

Roma, Li 10 febbraio 2022

**Oggetto: Newsletter Lavoro dipendente e Welfare ANSI - Studio e-IUS - Tax&legal – “Le novità giuslavoristiche, previdenziali e fiscali del mese”**

Spett.le Associato,

con la presente siamo lieti di sottoporre alla Vostra attenzione le principali novità del mese in materia di Lavoro dipendente e Welfare.

\*\*\*

Nel restare a Vs. disposizione per eventuali approfondimenti e/o chiarimenti, porgiamo Cordiali saluti.

ANSI - Studio e-IUS

### **Sommario**

<b>NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO.....</b>	<b>2</b>
<b>NOVITÀ IN MATERIA PREVIDENZIALE E CONTRIBUTIVA .....</b>	<b>14</b>
<b>NOVITÀ IN MATERIA FISCALE .....</b>	<b>21</b>

## NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO

### 1. Legge di Bilancio 2022: misure per il lavoro

La Legge 31 dicembre 2021, n. 234 (Legge di Bilancio 2022) introduce rilevanti misure per il lavoro e le politiche sociali. Il provvedimento è intervenuto in modo significativo su numerose disposizioni relative istituti fondamentali del lavoro e delle politiche sociali.

#### • Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro (CIGO e CIGS)

Vi è un'estensione della platea dei beneficiari volta a includere nel sostegno al reddito tutti i lavoratori subordinati, anche con una minima anzianità di lavoro, compresi gli apprendisti e i lavoratori a domicilio. Vi è anche un incremento del quantum del sostegno, l'introduzione di durate differenziate per dimensione aziendale e l'estensione delle tutele anche ai lavoratori delle imprese di piccole dimensioni (da 1 a 15 dipendenti). In tal modo si garantisce a tutti la possibilità di beneficiare di trattamenti di integrazione salariale. Viene confermata la gestione esclusiva delle integrazioni salariali da parte dei Fondi bilaterali esistenti. Le misure saranno analizzate nel dettaglio in occasione dell'esame della Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 1 del 2022.

#### • Ammortizzatori sociali per mancanza di lavoro

Si interviene sostanzialmente su due piani: (i) alleggerimento dei requisiti soggettivi e (ii) potenziamento del sussidio economico. Con riferimento alla NASPI, i requisiti di accesso vengono resi meno rigidi: salta il requisito dei 30 giorni lavorativi per accedere all'indennità di disoccupazione. Sul versante del quantum, si posticipa la decorrenza del décalage e si introduce un trattamento di maggior favore per quei lavoratori che in ragione dell'età hanno maggiore difficoltà a reinserirsi nel mercato del lavoro. In particolare, si riduce del 3 per cento ogni mese a decorrere dal sesto mese (oggi quarto), il décalage scatta dall'ottavo mese per i disoccupati over 55. Si potenzia anche l'indennità di disoccupazione per i lavoratori coordinati e continuativi (DIS-COLL): si innalza la durata massima, garantendo un numero di mesi di beneficio pari ai mesi di contribuzione

versata; si posticipa la decorrenza del décalage; si riconosce la contribuzione figurativa.

#### • Formazione professionale e politiche attive del lavoro

Rafforzamento dei Fondi Paritetici Interprofessionali nella formazione dei lavoratori in cassa integrazione. Possibilità per i Fondi Interprofessionali di finanziare piani formativi di incremento delle competenze dei lavoratori destinatari di integrazioni salariali in costanza di rapporto. Estensione del programma GOL ai lavoratori in CIGS con accordo di transizione occupazionale. Promozione di patti territoriali per governare le transizioni occupazionali. Riconoscimento di un contributo monetario al datore di lavoro che assume un lavoratore in CIGS con accordo di transizione occupazionale e possibilità di assumere lavoratori in CIGS con accordo di transizione occupazionale in apprendistato professionalizzante senza limiti di età.

#### • Incentivi all'occupazione

La manovra prevede che l'esonero contributivo oggi previsto, anche nel 2022, per le stabilizzazioni dei giovani under 36 sia riconosciuto alle imprese che assumono a tempo indeterminato lavoratori, a prescindere da limiti di età, di aziende per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione delle crisi aziendali presso la struttura per la crisi d'impresa. L'esonero consiste nell'azzeramento dei contributi per 36 mesi, entro un limite di seimila euro annui. Per tutto il 2022, per i contratti di apprendistato di primo livello per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, stipulati nell'anno 2022, è riconosciuto ai datori di lavoro, che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove, uno sgravio contributivo totale. Viene previsto specifico sostegno alla costituzione di cooperative di lavoratori, al fine di garantire la continuità produttiva e i livelli occupazionali delle imprese: i lavoratori che dal gennaio 2022 costituiscano società cooperative (c.d. operazione di workers buyout) sono esonerati dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro nel limite massimo di 6000 euro.

