



CIRCOLARE MARZO 2022

INDICE

1) Dall'INPS chiarimenti in merito agli effetti dell'Assegno unico e universale sulla disciplina dell'Assegno familiare	pag. 2
2) La nuova procedura semplificata per le istanze di accesso alle integrazioni salariali del FIS e dei Fondi di solidarietà bilaterali	pag. 3
3) Comunicazioni dei rapporti di lavoro in codatorialità nei contratti di rete	pag. 4
4) INAIL: le nuove procedure di trasmissione dei Certificati di infortunio	pag. 4
5) Le novità sulla depenalizzazione parziale del reato di omesso versamento delle ritenute previdenziali	pag. 5
6) Bonus asilo nido: procedura per l'inserimento delle domande per l'anno 2022	pag. 6
7) Ticket di licenziamento: i nuovi importi del 2022	pag. 7
8) Assegno di integrazione salariale garantito dal Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali: chiarimenti Inps	pag. 8
9) I nuovi obblighi formativi in capo ai datori di lavoro sulla sicurezza sui luoghi di lavoro	pag. 9
 <i>Approfondimenti</i>	
- Le novità di INPS e MLPS sulla procedura per richiedere le integrazioni salariali	pag. 10
- Contratti di rete e codatorialità: i primi chiarimenti operativi sulle comunicazioni obbligatorie	pag. 11
- Obblighi formativi e di addestramento in materia di salute e sicurezza sul lavoro che interessano datori di lavoro	pag. 13
 <i>Principali Scadenze</i>	pag. 15

IN BREVE

AGEVOLAZIONI

[Dall'INPS chiarimenti in merito agli effetti dell'Assegno unico e universale sulla disciplina dell'Assegno familiare](#)

INPS, Circolare 28 febbraio 2022, n. 34

Con la Circolare 28 febbraio 2022, n. 34, l'INPS ha fornito chiarimenti in merito agli effetti dell'introduzione dell'Assegno unico e universale sulla disciplina dell'Assegno per il nucleo familiare e degli Assegni familiari (AF).

In particolare, si precisa che **dal 1° marzo 2022**:

- non sono più riconosciute le prestazioni di Assegno per il nucleo familiare e di Assegni familiari, riferite ai nuclei familiari con figli e orfanili per i quali subentra la tutela dell'Assegno unico;
- continuano invece ad essere riconosciute le prestazioni di Assegno per il nucleo familiare e di Assegni familiari riferite a nuclei familiari composti unicamente dai coniugi, con esclusione del coniuge legalmente ed effettivamente separato, dai fratelli, dalle sorelle e dai nipoti, di età inferiore a 18 anni compiuti ovvero senza limiti di età, qualora si trovino, a causa di infermità o difetto fisico o mentale, nell'assoluta e permanente impossibilità di dedicarsi ad un proficuo lavoro, nel caso in cui essi siano orfani di entrambi i genitori e non abbiano conseguito il diritto a pensione ai superstiti.

A partire dal 1° marzo 2022, inoltre, se il **nucleo orfanile** risulta composto da figli minori o maggiorenni inabili, non spettano l'Assegno per il nucleo familiare e gli Assegni familiari, ma è possibile riconoscere esclusivamente l'Assegno unico, tenendo conto dei limiti di età previsti dal D.Lgs. n. 230/2021, nonché della condizione di figlio a carico che dev'essere verificata sulla base dell'art. 3 del D.P.C.M. 5 dicembre 2013, n. 159.

Se invece il nucleo familiare è composto dal **coniuge titolare di pensione ai superstiti** nell'assoluta e permanente impossibilità di dedicarsi ad un proficuo lavoro si potrà richiedere l'ANF.

AMMORTIZZATORI SOCIALI

[La nuova procedura semplificata per le istanze di accesso alle integrazioni salariali del FIS e dei Fondi di solidarietà bilaterali](#)

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Circolare 16 febbraio 2022, n. 3; INPS, Messaggio 17 febbraio 2022, n. 802

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – con Circolare del 16 febbraio 2022, n. 3 – ha fornito alcuni chiarimenti in merito alla procedura semplificata per le istanze di accesso alle integrazioni salariali del FIS e dei Fondi di solidarietà bilaterali.

Al riguardo, viene precisato che nell’ottica di una **semplificazione** delle modalità di presentazione dell’istanza per l’accesso all’assegno di integrazione salariale riconosciuto dal FIS, si rende possibile, in via transitoria ed eccezionale fino al 31 marzo 2022, atteso anche l’attuale contesto emergenziale, presentare l’istanza all’INPS secondo modalità semplificate, al fine di assicurare, in condizioni di parità, tutele e sostegno al reddito ai lavoratori nell’ottica della loro massima effettività.

