lgs. 14 settembre 2015, n. 148);
- il contributo al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale;
- il contributo per il finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua;
- le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento.

Decontribuzione Sud luglio-dicembre 2022: particolarità

L'INPS sottolinea che, con specifico riferimento al periodo 1° luglio 2022 – 31 dicembre 2022, la Commissione europea ha autorizzato la fruizione dell'agevolazione nel rispetto delle condizioni di cui alla sezione 2.1 del Temporary Crisis Framework.

Pertanto, sono considerati aiuti di Stato compatibili quelli di importo non superiore a 400.000 euro (per impresa e al lordo di qualsiasi imposta o altro onere), ovvero non superiore a 35.000 euro per impresa operante nel settore della pesca e dell'acquacoltura, concessi entro e non oltre il 31 dicembre 2022 a imprese colpite dalla crisi ingenerata dall'aggressione russa all'Ucraina.

Quest'ultimo requisito, evidenzia l'INPS, "non deve necessariamente essere ricollegato a un aumento dei prezzi dell'energia in quanto la crisi e le misure restrittive nei confronti della Russia hanno determinato a vario titolo ripercussioni negative sull'economia nazionale nel suo complesso, ad esempio provocando una perturbazione delle catene di approvvigionamento fisiche, con una particolare accentuazione nelle regioni meridionali italiane che si trovano già in una situazione di svantaggio".

Inoltre l'aiuto può essere concesso anche alle imprese in difficoltà.

Decontribuzione Sud luglio-dicembre 2022: cumulabilità

La Decontribuzione Sud luglio-dicembre 2022 è **cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento nei limiti della contribuzione datoriale dovuta**, sia con riferimento ad altre agevolazioni di tipo contributivo (ad esempio, incentivo all'assunzione di over 50 disoccupati da almeno 12 mesi, disciplinato dall'articolo 4, commi da 8 a 11, della legge 28 giugno 2012, n. 92) che con riferimento agli incentivi di tipo economico (ad esempio, incentivo all'assunzione di disabili, disciplinato dall'articolo 13 della legge 12 marzo 1999, n. 68, o incentivo all'assunzione di beneficiari di NASpl, disciplinato dall'articolo 2, comma 10-bis, della legge n. 92/2012).

In caso di cumulo, la Decontribuzione Sud si applica in via residuale.

Decontribuzione Sud luglio-dicembre 2022: Uniemens

I datori di lavoro che vogliono fruire dell'agevolazione devono esporre i lavoratori per i quali spetta l'agevolazione a partire dal **flusso Uniemens di competenza del mese di luglio 2022**, valorizzando, l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della sezione <Denuncia Individuale>.

Nel caso in cui i datori di lavoro non riuscissero ad adeguare i propri sistemi informativi, la valorizzazione dell'elemento <AnnoMeseRif>, con riferimento al mese di luglio 2022 potrà essere effettuata come arretrato esclusivamente nei flussi Uniemens di competenza dei mesi di agosto, settembre e ottobre 2022.

Inps, indennità di disoccupazione per giornalisti

Con la [circolare 27 luglio 2022, n. 91](#), l'Istituto Previdenziale comunica le istruzioni amministrative in materia **indennità di disoccupazione** a favore dei giornalisti iscritti all'Istituto Nazionale di Previdenza dei giornalisti italiani "Giovanni Amendola" (INPGI), di cui agli articoli da 22 a 25 del Regolamento di Previdenza della Gestione sostitutiva dell'AGO del 21 febbraio 2017.

Dal 1° luglio 2022 la [funzione previdenziale svolta dall'INPGI è stata trasferita](#), limitatamente alla gestione sostitutiva, all'Inps.

In ragione del suddetto trasferimento:

- per il periodo dal 1° luglio 2022 e fino al 31 dicembre 2023, l'indennità di disoccupazione continuerà ad essere disciplinata dalle regole previste dalla normativa regolamentare vigente presso l'INPGI alla data del 30 giugno 2022;
- per il periodo dal 1° gennaio 2024, verrà applicherà la disciplina prevista per la generalità dei lavoratori iscritti al [Fondo pensioni lavoratori dipendenti](#) e, dunque, da tale data troveranno applicazione le disposizioni in materia di indennità di disoccupazione NASpl.

Destinatari

Ai sensi dell'articolo 22 del Regolamento INPGI, l'indennità di disoccupazione è rivolta ai giornalisti che abbiano cessato involontariamente il **rapporto di lavoro**.

Sono esclusi dalla prestazione i giornalisti che abbiano interrotto il rapporto di lavoro per **dimissioni** o per **risoluzione consensuale**.

L'indennità è riconosciuta nei casi di dimissioni per **giusta causa** nelle seguenti ipotesi:

- mancato pagamento della **retribuzione**;
- molestie sessuali nei luoghi di lavoro;
- modificazioni peggiorative delle **mansioni** lavorative;
- mobbing;
- variazioni delle condizioni di lavoro a seguito di cessione ad altre persone (fisiche o giuridiche) dell'azienda;
- spostamento del lavoratore da una sede ad un'altra, senza che sussistano le "*comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive*";
- comportamento ingiurioso da parte del superiore gerarchico.

Ai fini del riconoscimento della prestazione, la risoluzione consensuale è ammessa qualora sia intervenuta nell'ambito della **procedura di conciliazione** da tenersi presso l'**Ispettorato territoriale del lavoro**, con esito positivo nell'ambito della procedura di licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

L'accesso alla prestazione è ammesso anche nel caso di dimissioni durante il periodo tutelato di maternità.

Disoccupazione ordinaria, ordinaria “ridotta” e sussidio straordinario

Per accedere alla prestazione di disoccupazione, il Regolamento prevede che il giornalista dovrà risultare iscritto all'INPGI da almeno un biennio.

Si riconosce un trattamento di disoccupazione ordinario “ridotto” se l'iscritto possa far valere almeno 13 settimane e fino a 51 settimane di contribuzione contro la disoccupazione nel biennio precedente la data di **cessazione** del rapporto di lavoro. In tal caso, si riconosce un trattamento c.d. “ridotto” per un numero di giorni pari ai giorni di effettiva durata del/i rapporto/i di lavoro presenti nel biennio.