Sulla medesima tematica si è espressa successivamente l’INPS – che con Messaggio del 17 febbraio 2022, n. 802 – ha precisato che con riferimento alle istanze presentate, dal 1° gennaio 2022 al 31 marzo 2022, ex lege n. 234/2021 e D.L. n. 4/2022 e a prescindere dalle durate e dalle causali dei trattamenti richiesti:

- in deroga a quanto previsto dall’art. 14, D.Lgs. n. 148/2015, l’**informativa sindacale** può essere anche **successiva all’inizio del periodo di sospensione richiesto;**
- la **comunicazione dell’avvenuta informativa** deve essere, comunque, prodotta dal datore di lavoro a corredo della domanda di accesso al trattamento;
- per le domande, anche quelle già presentate, ed eventualmente prive della comunicazione predetta, le Strutture territoriali, in sede di valutazione della domanda, avranno cura di richiederla, attivando il **supplemento istruttorio** previsto dall’art. 11 del DM n. 95442/2016;
- nell’ipotesi in cui, a seguito della richiesta di supplemento istruttorio, i datori di lavoro non diano comunicazione all’Istituto dell’avvenuta informativa sindacale, la **domanda sarà respinta.**

Vedi l’Approfondimento

COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE

Comunicazioni dei rapporti di lavoro in codatorialità nei contratti di rete

D.M. 29 ottobre 2021, n. 205; INL, Nota 22 febbraio 2022, prot. n. 315

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – con Decreto del 29 ottobre 2021, n. 205 – ha fornito alcuni chiarimenti in merito alle Comunicazioni dei rapporti di lavoro in regime di codatorialità.

Il provvedimento definisce le **modalità operative per la comunicazione dei rapporti di lavoro** in regime di codatorialità da parte dell'impresa referente, individuata nell'ambito di contratti di rete.

Le comunicazioni di **inizio, trasformazione, proroga e cessazione** dei rapporti di lavoro in regime di codatorialità (ivi comprese le comunicazioni di **distacco**) sono effettuate **telematicamente** per il tramite del modello "Unirete" (rinvenibile sul sito www.servizi.lavoro.gov.it).

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro – con Nota del 22 febbraio 2022, prot. n. 315 – ha fornito dei chiarimenti operativi in merito alle comunicazioni dei rapporti di lavoro in regime di codatorialità, anche alla luce del decreto MLPS n. 205/2021.

Vedi l'Approfondimento

INAIL, DENUNCE E COMUNICAZIONI

INAIL: le nuove procedure di trasmissione dei Certificati di infortunio

INAIL, Comunicato 21 febbraio 2022

L'INAIL - con comunicato del 21 febbraio 2022 - ha reso noto che, a partire **dal prossimo 28 aprile 2022**, sarà operativo il nuovo applicativo per l'invio dei certificati di infortunio nelle **tre modalità di trasmissione online**, offline e cooperazione applicativa/interoperabilità.

Gli utenti che trasmettono i certificati con la modalità di **invio offline**, ovvero tramite il file in formato .txt, .xml oppure .zip, devono **adeguare il proprio sistema**, seguendo le istruzioni fornite nella documentazione (manuale utente, cronologia delle versioni, xml schema, tabelle tipologiche e specifiche tecniche).

Gli utenti che trasmettono i certificati in **cooperazione applicativa** possono continuare ad usufruire dell'attuale servizio per il solo anno 2022.

A partire dal 1° gennaio 2023 è, infatti, unicamente operativo il nuovo servizio Rest, secondo un accordo ancora in corso di definizione. Per l'adeguamento al nuovo servizio occorre consultare la documentazione tecnica disponibile agli indirizzi www.inail.it/api/docs/home e www.inail.it/onecatalog/#!/pdd/prod (servizio "API Certificati Medici Infortunio - CMI-CertificatoMedicoInfortunio").

INPS, DENUNCE E COMUNICAZIONI

[Le novità sulla depenalizzazione parziale del reato di omesso versamento delle ritenute previdenziali](#)

INPS, Circolare 25 febbraio 2022, n. 32

L'INPS - con Circolare 25 febbraio 2022, n. 32 - ha illustrato le disposizioni operative per l'**emissione dell'ordinanza-ingiunzione**, finalizzata all'irrogazione della sanzione amministrativa pecuniaria da € 10.000 ad € 50.000:

- per gli omessi versamenti di importo non superiore ad € 10.000 annui a seguito dell'intervento di parziale depenalizzazione del reato di omesso versamento delle ritenute previdenziali;
- per l'emissione dell'ordinanza motivata di archiviazione.