Diversamente, laddove l'assicurato possa far valere almeno 52 settimane di contribuzione nel biennio precedente la data in cui è cessato il rapporto di lavoro, avrà diritto al trattamento di disoccupazione “ordinario” per un numero di giorni pari ai giorni di effettiva durata del/i rapporto/i di lavoro presenti nel biennio di osservazione e per un numero massimo di giorni indennizzabili, pari a 360.

L'iscritto che si trovi nelle predette condizioni avrà diritto al c.d. “sussidio straordinario” di disoccupazione della durata massima di ulteriori 360 giorni, a condizione che permanga lo stato di disoccupazione e con effetto dal primo giorno successivo alla cessazione della corrispondenza del trattamento ordinario.

Misura dell'indennità

L'indennità mensile è pari al 60% della retribuzione media contributiva relativa alle ultime 12 mensilità di contribuzione, entro il limite del massimale dell'indennità corrispondente al 60% della retribuzione mensile minima, maggiorato dall'indennità di contingenza.

Con riferimento all'anno 2022, l'importo massimo dell'**indennità mensile** è pari a 1.745,30 euro (l'indennità giornaliera è pari a 56,30 euro).

Dal 181° giorno, la prestazione sarà ridotta del 5% ogni trenta giorni.

Sospensione

Ai sensi dell'articolo 24, comma 4, del Regolamento, nel caso di una nuova occupazione con **contratto di lavoro** subordinato, anche di natura non giornalistica e per un periodo non superiore a sei mesi, il trattamento sarà sospeso per tutta la durata del rapporto di lavoro, con conseguente ripresa fino allo scadere del periodo massimo indennizzabile.

Il beneficiario dovrà trasmettere - tramite il modello "DIS3" - la comunicazione relativa alla intervenuta rioccupazione, con l'indicazione della durata del rapporto di lavoro.

Nel caso di sospensione della prestazione per rioccupazione con rapporto di lavoro di durata pari o inferiore a sei mesi, qualora il rapporto di lavoro cessi prima della scadenza del contratto (anche per dimissioni), la disoccupazione riprende a decorrere dalla data di effettiva cessazione.

Cumulo

L'istituto del cumulo della prestazione con i **redditi da lavoro** si applica come segue:

- il 50% dei redditi da lavoro non è compatibile e cumulabile con l'indennità di disoccupazione, pertanto dall'importo della disoccupazione sarà decurtato il 50% dei redditi da lavoro;
- il rimanente 50% dei redditi è compatibile e cumulabile con l'indennità di disoccupazione fino al limite di un terzo dell'indennità stessa.

Presentazione della domanda e decorrenza dell'indennità di disoccupazione

La domanda di disoccupazione dovrà essere presentata entro sessanta giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, esclusivamente, in via telematica sul sito dell'INPS al percorso: "Prestazioni e servizi" > "Servizi", alla voce "Disoccupazione ordinaria per i giornalisti" con le credenziali di accesso: SPID, CIE o CNS.

Per l'istruttoria e la definizione della domanda, sarà necessario allegare la seguente documentazione:

- lettera di licenziamento o modello "DIS 2";
- ultime buste paga;
- copia del contratto o dei contratti nel caso in cui il giornalista abbia avuto più rapporti di lavoro nel biennio precedente la data di cessazione;
- modello "DIS 3" mensile attestante la continuità dello stato di disoccupazione;
- coordinate bancarie;
- modulo domanda ANF sulla prestazione di disoccupazione.

Nei casi di risoluzione consensuale sarà necessario produrre il **verbale di conciliazione** o accordo di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

Nei casi di dimissioni per giusta causa, sarà necessario allegare una **dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà** attestante la volontà di “*difendersi in giudizio*” nei confronti del comportamento illecito del datore di lavoro, ovvero l'allegazione di diffide, denunce, esposti, citazioni, sentenze ecc.

Decadenza

La **decadenza** dal diritto al trattamento di disoccupazione si verifica nei seguenti casi:

- titolarità di **trattamento pensionistico diretto**;
- titolarità dell'**assegno ordinario di invalidità**;
- **rioccupazione** con rapporto di lavoro di natura giornalistica di durata superiore a sei mesi.

Contratto di espansione e piani di esodo: cosa deve fare il datore di lavoro

A distanza di molti mesi dalla novella normativa, l'INPS fornisce indicazioni in merito alle disposizioni della legge di Bilancio 2022 sul **contratto di espansione e sull'indennità mensile** di cui all'articolo 41, comma 5-bis, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148.

Le istruzioni sono contenute nella [circolare n. 88 del 25 luglio 2022](#), condivisa con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali. Analizziamone il contenuto.

Contratto di espansione: cosa prevede la legge di Bilancio 2022

Sono sostanzialmente tre le [novità della legge di Bilancio 2022](#) (articolo 1, comma 215, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, che modifica l'articolo 41 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148).

Si dispone, in primo luogo, la **proroga del regime sperimentale** per gli anni 2022 e 2023.

Dal 1° gennaio 2022, viene poi **ridotto a 50 unità**, anche calcolate complessivamente nelle ipotesi di aggregazione stabile di imprese con un'unica finalità produttiva o di servizi, il **limite minimo di unità lavorative in organico per accedere all'istituto** (100 a decorrere dal 26 maggio 2021 e per il 2021, anche per accedere all'esodo di cui al comma 5-bis, in luogo della soglia di 250 unità prevista dalla [legge di Bilancio 2021](#)).

Infine, per gli accordi stipulati dal 1° gennaio 2022, i benefici previsti dal comma 5-bis dell'articolo 41 possono essere riconosciuti nel limite di spesa di 80,4 milioni di euro per l'anno 2022, di 219,6 milioni di euro per l'anno 2023, di 264,2 milioni di euro per l'anno 2024, di 173,6 milioni di euro per l'anno 2025 e di 48,4 milioni di euro per l'anno 2026.

Contratto di espansione: lavoratori in esodo

A seguito della proroga al 2023, l'indennità mensile di esodo (articolo 41, comma 5-bis, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148) è riconosciuta ai lavoratori dipendenti, assunti con **contratto a tempo indeterminato che risultino iscritti al Fondo pensioni lavoratori dipendenti** (FPLD) o alle forme sostitutive o esclusive dell'Assicurazione generale obbligatoria, gestite dall'INPS e che abbiano risolto consensualmente il rapporto di lavoro entro il 30 novembre 2023.

L'INPS, nel confermare sul punto le istruzioni fornite con la circolare n. 48 del 2021, evidenzia che l'indennità non è riconosciuta:

- 1) ai lavoratori che intendono accedere a una pensione di vecchiaia con requisiti diversi da quelli ordinari (è il caso della pensione anticipata di vecchiaia per il personale viaggiante di cui all'articolo 3, comma 1, lett. b), del decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 414 e della pensione di vecchiaia anticipata per invalidità non inferiore all'80% di cui all'articolo 1, comma 8, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503);
- 2) ai fini del conseguimento della pensione anticipata al raggiungimento, entro il 31 dicembre 2022, di un'età anagrafica di almeno 64 anni e di un'anzianità contributiva minima di 38 anni (articolo 1, comma 87);
- 3) ai fini del conseguimento della pensione anticipata c.d. opzione donna, per le lavoratrici che abbiano perfezionato i prescritti requisiti entro il 31 dicembre 2021 (articolo 1, comma 94).

Ai fini dell'accertamento del requisito anagrafico e contributivo per il perfezionamento del diritto alla pensione di vecchiaia e anticipata, si tiene conto degli adeguamenti agli incrementi della speranza di vita previsti dall'articolo 12 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

In caso di successivo e diverso adeguamento, per gli anni compresi tra il 2025 e il 2028, dei requisiti pensionistici agli incrementi della speranza di vita, l'indennità è corrisposta fino al perfezionamento della prima decorrenza utile della pensione di vecchiaia o anticipata – come certificato al momento dell'accesso all'esodo – e, nell'ipotesi in cui sia stato certificato il perfezionamento per primo del diritto alla pensione anticipata, la contribuzione correlata è dovuta fino

alla maturazione del prescritto requisito contributivo, fermo restando il limite massimo di 60 mesi.

L'INPS fa presente che il percettore dell'indennità mensile, presentando tempestivamente la domanda di pensione, dovrà verificare preventivamente gli incrementi della speranza di vita in vigore alla data di decorrenza della pensione.

Contratto di espansione: quali datori di lavoro possono accedere

L'INPS chiarisce che possono ricorrere al contratto di espansione e alle procedure di esodo i datori di lavoro anche non imprenditori e, [per gli anni 2022 e 2023](#), con un organico non inferiore a **50 unità lavorative**.

Il nuovo limite dimensionale non inferiore a 50 unità è riferito sia al singolo datore di lavoro sia alle ipotesi di aggregazione stabile di imprese con unica finalità produttiva o di servizi, per le quali il calcolo complessivo della forza lavoro deve tenere conto dei lavoratori in forza a soggetti giuridici diversi e autonomi secondo i criteri di computo indicati nel messaggio n. 2419 del 25 giugno 2021.

Tali criteri, sottolinea l'INPS, devono essere applicati anche al fine di determinare il limite dimensionale per le imprese o gruppi di imprese con un organico superiore a 1.000 unità lavorative, che avendo i requisiti di cui al comma 5-bis chiedono la riduzione dei versamenti a carico del datore di lavoro per ulteriori 12 mesi.

Contratto di espansione: adempimenti del datore di lavoro

Nel [contratto di espansione](#) sottoscritto in sede governativa può essere indicato, per ciascuna delle annualità 2022 e 2023, **un solo piano di esodo annuale**. Fa eccezione a tale regola generale solo il caso di “platee particolarmente numerose di lavoratori” per le quali è possibile prevedere, nel contratto di espansione, due piani di esodo e, conseguentemente, due diverse date presunte di risoluzione dei rapporti di lavoro, in riferimento alla medesima annualità.

Per ogni piano di esodo devono essere indicati nel contratto di espansione **il numero massimo dei lavoratori interessati e la data presunta di risoluzione dei rapporti di lavoro**, uguale per tutti i lavoratori coinvolti dal singolo piano di esodo e non successiva al 30 novembre 2022 per il 2022 ovvero al 30 novembre 2023 per il 2023.

Il datore di lavoro è tenuto a presentare domanda all'INPS per ciascun piano di esodo.

La domanda va accompagnata dalla presentazione di una fideiussione bancaria, non obbligatoria nel caso in cui il datore di lavoro decide di effettuare il versamento della provvista e della contribuzione correlata (ove dovuta) in unica soluzione.

Gli importi dovuti ovvero oggetto delle obbligazioni garantite sono determinati considerando una maggiorazione pari almeno al 15%.

Terminata l'erogazione della prestazione di esodo dell'ultimo lavoratore interessato al piano annuale, l'INPS effettua una verifica a consuntivo degli importi dovuti e procede all'eventuale rimborso ovvero alla richiesta di ulteriori risorse al datore di lavoro.

Il datore di lavoro deve inoltre trasmettere alla Struttura INPS territorialmente competente:

- copia del contratto di espansione;
- la "Richiesta di accreditamento e variazione dell'indennità mensile di cui all'art. 41 comma 5-bis, del d.lgs. 148/2015, come modificato dall'art. 1, comma 349, della legge 178/2020" (modulo "SC96");
- la domanda di autorizzazione all'accesso al Portale delle prestazioni atipiche ("PRAT") per il personale o il delegato individuato dal datore di lavoro a operare sull'applicazione (modulo "AA02", denominato "Richiesta di abilitazione ai servizi telematici per gli Enti esodanti").

Infine, il datore di lavoro deve presentare, attraverso il Portale delle prestazioni atipiche ("PRAT"), la domanda di certificazione del diritto almeno 90 giorni prima della data di ingresso nella prestazione di esodo del primo lavoratore interessato dal piano di esodo annuale previsto dal contratto di espansione.