Al riguardo, l'Istituto ha precisato che per le **fattispecie di illecito amministrativo**, l'art. 16, Legge n. 689/1981 ha disciplinato il **pagamento in misura ridotta pari alla terza parte del massimo della sanzione prevista per la violazione commessa** o, qualora più favorevole e se sia stato stabilito il minimo della sanzione edittale, pari al doppio del relativo importo.

Tale pagamento deve essere effettuato **entro il termine di 60 giorni dalla contestazione immediata** o, se questa non vi è stata, dalla notificazione degli estremi della violazione. La misura ridotta nel caso in commento è pari ad € 16.666, ossia alla terza parte del massimo della sanzione prevista di € 50.000.

A questo importo si devono aggiungere le **spese del procedimento**. Se il pagamento viene effettuato nei termini indicati, dunque, il procedimento si estingue.

Bonus asilo nido: procedura per l'inserimento delle domande per l'anno 2022

INPS, Messaggio 25 febbraio 2022, n. 925; Messaggio 28 febbraio 2022, n. 957

L'INPS - con Messaggio 25 febbraio 2022, n. 925 - ha comunicato che è stata rilasciata la procedura per l'inserimento delle domande di bonus asilo nido per l'anno 2022.

Il beneficio è rivolto ai **genitori di figli nati, adottati o affidati fino a tre anni d'età** (compiuti nel periodo tra gennaio e agosto 2022) e consiste in un **bonus per sostenere le spese per l'asilo nido** o in un contributo per il supporto **presso la propria abitazione**, in caso di bambini impossibilitati a frequentare l'asilo perché affetti da gravi patologie che compiono tre anni entro il 31 dicembre 2022.

Gli importi dei contributi sono stabiliti in base all'**ISEE minorenni**.

In assenza di ISEE valido viene concesso l'importo minimo.

La domanda di contributo per il pagamento delle rette dell'asilo nido deve essere presentata dal genitore o dall'affidatario del minore che ne sostiene l'onere e deve recare l'indicazione delle mensilità, comprese **tra gennaio e dicembre 2022 fino a un massimo di 11**, per le quali si intende ottenere il beneficio.

Il contributo viene erogato dietro presentazione della **documentazione attestante l'avvenuto pagamento delle singole rette** (sono esclusi dal contributo servizi integrativi, come ad esempio le ludoteche, gli spazi gioco, il prescuola, etc.) e non può eccedere la spesa effettivamente sostenuta e rimasta a carico dell'utente.

Le ricevute corrispondenti ai pagamenti delle rette non presentate all'atto della domanda devono essere allegate in procedura **non oltre il 1° aprile 2023**.

La domanda deve essere presentata, tramite uno dei seguenti canali:

- **portale web dell'Istituto**, utilizzando gli appositi servizi raggiungibili direttamente dalla home page del sito www.inps.it, se si è in possesso di SPID di livello 2 o superiore o una Carta di identità elettronica 3.0 (CIE), o una Carta Nazionale dei Servizi (CNS);
- **tramite gli Istituti di Patronato**, utilizzando i servizi offerti gratuitamente dagli stessi.

Con messaggio Inps 28 febbraio 2022, n. 957 non è più prevista la presentazione a mezzo Contact Center Integrato.

[Ticket di licenziamento: i nuovi importi del 2022](#)

INPS, Circolare 16 febbraio 2022, n. 26

L'INPS - con Circolare del 16 febbraio 2022, n. 26 - ha comunicato la misura, in vigore dal 1° gennaio 2022, degli importi massimi dei trattamenti di integrazione salariale, dell'assegno di integrazione salariale e dell'assegno emergenziale per il Fondo di solidarietà del Credito, dell'assegno emergenziale per il Fondo di solidarietà del Credito Cooperativo, delle indennità di disoccupazione NASpI, DIS-COLL, ALAS, dell'indennità straordinaria di continuità reddituale e operativa (ISCRO), dell'indennità di disoccupazione agricola, nonché la misura dell'importo mensile dell'assegno per le attività socialmente utili.

Con riferimento all'**indennità mensile NASpI**, è stato stabilito che per il 2022 l'ammontare è pari ad € 1.250,87, fermo restando che l'importo massimo mensile non può in ogni caso superare il valore mensile di € 1.360,77.

Tale importo deve essere preso in considerazione per il calcolo del cd. ticket di licenziamento.

In tal senso, a mente dell'art. 2, comma 31, legge n. 92/2012, è istituito nei confronti dei datori di lavoro in tutti i casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per le causali che darebbero diritto alla NASpI, l'obbligo di versare un **contributo di licenziamento** (cd. ticket di licenziamento) il cui valore ammonta al **41% del massimale mensile di NASpI** per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni.

Pertanto, il valore è il seguente:

Definizione del contributo NASpI	Massimale NASpI 2022 x 41% Euro 1.360,77 x 41%	Euro 557,92
Definizione del contributo mensile	Valore contributo annuo: 12 mesi Euro 557,92: 12 = 46,49	Euro 46,49

Il valore complessivo del ticket di licenziamento da erogare in caso di licenziamento scaturisce da una moltiplicazione tra € 46,49 ed il numero di mesi di anzianità di servizio (per un massimo complessivo pari a 36 mesi).

INPS, PRESTAZIONI

Assegno di integrazione salariale garantito dal Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali: chiarimenti Inps

INPS, Circolare 21 febbraio 2022, n. 29

L'INPS - con Circolare del 21 febbraio 2022, n. 29 - ha fornito le istruzioni amministrative, operative e contabili in ordine alla prestazione di assegno di integrazione salariale garantito dal Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali in costanza di rapporto di lavoro, a seguito di **sospensione o riduzione dell'attività lavorativa** per le causali previste in materia di integrazione salariale ordinaria e/o straordinaria, attraverso l'erogazione dell'assegno di integrazione salariale.

L'assegno di integrazione salariale può essere richiesto per le seguenti **causali**:

- situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti;
- situazioni temporanee di mercato;
- riorganizzazione aziendale;
- crisi aziendale;
- contratti di solidarietà.

Per ciascuna unità produttiva la prestazione è corrisposta per una **durata massima di dodici mesi in un biennio mobile**.

Per i datori di lavoro che impiegano mediamente **più di quindici dipendenti** è previsto un ulteriore intervento per un periodo massimo di ventisei settimane in un biennio mobile.

A tutte le istanze presentate dai datori di lavoro, o loro consulenti/intermediari, a partire dal 28 settembre 2021 è associato un codice identificativo (ticket di 16 caratteri alfanumerici). I datori di lavoro o i loro consulenti/intermediari dovranno indicare il "CodiceEvento" in caso di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, che è gestito con il sistema del ticket. Nel **flusso Uniemens** è necessario indicare:

- nell'elemento "Settimana" di "DatiRetributivi" di "DenunciaIndividuale", nel campo "CodiceEvento" il codice che identifica l'evento di riduzione/sospensione tutelato dal Fondo;
- nell'elemento "IdentEventoCIG" e nell'elemento "CodiceEvento" di "DifferenzeACredito" il codice identificativo ticket.

Per l'**esposizione sia del contributo aggiuntivo** che del conguaglio delle somme anticipate ai lavoratori e relative a ciascuna domanda di assegno di integrazione salariale/assegno ordinario che è stata autorizzata, deve essere utilizzato a livello di denuncia aziendale "ConguagliCIG" "CIGAutorizzata" l'elemento "FondoSol".

In particolare, i datori di lavoro o i loro consulenti/intermediari dovranno operare nel seguente modo:

- nell'elemento "NumAutorizzazione" di "CIGAutorizzata" andrà esposto il numero di autorizzazione rilasciato dalla Struttura INPS competente;
- negli elementi "CongFSolCausaleADebito" e "CongFSolImportoADebito" di "CongFSolADebito" di "FondoSol" andranno indicati, rispettivamente, la causale del versamento del contributo addizionale e il relativo importo;
- negli elementi "CongFSolCausaleACredito" e "CongFSolImportoACredito" di "CongFSolACredito" di "FondoSol" andranno indicati rispettivamente la causale dell'importo posto a conguaglio e il relativo importo.

SICUREZZA SUL LAVORO

[I nuovi obblighi formativi in capo ai datori di lavoro sulla sicurezza sui luoghi di lavoro](#)

INL, Circolare 17 febbraio 2022, n. 1

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro - con Circolare del 17 febbraio 2022, n. 1 - ha fornito le prime indicazioni con specifico riferimento alle novità che, in materia di formazione, interessano datori di lavoro, dirigenti e preposti, alla luce delle novità introdotte dal D.L. n. 146/2021.

Il datore di lavoro, unitamente ai dirigenti ed ai preposti, deve ricevere una "adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico" secondo quanto previsto da un accordo da adottarsi in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, **entro il 30 giugno 2022**.

Per quanto concerne il datore di lavoro, l'accordo demandato alla Conferenza costituisce dunque **elemento indispensabile per la determinazione della durata e delle modalità della formazione** ma anche dei contenuti minimi della stessa.

Relativamente all'individuazione degli obblighi formativi a carico dei dirigenti e dei preposti, si fa riferimento alle seguenti tematiche:

- principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
- definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- valutazione dei rischi;
- individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione".