Contratto di espansione e Fondi di solidarietà bilaterali

L'INPS scioglie la riserva contenuta nella circolare n. 48 del 2021 e, su espresso parere del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, fa presente che, ai fini dell'**erogazione dell'indennità mensile e della contribuzione correlata** (se dovuta) per il tramite dei Fondi di solidarietà bilaterali (articolo 26 decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148) già costituiti o in corso di costituzione, **non è necessaria la relativa modifica regolamentare** e nemmeno l'adozione di un'apposita deliberazione.

Ma **attenzione**. Il riconoscimento al lavoratore della prestazione per il tramite del Fondo di solidarietà può avvenire solo a seguito della piena operatività dello stesso, coincidente con la data di nomina del Comitato Amministratore.

Il datore di lavoro esodante è esonerato dalla presentazione della fideiussione bancaria solo nel caso sia effettuato il versamento della provvista in unica soluzione.

L'INPS annuncia l'emanazione di istruzioni operative sulle codifiche utili per la compilazione del flusso Uniemens da parte dei datori di lavoro.

Giornalisti, istruzioni su presentazione della CIGS

A decorrere dal 1° luglio 2022, la funzione previdenziale svolta dall'Istituto Nazionale di previdenza dei Giornalisti Italiani "Giovanni Amendola" (INPGI) è stata trasferita, limitatamente alla [gestione sostitutiva, all'Inps](#).

Con la [circolare 25 luglio 2022, n. 87](#), l'Istituto Previdenziale comunica le istruzioni per la gestione delle prestazioni di **integrazione salariale straordinaria** in corso di godimento alla data del 30 giugno 2022 e in merito alla presentazione delle nuove **domande** di CIGS a partire dal 1° luglio 2022.

Prestazioni già autorizzate a pagamento diretto e a conguaglio

Per quanto attiene i trattamenti di integrazione salariale straordinaria, a **pagamento diretto** e a **conguaglio**, già autorizzati, entro il 30 giugno 2022, i datori di lavoro dovranno continuare a trasmettere all'[INPGI](#) le denunce DASM nei termini e secondo le modalità in uso.

È competenza dell'INPGI procedere all'elaborazione delle denunce ed a trasmettere l'estratto contributivo dei lavoratori interessati all'Inps, il quale disporrà il pagamento e comunicherà l'"ID Compensazione" per le prestazioni a conguaglio.

Prestazioni con scadenza successiva al 30 giugno

Per le prestazioni autorizzate da decreti ministeriali con scadenza successiva al 30 giugno 2022, l'Inps comunica che, a decorrere dal 1° luglio 2022, i datori di lavoro dovranno trasmettere, per il periodo residuo, un'apposita domanda di autorizzazione per ciascuna **unità produttiva**, sia nel caso di pagamento diretto che nel caso di conguaglio.

La predetta domanda dovrà essere trasmessa dal datore di lavoro tramite il sito istituzionale dell'Inps, accedendo al "[Portale Aziende, Consulenti e Associazioni di categoria](#)", "[Servizi per aziende e consulenti](#)" e selezionando la procedura "[CIG Straordinaria e Deroga](#)".

I datori di lavoro destinatari di più decreti ministeriali dovranno trasmettere una domanda per ciascun decreto e per ciascuna unità produttiva indicata nel decreto stesso.

Prestazioni concesse con decreti ministeriali adottati a partire dal 1° luglio

La presentazione delle **nuove domande** di integrazione salariale straordinaria a partire dal 1° luglio 2022 sarà di esclusiva competenza dell'Inps.

I datori di lavoro dovranno inviare un'apposita domanda di autorizzazione per ciascuna unità produttiva, accedendo al "*Portale Aziende, Consulenti ed Associazioni di categoria*", "*Servizi per aziende e consulenti*", funzioni CIG e Fondi di solidarietà selezionando la procedura "*CIG Straordinaria e Deroga*".

Prestazioni autorizzate a pagamento diretto

Per la comunicazione dei dati relativi al **pagamento diretto** si dovrà utilizzare la **procedura "UNICIG"** seguendo le indicazioni già fornite nella circolare n. 62 del 14 aprile 2021.

Si rammenta che i dati del pagamento diretto dovranno essere trasmessi - a pena di decadenza - entro la fine del secondo mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di sessanta giorni dalla comunicazione del provvedimento di autorizzazione.

Esposizione del conguaglio delle prestazioni e del contributo addizionale

Il datore di lavoro dovrà utilizzare il **codice di conguaglio** comunicato dall'Inps tramite il servizio "*Comunicazione bidirezionale*", consultabile dal Cassetto previdenziale del contribuente, unitamente al rilascio dell'autorizzazione all'integrazione salariale.

Per tutti gli eventi di cassa integrazione straordinaria gestiti con il sistema del **ticket**, si dovrà indicare il codice evento "**CSR**" ("*Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria Richiesta*") sia in caso di cassa integrazione richiesta e non ancora autorizzata, sia dopo avere ricevuto l'autorizzazione. Inoltre, dovrà essere indicato il codice "**T**" in "*TipoEventoCIG*" e il relativo ticket in `<IdentEventoCig>`.

A seguito dell'autorizzazione del conguaglio delle prestazioni anticipate i datori di lavoro dovranno valorizzare il nuovo codice causale "**L093**", avente il significato di "*CIGS Giornalisti exInpgi*", relativo ad autorizzazione soggetta o meno al contributo addizionale.

I datori di lavoro che non abbiano provveduto al conguaglio delle prestazioni anticipate entro il 30 giugno 2022 e il cui termine di decadenza è successivo al 1° luglio 2022 dovranno inserire nella denuncia il nuovo codice causale “**L570**”, avente il significato di “*Conguaglio CIGS Giornalisti periodi autorizzati da INPGI*”. Il predetto codice potrà essere esposto a decorrere dal **periodo di competenza** agosto 2022.

Per quanto concerne gli importi dovuti a titolo di contribuzione addizionale, il nuovo codice causale da utilizzare è “**E611**” avente il significato di “*Ctr. addizionale CIG Giornalisti ex Inpgi*”, presente nell’elemento <CongCIGSCausAdd>.