Vedi l'Approfondimento

APPROFONDIMENTI

AMMORTIZZATORI SOCIALI

Le novità di INPS e MLPS sulla procedura per richiedere le integrazioni salariali

Il MLPS e l'INPS – rispettivamente con Circolare n. 3/2022 e con Messaggio n. 802/2022 – hanno reso nota la procedura semplificata per le istanze di accesso alle integrazioni salariali del FIS e dei Fondi di solidarietà bilaterali.

Com'è noto, sono destinatari del FIS:

- i datori di lavoro non destinatari della Cassa integrazione ordinaria e non coperti dai Fondi di cui agli articoli 26, 27 e 40, D.Lgs. n. 148/2015 che occupano mediamente fino a 15 dipendenti nel semestre precedente;
- i datori di lavoro non destinatari della Cassa integrazione ordinaria e non coperti dai Fondi di cui agli artt. 26, 27 e 40, D.Lgs. n. 148/2015 che occupano mediamente oltre 15 dipendenti nel semestre precedente, nonché i datori di lavoro di cui all'art. 20, comma 3-ter.

Pertanto, tutti i datori di lavoro che occupano almeno un dipendente, appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nell'ambito di applicazione delle integrazioni salariali ordinarie e che non aderiscono ai fondi di solidarietà bilaterale o a quelli bilaterali alternativi.

Per quanto riguarda i lavoratori, hanno diritto di percepire l'indennità tutti i dipendenti assunti con contratto di lavoro subordinato, compresi i lavoratori a domicilio, gli apprendisti (indipendentemente dalla tipologia di apprendistato) e con la sola esclusione dei dirigenti.

Il **datore di lavoro**, in caso di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, ha l'obbligo di **comunicare** in via preventiva alle organizzazioni sindacali le **cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro**, l'entità e la durata prevedibile e il numero dei lavoratori interessati.

A tale comunicazione segue, su richiesta di una delle parti, un esame congiunto, che può svolgersi anche a distanza, volto a valutare la situazione oggettiva al fine di tutelare gli interessi dei lavoratori in relazione alla crisi dell'impresa/datore di lavoro.

L'**esame congiunto** consiste dunque in un esame della situazione complessiva ed è finalizzato alla tutela degli interessi dei lavoratori in relazione alla situazione di crisi, nei seguenti termini:

- 10 giorni nel caso di aziende con meno di 50 dipendenti;
- 25 giorni nel caso di aziende con più di 50 dipendenti.

A decorrere dal 1° gennaio 2022 sono soggetti alla disciplina del FIS i datori di lavoro che occupano anche solo un dipendente, non rientranti nel campo di applicazione della CIGO, e non destinatari delle tutele garantite dai Fondi di solidarietà bilaterali.

Al fine di semplificare le modalità di presentazione dell'istanza per l'accesso all'assegno di integrazione salariale riconosciuto dal FIS, è possibile, in via transitoria ed eccezionale fino al 31 marzo 2022, presentare l'istanza all'INPS secondo modalità semplificate, al fine di assicurare, in condizioni di parità, tutele e sostegno al reddito ai lavoratori nell'ottica della loro massima effettività.

La **domanda** può quindi essere presentata all'Istituto anche **in assenza della attestazione dell'avvenuto espletamento**, in via preventiva, **dell'esame congiunto**, con riferimento alle istanze presentate, dal 1° gennaio 2022 al 31 marzo 2022.

L'informativa deve essere espletata e comunicata all'Istituto e l'INPS potrà richiedere in sede di istruttoria l'integrazione dell'istanza su questo aspetto.

Per quanto attiene alle richieste di pagamento diretto, si prevede che le difficoltà finanziarie del datore di lavoro, nel medesimo periodo dal 1° gennaio 2022 al 31 marzo 2022, potranno desumersi anche sulla base di una documentazione semplificata, ovvero una relazione che, facendo riferimento al fatto notorio della crisi pandemica in atto, indichi le ricadute negative anche di natura temporanea sulla situazione finanziaria del singolo datore di lavoro che determina le difficoltà che giustificano la richiesta di pagamento diretto.

Il datore di lavoro richiedente dovrà, quindi, esplicitare le ricadute del contesto generale emergenziale sulla propria situazione economico-finanziaria, tale da determinare la **situazione di difficoltà finanziaria**, attraverso una relazione che, alla luce della congiuntura economica persistente, si limiti ad esplicitare le ricadute di tale contesto, coerentemente alla causale invocata, sulla situazione del singolo datore di lavoro.

COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE

[Contratti di rete e codatorialità: i primi chiarimenti operativi sulle comunicazioni obbligatorie](#)

Nell'ultima settimana di febbraio 2022, sono state individuate le modalità operative di **comunicazione dei rapporti di lavoro** in codatorialità da parte dell'impresa referente individuata nell'ambito di **contratti di rete** stipulati ai sensi dell'art. 3, comma 4-ter e sexies, del D.L. n. 5/2009.

Sull'argomento in specie (così come novellato dal cd. decreto Rilancio del 2020) sono intervenuti, prima il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, poi l'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Andando nel dettaglio, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – con Decreto del 29 ottobre 2021, n. 205 – ha fornito alcuni chiarimenti in merito alle Comunicazioni dei rapporti di lavoro in regime di codatorialità.

Il provvedimento definisce le modalità operative per la comunicazione dei rapporti di lavoro in regime di codatorialità da parte dell'impresa referente, individuata nell'ambito di contratti di rete.

Le **comunicazioni di inizio, trasformazione, proroga e cessazione** dei rapporti di lavoro in regime di codatorialità (ivi comprese le comunicazioni di distacco) sono effettuate telematicamente per il tramite del modello "Unirete" (rinvenibile sul sito www.servizi.lavoro.gov.it).

In merito all'**inquadramento previdenziale ed assicurativo**, per i lavoratori già in forza presso le imprese che aderiscono alla rete e che sono utilizzati in regime di codatorialità, si fa riferimento all'impresa di provenienza.

In caso di nuova assunzione di personale da utilizzare in codatorialità, nella relativa comunicazione va indicata l'**impresa alla quale imputare**, sotto il profilo dell'inquadramento previdenziale ed assicurativo, **il lavoratore assunto**.

Per quanto riguarda gli adempimenti legati al Libro Unico del Lavoro, i lavoratori in codatorialità:

- sono iscritti sul libro unico del lavoro dell'impresa individuata;
- le relative annotazioni evidenziano separatamente l'impiego orario del lavoratore presso ciascun datore di lavoro.

Successivamente, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro – con Nota del 22 febbraio 2022, prot. n. 315 – ha fornito dei chiarimenti operativi in merito alle comunicazioni dei rapporti di lavoro in regime di codatorialità, anche alla luce del decreto MLPS n. 205/2021.

Nel rapporto di lavoro in codatorialità, tutti i **retisti assumono il ruolo sostanziale di datori di lavoro dei lavoratori coinvolti**, benché gli adempimenti concernenti la gestione del rapporto per finalità di semplificazione degli oneri amministrativi siano formalmente riservati ad un'unica impresa.

La stipula del contratto di rete e dell'accordo di co-datorialità, infatti, implica l'insorgenza in capo ai lavoratori coinvolti dell'obbligo di rendere la prestazione lavorativa nei confronti di tutti i co-datori e, in capo a quest'ultimi, l'obbligo di corrispondere la retribuzione dovuta e di provvedere ai versamenti previdenziali dovuti.

In altri termini, l'adempimento degli obblighi connessi al rapporto di lavoro potrà essere richiesto, per l'intero, a ciascuno dei co-datori ferma restando la valenza, nei soli rapporti interni, di accordi volti a limitare il piano delle responsabilità e della natura liberatoria dell'adempimento dell'uno nei confronti degli altri con ogni facoltà di regresso nel rispetto delle regole stabilite tra le parti.

Pertanto, mentre nel distacco, attivabile nell'ambito della rete in termini alternativi alla codatorialità, il lavoratore interessato è coinvolto nell'ambito di un rapporto bilaterale tra impresa retista distaccante e impresa retista

distaccataria, la **codatorialità** consente il potenziale **coinvolgimento di tutte le imprese appartenenti alla rete**, che restano libere di scegliere se aderire a tale modello ed usufruire della prestazione lavorativa in base alle c.d. “regole di ingaggio” appositamente predisposte ed accessorie rispetto al contratto di rete.

La conseguenza di tale scelta, stante la piena autonomia nell’elezione del vincolo di codatorialità e la possibilità riconosciuta ai soggetti in rete di valutare la convenienza dell’assunzione del vincolo solidale nella gestione dei rapporti di lavoro, determina la strutturazione della controparte datoriale del rapporto di lavoro nei termini di parte soggettivamente complessa e l’applicazione del regime di **corresponsabilità retributiva, previdenziale e assicurativa** ex art. 1294 c.c.

SICUREZZA SUL LAVORO

[Obblighi formativi e di addestramento in materia di salute e sicurezza sul lavoro che interessano datori di lavoro](#)

L’Ispettorato Nazionale del Lavoro - con Circolare n. 1/2022 - ha fornito alcuni chiarimenti sugli **obblighi formativi e di addestramento** in materia di **salute e sicurezza sul lavoro** che interessano datori di lavoro, dirigenti e preposti, introdotti dall’art. 13, decreto Fisco-Lavoro (n. 146/2021).