Si rammenta che il contributo addizionale è calcolato sulla retribuzione globale che sarebbe spettata ai lavoratori per le ore di lavoro non prestate, a decorrere dal periodo di paga successivo al provvedimento di concessione della prestazione.

Domande di intervento del Fondo di Garanzia per il TFR

A partire dal 1° luglio 2022, l’Inps diviene competente per la gestione del **Fondo di garanzia** istituito dall’articolo 2 della legge 29 maggio 1982, n. 297, in favore dei seguenti lavoratori: **giornalisti professionisti**, pubblicisti e praticanti titolari di un rapporto di **lavoro subordinato** di natura giornalistica.

I predetti lavoratori dovranno presentare le domande esclusivamente in via telematica, tramite:

- il servizio *online* “*Fondi di garanzia – Domanda (cittadino)*”, presente sul sito istituzionale;
- i servizi telematici offerti dai **soggetti abilitati** all’intermediazione con l’Inps.

Fondi di solidarietà bilaterali: nuove indicazioni su adeguamento e tutele

La deadline del 31 dicembre 2022 per l’**adeguamento dei Fondi di solidarietà** di cui agli articoli 26, 27 e 40 del D.lgs. n. 148/2015 si intende rispettata se, a tale data, risulta **sottoscritto dalle Parti sociali l’accordo collettivo**. È uno dei chiarimenti forniti dall’INPS con il [messaggio n. 2936 del 22 luglio 2022](#).

Il messaggio Inps va a integrare un articolato quadro regolatorio profondamente innovato dalla legge di Bilancio 2022 e oggetto di plurimi interventi di prassi (circolare n. 1 del 3 gennaio

2022 del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, circolare n. 18 del 1° febbraio 2022 e circolare n. 76 del 30 giugno 2022 dell'INPS).

Fondi di solidarietà bilaterali: adeguamento entro il 31 dicembre 2022

Secondo quanto disposto dalla legge di Bilancio 2022, i Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26, 27 e 40 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, già costituiti al 31 dicembre 2021, sono tenuti ad adeguarsi alle nuove disposizioni.

L'articolo 30, comma 1-bis dispone che, per i periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, i Fondi di solidarietà bilaterali (articolo 26), i Fondi di solidarietà bilaterali alternativi (articolo 27) nonché il Fondo territoriale intersettoriale delle Province autonome di Trento e di Bolzano e gli altri fondi di solidarietà (articolo 40) debbano assicurare, con riferimento alle causali di integrazioni salariali ordinarie e straordinarie, l'**erogazione di un assegno di integrazione salariale**. I fondi già costituiti si adeguano alle disposizioni entro il 31 dicembre 2022. In mancanza, i datori di lavoro, ai soli fini dell'erogazione dei trattamenti di integrazione salariale, confluiscono nel fondo di integrazione salariale a decorrere dal 1° gennaio 2023.

L'articolo 44, comma 11-quater, del D.lgs. n. 148/2015 prevede una eccezione per i Fondi di solidarietà bilaterali di cui all'articolo 26, costituiti nel periodo compreso fra il 1° gennaio 2020 e il 31 dicembre 2021. Per tali fondi il termine di adeguamento è fissato al 30 giugno 2023.

L'INPS, d'intesa con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, chiarisce che:

- il Fondo si costituisce con la sottoscrizione dell'accordo;
- il decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze, sancisce l'istituzione del Fondo presso l'INPS;
- la data di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del decreto, decorsi 15 giorni di *vacatio legis*, determina la data di entrata in vigore del decreto istitutivo;
- la nomina del Comitato amministratore rende il Fondo pienamente operativo.

Alla luce di tali chiarimenti, l'INPS conclude che la data del 31 dicembre 2022 stabilita per l'adeguamento dei singoli decreti istitutivi:

1) **riguarda tutti i Fondi di solidarietà**, compresi gli ultimi Fondi istituiti presso l'INPS (Fondo bilaterale di solidarietà per il sostegno del reddito del personale del settore dei servizi ambientali e Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali, costituiti in data antecedente al 1° gennaio 2020);

2) poiché l'adeguamento avviene con la sottoscrizione dell'accordo collettivo, trasmesso alla

competente Direzione Generale del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, per il rispetto del termine è sufficiente che l'**accordo sia sottoscritto entro il 31 dicembre 2022**.

Fondo di solidarietà bilaterale per l'artigianato e cassa integrazione straordinaria

La riforma 2021 prevede che, per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, la disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale e i conseguenti obblighi contributivi si applichino ai datori di lavoro non coperti dai Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26, 27 e 40, che - nel semestre precedente - abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti (articolo 20, comma 3-bis, del D.lgs. n. 148/2015).

A seguito della riforma e per i trattamenti di integrazione salariale relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, le imprese artigiane dell'indotto rientrano pertanto nell'ambito di applicazione del [Fondo di solidarietà bilaterale per l'artigianato \(FSBA\)](#), che dovrà riconoscere l'assegno di integrazione salariale anche per le causali straordinarie.

Il Fondo, evidenzia l'Istituto, in fase di adeguamento del proprio decreto istitutivo, potrà valutare una **rimodulazione della contribuzione di finanziamento** nell'ottica di garantire l'equilibrio finanziario.

Fondi di solidarietà bilaterali: tutele

L'INPS ricorda che i Fondi di solidarietà sono obbligati a garantire una durata della prestazione in misura almeno pari ai trattamenti di integrazione salariale, in base alla soglia dimensionale dell'impresa e alla causale invocata e nel rispetto delle durate massime complessive previste dall'articolo 4, comma 1, del D.lgs. n. 148/2015.