L’operatività delle nuove disposizioni è tuttavia in gran parte rinviata alle scelte che il legislatore ha rimesso alla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano che si dovrà esprimere **entro il 30 giugno 2022**.

Tra le novità più rilevanti, si segnala che il datore di lavoro, i dirigenti e i preposti devono ricevere un’adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, secondo quanto previsto dall’accordo di rimesso, entro il 30 giugno 2022, alla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano.

La disposizione individua, quale **nuovo soggetto destinatario degli obblighi formativi**, il **datore di lavoro** il quale, unitamente ai dirigenti ed ai preposti, deve ricevere una “adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico”. I contenuti del nuovo obbligo dovranno essere tuttavia individuati dalla Conferenza.

Ad essa è infatti demandato il compito di adottare “un accordo nel quale provvede all’accorpamento, alla rivisitazione e alla modifica degli accordi attuativi del presente decreto in materia di formazione, in modo da garantire:

- a) l’individuazione della durata, dei contenuti minimi e delle modalità della formazione obbligatoria a carico del datore di lavoro;

- b) l'individuazione delle modalità della verifica finale di apprendimento obbligatoria per i discenti di tutti i percorsi formativi e di aggiornamento obbligatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro e delle modalità delle verifiche di efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa".

Sarà dunque l'accordo a determinare non soltanto la durata e le modalità della formazione ma anche i contenuti minimi della stessa. Ne consegue che il nuovo obbligo formativo a carico dei datori di lavoro non è attualmente esigibile e occorrerà attendere le scelte effettuate dalla Conferenza.

Per quanto concerne l'individuazione degli obblighi formativi a carico dei **dirigenti e dei preposti**, la novella normativa prevede anche nei confronti dei dirigenti e dei preposti *"un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro"* secondo quanto previsto dall'accordo rimesso alla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano.

Inoltre, con specifico riferimento alla figura del preposto, il nuovo comma 7-ter stabilisce che *"per assicurare l'adeguatezza e la specificità della formazione nonché l'aggiornamento periodico dei preposti (...), le relative attività formative devono essere svolte interamente con modalità in presenza e devono essere ripetute con cadenza almeno biennale e comunque ogni qualvolta sia reso necessario in ragione dell'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi"*.

Infine, relativamente agli **obblighi di addestramento**, viene segnalato che l'art. 37, comma 5, D.Lgs. n. 81/2008 già prevede che l'addestramento deve avvenire *"da persona esperta e sul luogo di lavoro"*. Il legislatore, in tal caso, ha dunque integrato la disposizione specificando che *"l'addestramento consiste nella **prova pratica, per l'uso corretto e in sicurezza di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale; l'addestramento consiste, inoltre, nell'esercitazione applicata, per le procedure di lavoro in sicurezza**"*.

In tal senso, il nuovo obbligo prevede che *"gli interventi di addestramento effettuati devono essere tracciati in apposito registro anche informatizzato"*.

Al riguardo, il tracciamento degli addestramenti in un **"apposito registro informatizzato"** riguarda le attività svolte successivamente all'entrata in vigore del provvedimento e cioè quelle svolte a partire dal 21 dicembre 2021.

Alla immediata operatività delle nuove disposizioni consegue dunque la necessità che, sin da subito, l'addestramento sia effettuato con modalità tali da prevedere una **"prova pratica"** e/o una **"esercitazione applicata"**.

Infine, secondo l'INL **non rileva ai fini sanzionatori il tracciamento dell'addestramento nel registro informatizzato**. Il rispetto di tale obbligo potrà essere comunque assicurato attraverso l'emanazione di una disposizione, quale potere rimesso al personale ispettivo per imporre, pena la comminazione di una specifica sanzione, un determinato comportamento al datore di lavoro.

PRINCIPALI SCADENZE

Data scadenza	Ambito	Attività	Soggetti obbligati	Modalità
Mercoledì 16/03/2022	Certificazione Unica	Trasmissione telematica all' Agenzia delle Entrate della Certificazione Unica (modello ordinario) redditi lavoro dipendente, assimilati e redditi da lavoro autonomo per compensi corrisposti nell' anno 2020	Datori di lavoro sostituti d'imposta	Trasmissione telematica tramite Entratel e Fisconline
Mercoledì 16/03/2022	Certificazione Unica	Consegna al percipiente della Certificazione Unica (sintetica) redditi lavoro dipendente e assimilati compensi corrisposti anno 2020	Datori di lavoro sostituti d'imposta	Consegna
Mercoledì 16/03/2022	INPS	Versamento contributo Tfr al Fondo di Tesoreria	Datori di lavoro del settore privato che abbiano alle proprie dipendenze almeno 50 addetti	Modello F24 on line
Mercoledì 16/03/2022	INPS	Versamento alla Gestione separata dei contributi calcolati su compensi erogati nel mese precedente a collaboratori coordinati e continuativi e venditori a domicilio, iscritti e non iscritti a forme di previdenza obbligatoria	Committenti	Modello F24 on line
Mercoledì 16/03/2022	INPS	Versamento dei contributi sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti corrisposte nel mese precedente	Datori di lavoro	Modello F24 on line
Mercoledì 16/03/2022	INPS	Versamento trimestrale dei contributi per gli operai agricoli a	Aziende agricole	Modello F24 on line

		tempo indeterminato e determinato		
Mercoledì 16/03/2022	INPS	Versamento contributo fondo di integrazione salariale	Datori di lavoro operanti in settori non coperti dalla normativa in materia d'integrazione salariale con più di 15 dipendenti (Codice autor. INPS 0J)	Modello F24 on line - Denuncia Uniemens
Mercoledì 16/03/2022	INPS EX ENPALS	Versamento contributi previdenziali relativi al mese precedente	Aziende dei settori dello spettacolo e dello sport	Modello F24 on line
Mercoledì 16/03/2022	IRPEF	Sostituti d'imposta Versamento ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente e assimilati, provvigioni, indennità di cessazione del rapporto di agenzia e di collaborazione coordinata e continuativa corrisposti nel mese precedente	Sostituti d'imposta	Modello F24 on line
Mercoledì 16/03/2022	IRPEF	Versamento addizionale regionale: rata addizionale regionale trattenuta ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente o in unica soluzione a seguito delle operazioni di cessazione del rapporto di lavoro.	Sostituti d'imposta	Modello F24 on line
Mercoledì 16/03/2022	IRPEF	Versamento addizionale comunale: versamento delle rate dell'addizionale comunale previsto in forma di acconto e saldo. In caso di cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno, l'addizionale residua dovuta e versata in un'unica soluzione.	Sostituti d'imposta	Modello F24 on line
Mercoledì 16/03/2022	IRPEF	Operazioni di conguaglio di fine anno: versamento delle ritenute alla	Sostituti d'imposta	Modello F24 on line

		fonte relative alle operazioni di conguaglio eseguite nel mese precedente su redditi corrisposti nell'anno precedente		
Mercoledì 16/03/2022	INPGI	Denuncia e versamento contributi relativi al mese precedente	Datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze giornalisti e praticanti	Modello F24/Accise - Denuncia modello DASM
Mercoledì 16/03/2022	CASAGIT	Denuncia e versamento contributi relativi al mese precedente	Datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze giornalisti e praticanti	Bonifico bancario - Denuncia modello DASM
Lunedì 21/03/2022	FASC	Denuncia e versamento contributi relativi al mese precedente dovuti al fondo di previdenza per gli impiegati	Imprese di spedizione e agenzie marittime che applicano il Ccnl Agenzie marittime e aeree e il Ccnl Autotrasporto merci e logistica	Bonifico bancario - Denuncia telematica
Venerdì 25/03/2022	ENPAIA	Denuncia delle retribuzioni e versamento dei contributi previdenziali per gli impiegati	Aziende agricole	M.A.V. bancario - denuncia on line
Giovedì 31/03/2022	INPS EX ENPALS	Denuncia contributiva mensile unificata	Aziende settori sport e spettacolo	Procedura telematica
31/03/2022	INPS	Denuncia contributiva e retributiva – Uniemens individuale comunicazione dei dati retributivi e contributivi	Datori di lavoro	Trasmissione telematica
Giovedì 31/03/2022	INPS	Dichiarazione del dato occupazionale superamento limite dei 50 addetti (al 31/12/2021) ai fini del trasferimento del contributo di finanziamento TFR al Fondo di Tesoreria INPS.	Aziende	INPS Mod. SC34_TFR Tesoreria - Trasmissione telematica
Giovedì	ENASARCO-	Versamento contributi al Fondo	Datori di lavoro	Procedura on line

31/03/2022	Firr	indennità risoluzione del rapporto di agenti e rappresentati per provvigioni anno precedente	preponenti nel rapporto di agenzia	
Giovedì 31/03/2022	Lavori Usuranti	Comunicazione annuale dipendenti che hanno svolto lavori usuranti, lavoro notturno nell'anno precedente (2021)	Datori di lavoro che svolgono lavori usuranti	Trasmissione telematica mod. LAV-US
Giovedì 31/03/2022	LUL	Stampa Libro Unico del Lavoro relativo al periodo precedente	Datori di lavoro, intermediari obbligati alla tenuta	Stampa meccanografica - Stampa Laser