Pertanto, entro il 31 dicembre 2022, i fondi già costituiti dovranno adeguarsi garantendo le seguenti tutele:

Datori di lavoro

Datori di lavoro che occupano mediamente fino a 5 dipendenti nel semestre precedente

Datori di lavoro che occupano mediamente oltre 5 e fino a 15 dipendenti nel semestre precedente

Durata minima che va garantita dal Fondo

13 settimane di assegno di integrazione salariale per causali sia ordinarie che straordinarie

26 settimane di assegno di integrazione salariale per causali sia ordinarie che straordinarie

Datori di lavoro che occupano mediamente oltre 15 dipendenti nel semestre precedente

- 26 settimane di assegno di integrazione salariale per causali ordinarie;
- 24 mesi per causale CIGS "riorganizzazione aziendale" (anche per realizzare processi di transizione);
- 12 mesi per causale CIGS "crisi aziendale";
- 36 mesi per causale CIGS "contratto di solidarietà"

Ai lavoratori destinatari dell'assegno di integrazione salariale erogato dai Fondi di solidarietà e dal Fondo di integrazione salariale (FIS) **spetta l'assegno per il nucleo familiare** (dal 1° marzo 2022, per i nuclei familiari senza figli a carico) in rapporto al periodo di paga adottato e alle medesime condizioni dei lavoratori a orario normale.

I datori di lavoro operanti nei settori tutelati dai Fondi di solidarietà bilaterali non sono più tenuti all'assolvimento delle contribuzioni CIGO e CIGS (Titolo I del D.lgs. n. 148/2015).

Uniemens per pagamento diretto Cig, novità in arrivo

Con il [messaggio n. 2902 del 20 luglio](#), l'Inps rende note alcune **modifiche** apportate al flusso **Uniemens-CIG (UNI41)**, relativo a **richieste di pagamento diretto delle integrazioni salariali**, con periodi di competenza a partire **da agosto 2022**, nell'ambito della Gestione privata.

Vediamo quali sono.

| Il pagamento diretto Cig

Come noto, la disciplina dei trattamenti di integrazione salariale connessi [all'emergenza Covid-19](#) ha reso più frequente e più semplice il ricorso al **pagamento diretto** delle integrazioni salariali, superando in via eccezionale la previsione ordinaria che ne circoscrive l'utilizzo ai soli casi di comprovata difficoltà finanziaria dell'azienda.

Il relativo flusso **UniEmens-Cig** riguarda quindi anche l'invio dei dati che consentono all'Istituto di effettuare il **pagamento a saldo dei trattamenti di integrazione salariale Covid-19** per cui i datori di lavoro, avvalendosi delle disposizioni introdotte dagli articoli 22-quater e 22-quinquies del D.L. n. 18/2020, convertito, con modificazioni dalla L. n. 27/2020, hanno richiesto il **pagamento diretto**.

Restano, peraltro, **esclusi** dall'ambito di applicazione della norma **i trattamenti di integrazione salariale del settore agricolo**, per i quali rimangono in vigore le modalità di trasmissione dei dati tramite il modello "SR43" semplificato.

Le novità del Uniemens-CIG

L'Inps, riguardo le richieste di pagamento diretto delle integrazioni salariali con **periodi di competenza a partire da agosto 2022**, comunica che gli elementi <DetrazCarichiFam> e <DetrazLavDip>, divenuti **entrambi obbligatori**, devono essere compilati con il **medesimo valore** (S o N). Questa modifica ha lo scopo di evidenziare che, se viene chiesto all'Istituto di riconoscere le **detrazioni**, sono applicate sia quelle **da lavoro dipendente** sia, ove spettanti, quelle per **carichi familiari**.

Gli elementi <DetrazCarichiFam> e <DetrazLavDip> devono essere compilati, quindi, nel seguente modo:

- <DetrazLavDip> deve avere lo stesso valore dell'elemento <DetrazCarichiFam> con i seguenti valori: S = SI, N = NO;
- <DetrazCarichiFam> deve avere lo stesso valore dell'elemento <DetrazLavDip> con i seguenti valori: S = SI, N = NO

Esonero contributivo società cooperative, destinatari e modalità di fruizione

Arrivano chiarimenti dall'Inps, con il [messaggio n. 2864 di ieri 18 luglio](#), in ordine **all'esonero contributivo** disposto dalla legge di bilancio 2022 a favore delle **società cooperative** costituite dal 1° gennaio 2022.

Vediamo di che si tratta.

Esonero contributivo

Come detto, la legge di bilancio 2022 ha disposto, per le [società cooperative nate dal 1° gennaio 2022](#) e per un periodo massimo di **ventiquattro mesi**, **l'esonero dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro** fino a **seimila euro annui per ciascun lavoratore**, riparametrato e applicato su base mensile e **ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche**.

In adempimento a quanto disposto dalla [Commissione europea con decisione C\(2022\) 4054 final del 9 giugno 2022](#), la misura in questione è concedibile **entro e non oltre il 30 giugno 2022**, termine finale di operatività della normativa emergenziale dovuta al Covid.

Non sono oggetto di esonero le seguenti contribuzioni:

- i **premi** e i contributi **Inail**;
- l'eventuale contributo al **Fondo Tfr**;
- l'eventuale contributo, ove dovuto, ai **Fondi di solidarietà**, al **Fis**, e al **Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale** della Provincia autonoma di Trento e Bolzano-Alto Adige;
- il contributo per il finanziamento dei **Fondi interprofessionali per la formazione continua**;
- tutte le **contribuzioni che non hanno natura previdenziale**.

Destinatari

Beneficiano dell'esonero, quindi, le **società cooperative costituite** dallo scorso **1° gennaio da lavoratori provenienti da aziende i cui titolari intendano trasferire le stesse**, in cessione o in affitto, che abbiano comunicato al Ministero dello Sviluppo economico la propria costituzione **entro il 30 giugno 2022**.

A tali soggetti è stato attribuito dall'Istituto il **codice di autorizzazione "8Y"**, che, sempre da giugno 2022, assume il significato di "Cooperativa autorizzata all'esonero di cui all'articolo 1, comma 253, legge 234/2021".

Condizioni

Il diritto all'esonero contributivo è subordinato alle seguenti condizioni:

- rispetto delle norme sulla **sicurezza del lavoro**;
- presenza di **DURC**;
- assenza di violazioni delle norme a tutela delle **condizioni di lavoro** e rispetto degli altri obblighi in materia;
- rispetto degli **accordi nazionali, regionali, territoriali e aziendali**

Modalità operative

Ai fini della fruizione dell'agevolazione in oggetto, gli interessati devono inoltrare una **richiesta alla Struttura Inps territoriale competente** tramite la funzionalità "Contatti" del "Cassetto

previdenziale”, alla voce “Assunzioni agevolate e sgravi”, selezionando “Altre agevolazioni”, dichiarare la **data di costituzione** della società cooperativa, la **forza lavoro** della stessa, la **retribuzione media mensile** erogata ai lavoratori dipendenti, **l’aliquota contributiva datoriale media** applicata e **l’importo dell’esonero** di cui intendono avvalersi.

A partire dal flusso **Uniemens di competenza del mese di agosto**, i datori di lavoro dovranno evidenziare **i nomi dei lavoratori** interessati dall’esonero valorizzando l’elemento <Imponibile> e l’elemento <Contributo> della sezione <DenunciaIndividuale>, indicando la contribuzione piena calcolata sull’imponibile previdenziale del mese.

Per esporre il beneficio spettante vanno valorizzati all’interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, elemento <InfoAggcausalContrib> i seguenti elementi:

- nell’elemento <CodiceCausale> il nuovo valore “**ESWB**”, avente il significato di “Esonero contributivo per le società cooperative art 1, co. 253, L. n.234/2021”;
- nell’elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> il valore “**N**”;
- nell’elemento <AnnoMeseRif> **l’AnnoMese di riferimento del conguaglio**. Tale elemento, con riferimento ai mesi di gennaio 2022 e fino al mese precedente l’esposizione del corrente, può essere indicato **esclusivamente nei flussi Uniemens di competenza dei mesi di agosto, settembre e ottobre 2022**.
- nell’elemento <ImportoAnnoMeseRif> dovrà essere indicato **l’importo conguagliato**, relativo alla specifica competenza.

Contributi autonomi agricoli: nessuna sanzione per ritardo del pagamento

A seguito delle difficoltà rappresentate dagli intermediari delle aziende agricole, l’Inps con il [messaggio 14 luglio 2022, n. 2823](#), comunica l’azzeramento delle **sanzioni** relative al ritardato pagamento della prima rata dell’emissione per l’anno 2022 dei **lavoratori autonomi in agricoltura**, per il periodo dal 18 luglio 2022 all’8 agosto 2022.

Il prospetto “*Dettaglio F24 Esercizio: 2022*” che consente ai **contribuenti** di pagare le rate relative alla medesima emissione, è stato reso disponibile nel **cassetto previdenziale** dei lavoratori autonomi in agricoltura soltanto l’11 luglio 2022 ovvero a pochi giorni dal termine di scadenza fissato alla data del 18 luglio 2022.

Alla luce di ciò e tenendo in considerazione le difficoltà manifestate dagli **intermediari**, l’Inps ha prorogato la data del **versamento dei contributi** all’8 agosto 2022 senza l’applicazione di sanzioni.

GUIDA PRATICA

Bonus psicologo 2022: come fare per ottenerlo

È partita la corsa al Bonus psicologo 2022. **Si può richiedere all'INPS fino al prossimo 24 ottobre** seguendo le indicazioni fornite dallo stesso Istituto.

L'ordine di presentazione delle domande rileverà ai fini delle graduatorie stilate dall'INPS, che, nell'erogazione del contributo, dovrà aver riguardo al limite complessivo di 10 milioni di euro stanziati per l'anno 2022.

Con l'ausilio di tabelle riepilogative, si fornisce di seguito una guida pratica al Bonus psicologo 2022.

Bonus psicologo 2022: regole e istruzioni

Prima di addentrarsi negli aspetti più operativi, è opportuno soffermarsi sulla normativa e sulle istruzioni amministrative a cui far riferimento per la disciplina di base della misura.

Ad istituire il contributo è il cd. Decreto milleproroghe 2021 (articolo 1-quater, comma 3, del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 febbraio 2022, n. 15).

Con decreto interministeriale del 31 maggio 2022, emanato dal Ministro della Salute, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 148 del 27 giugno 2022), sono state definite le regole generali da applicare relativamente a requisiti, modalità di presentazione delle domande e modalità di erogazione del contributo.

L'INPS ha fornito, con la circolare n. 83 del 19 luglio 2022, le istruzioni di dettaglio per la presentazione delle domande ai fini dell'erogazione del beneficio, rilasciando con il messaggio n. 2905 del 21 luglio 2022, la piattaforma per l'invio delle richieste, disponibile dal 25 luglio 2022 (comunicato stampa 21 luglio 2022).

Bonus psicologo 2022: requisiti da possedere

Propedeuticamente alla compilazione (online) della domanda, facciamo un veloce check sui requisiti richiesti per avere diritto al Bonus psicologo 2022.

Possono beneficiare del Bonus psicologo 2022 le persone in condizione di depressione, ansia, stress e fragilità psicologica, a causa dell'emergenza pandemica e della conseguente crisi socio-economica, che siano nella condizione di beneficiare di un percorso psicoterapeutico.

N.B. Relativamente al requisito sanitario, sul quale l'INPS nulla argomenta, è bene sottolineare il rapporto causale che deve sussistere tra la condizione patologica e l'emergenza pandemica e conseguente crisi socio-economica. Pertanto, non tutte le **condizioni di depressione, ansia, stress e fragilità psicologica** danno diritto a bonus, ma solo quelle funzionalmente **collegate all'emergenza sanitaria e alla conseguente crisi economica**.

In aggiunta al requisito sanitario, i potenziali beneficiari, al momento della presentazione della domanda, devono:

- essere **residenti in Italia**;
- disporre di un **valore ISEE** in corso di validità, ordinario o corrente (articolo 9 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 5 dicembre 2013, n. 159) **non superiore a 50.000 euro**.

Il beneficio è riconosciuto **una sola volta**.

Attenzione: il possesso dei requisiti è autocertificato, ai sensi del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, sul modulo telematico di presentazione della domanda e sarà oggetto di verifica da parte dell'INPS sulla base delle informazioni disponibili negli archivi INPS e nelle banche dati di altre Amministrazioni pubbliche.

Bonus psicologo 2022: importi

Trattandosi di una misura che mira a sostenere le fasce più deboli della popolazione, l'importo del Bonus psicologo 2022 viene dal legislatore modulato in base al valore dell'ISEE, secondo le **seguenti fasce**:

- per ISEE inferiore a 15.000 euro, l'importo massimo complessivo per ogni beneficiario è pari a **600 euro**;
- per ISEE compreso tra i 15.000 e i 30.000 euro, l'importo massimo complessivo per ogni beneficiario è pari a **400 euro**;
- per ISEE superiore a 30.000 e non superiore a 50.000 euro, l'importo massimo complessivo per ogni beneficiario è pari a **200 euro** per ogni beneficiario.

Per ISEE superiore 50.000 euro il bonus non spetta.

È ammessa la **spesa massima di 50 euro per ogni seduta psicoterapia** effettuata presso lo

studio del professionista specialista, regolarmente iscritto nell'elenco degli psicoterapeuti nell'ambito dell'albo degli psicologi e che abbia aderito all'iniziativa.

Bonus psicologo 2022: domanda

La domanda può essere presentata accedendo al servizio “Contributo sessioni psicoterapia”, disponibile sulla home page del sito web dell'Istituto inps.it al seguente percorso:

- “Prestazioni e servizi” > “Servizi” > “Punto d'accesso alle prestazioni non pensionistiche”.

Attenzione. In caso di presentazione tramite il **servizio online** “Contributo sessioni psicoterapia” occorre dotarsi di **SPID** di livello 2 o superiore o di Carta di identità elettronica (CIE) 3.0 o di Carta Nazionale dei servizi (CNS).

In alternativa, è possibile rivolgersi al Contact Center Integrato dell'INPS.

È bene osservare che in alcuni casi il “beneficiario” del bonus è soggetto diverso dal “richiedente” che presenta la richiesta di accesso al beneficio. E' il caso per esempio del **genitore esercente la responsabilità genitoriale** o tutore o affidatario di cui alla legge 4 maggio 1983, n. 184 che presenta domanda per il minore d'età o del tutore, del curatore e dell'amministratore di sostegno che fa richiesta per conto di un soggetto interdetto, inabilitato o beneficiario dell'amministrazione di sostegno.

Bonus psicologo 2022: casi particolari

Se l'**ISEE è difforme o presenta omissioni**, l'INPS deve chiedere al richiedente di presentare una **nuova DSU**.

Il richiedente, entro 30 giorni di tempo dal termine ultimo di presentazione della domanda (24 ottobre 2022), può regolarizzare l'ISEE difforme:

1. presentando una nuova DSU, comprensiva delle informazioni in precedenza omesse o diversamente esposte;
2. presentando la domanda con ISEE recante omissioni e/o difformità, fatto salvo il diritto dell'Istituto erogatore del beneficio di richiedere idonea documentazione. Trascorso il termine indicato, nel caso in cui in cui permanga la difformità riscontrata, la domanda è considerata improcedibile;

3. rettificando la DSU, con effetto retroattivo. Ipotesi consentita solo per ISEE presentata tramite CAF e in presenza di un errore materiale.

Bonus psicologo 2022: procedura in sintesi

Presentazione della domanda entro il 24 ottobre 2022

Servizio online “Contributo sessioni psicoterapia”

Contact Center Integrato dell'INPS

Istruttoria INPS

Le domande sono sottoposte a istruttoria automatizzata centralizzata

Graduatorie

Dal 25 ottobre 2022 (al termine del periodo stabilito per la presentazione delle domande)

L'INPS redige le graduatorie per l'assegnazione del beneficio, distinte per Regione e Provincia autonoma, tenendo conto del valore ISEE e, a parità di valore ISEE, dell'ordine di presentazione. Con messaggio in via di pubblicazione l'INPS avvertirà del completamento della definizione delle graduatorie.

Esito della richiesta

Comunicazione tramite SME e/o mail ai soggetti richiedenti ai recapiti indicati in domanda e consultabile nella sezione “Ricevute e provvedimenti” della procedura utilizzata per la presentazione della domanda.

Accoglimento della domanda

Rigetto (in caso di assenza dei requisiti)

L'INPS emette il relativo provvedimento con l'indicazione dell'importo del beneficio e del codice univoco associato da consegnare al professionista presso cui si tiene la sessione di psicoterapia e da utilizzare dallo stesso ai fini della rendicontazione (*)

Fruizione del bonus

Il richiedente, ricevuta comunicazione di accoglimento della domanda, ha 180 giorni di tempo per l'utilizzo del codice univoco.

Decorso tale termine il codice univoco è automaticamente annullato e le risorse non utilizzate sono riassegnate nel rispetto dell'ordine della graduatoria regionale o provinciale, individuando nuovi beneficiari.

(*) In fase di prenotazione o di conferma della sessione di psicoterapia, il professionista, in apposita sezione, è tenuto ad indicare il **codice univoco**, con il codice fiscale del beneficiario. Il bonus di 50 euro massimo a seduta è erogato al professionista secondo le modalità dallo stesso

indicate.

L'erogazione del bonus è **subordinata alla delibera con cui le Regioni e/o Provincie autonome** di Trento e Bolzano autorizzano l'INPS a corrispondere gli importi relativi al beneficio nonché al previo trasferimento all'Istituto delle risorse finanziarie.

Due buone ragioni per affrettarsi a presentare domanda

1) Se dovesse essere raggiunto il limite di budget (10 milioni di euro per l'anno 2022) la domanda si considera accolta, ma l'INPS non provvederà ad erogare il bonus, fatta salva l'eventuale riassegnazione di risorse non utilizzate o un eventuale incremento del budget.

2) L'INPS nel redigere le graduatorie darà priorità alle persone richiedenti con ISEE più basso e, a parità di ISEE, la priorità sarà determinata dall'ordine cronologico di presentazione della domanda.

Normativa e prassi

Inps, circolare n. 83 del 19 luglio 2022,

Inps, messaggio n. 2905 del 21 luglio 2022