#### • Pensioni

Specifici interventi sono finalizzati a ottenere maggiore flessibilità per l'uscita dal lavoro e una maggiore gradualità in vista di una riforma complessiva del sistema previdenziale. Viene disposta la proroga al 2022 dell'Ape sociale, ampliando la categoria dei lavori gravosi che hanno accesso alla misura ed eliminando il requisito dei tre mesi dalla fine del godimento della Naspi. Viene prorogata per l'anno 2022, nei confronti delle lavoratrici che entro il 31 dicembre 2021 hanno maturato un'anzianità contributiva pari o superiore a trentacinque anni e un'età pari o superiore a 58 anni per le lavoratrici dipendenti e a 59 anni per le lavoratrici autonome. Istituzione di un fondo per favorire l'uscita anticipata dal lavoro degli addetti delle PMI in crisi, che abbiano raggiunto un'età anagrafica di almeno 62 anni. Spetterà a un decreto interministeriale (Mise-Mef-Lavoro), da adottare entro due mesi dall'entrata in vigore della manovra, criteri, modalità e procedure di erogazione delle risorse.

• **Delocalizzazioni**

Sono introdotte misure volte a promuovere la responsabilità sociale delle imprese e il dialogo sociale nella gestione di crisi industriali che prevedano la chiusura di una sede o struttura autonoma da parte di datori di lavoro rientranti in una determinata soglia dimensionale. Le grandi aziende, non in crisi, con almeno 250 addetti, che intendono chiudere sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo situato in Italia, licenziando non meno di 50 persone, sono tenute a una comunicazione, almeno 90 giorni prima delle procedure di recesso collettivo, a ministero del Lavoro, Anpal, regioni, organizzazioni sindacali. Entro 60 giorni l'azienda predispone un piano per limitare le ricadute occupazionali e delineare gli interventi di politica attiva finalizzati a garantire il ricollocamento dei lavoratori coinvolti e la valorizzazione degli asset industriali (i lavoratori interessati al piano potranno accedere alla Cigs e agli strumenti di politica attiva del lavoro). Il mancato rispetto di tale procedura comporta la nullità del licenziamento e l'obbligo di versamento da parte del datore di lavoro del doppio del contributo di licenziamento.

• **Reddito di cittadinanza**

Contestualmente al rifinanziamento della misura, sono stati introdotti alcuni correttivi per rafforzare il sistema dei controlli preventivi dei requisiti da parte dell'INPS, che comunicherà "i casi sospetti" ai Comuni. È estesa la revoca del

beneficio del reddito in caso di condanna penale definitiva per ulteriori reati rispetto a quelli previsti dalla legge istitutiva, quali lo sfruttamento della prostituzione, la tratta di persone, il furto, la rapina, la truffa aggravata, il riciclaggio, l'usura, il traffico illecito di stupefacenti; quei reati, quindi, dai quali si traggono costantemente proventi illeciti. Sul fronte dell'attivazione per la ricerca del lavoro, sono stati introdotti dei meccanismi di semplificazione delle procedure, che consentono di adottare la dichiarazione di immediata disponibilità contestualmente all'istanza di richiesta. È previsto che la ricerca attiva del lavoro da parte del percettore del reddito sia verificata presso il centro per l'impiego in presenza, con una frequenza almeno mensile, pena, a meno di giustificato motivo per l'assenza, la decadenza del beneficio. Per i percettori occupabili, il décalage del beneficio mensile scatterà dopo il primo rifiuto, mentre la revoca è prevista dopo il secondo rifiuto di un'offerta congrua di lavoro.

**2. Pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto-Legge 27 gennaio 2022, n. 4**

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27 gennaio 2021 il Decreto-Legge 27 gennaio 2022, n. 4, recante "Misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da COVID-19, nonché per il contenimento degli effetti degli aumenti dei prezzi nel settore elettrico" (cd. "Decreto Sostegni ter").

Il provvedimento interviene a sostegno delle imprese e dell'economia in relazione all'emergenza da COVID-19, introducendo, a tal fine, importanti misure.

• **Fondo per il sostegno delle attività economiche chiuse:** rifinanziato il Fondo con 20 milioni di euro per l'anno 2022, destinato alle attività che, alla data di entrata in vigore del Decreto, risultano chiuse in conseguenza delle misure di prevenzione adottate con l'art. 6, comma 2, del D.L. n. 221/2021 (art. 1);

• **Fondo per il rilancio delle attività economiche di commercio al dettaglio:** istituito tale nuovo Fondo nello stato di previsione del Ministero dello Sviluppo Economico del, con una dotazione di 200 milioni di euro per il 2022, finalizzato alla concessione di aiuti in forma di contributo a fondo perduto in favore delle imprese in possesso dei requisiti prescritti dalla

norma, che svolgono in via prevalente attività di commercio al dettaglio, identificate con i codici ATECO elencati dal Decreto (art. 2);

• **Fondo per il sostegno delle attività economiche particolarmente colpite dall'emergenza epidemiologica:** incremento di 20 milioni di euro per il 2022 del Fondo di cui all'art. 26, D.L. n. 41/2021, convertito in L. n. 69/2021, da destinare ad interventi in favore di parchi tematici, acquari, parchi geologici e giardini zoologici (art. 3);

• **esonero contributivo per le assunzioni nel settore turistico e degli stabilimenti termali** (di cui all'art. 7 del D.L. n. 104/2020, convertito in Legge n. 126/2020), con riferimento alle assunzioni dal 1° gennaio 2022 al 31 marzo 2022, riconosciuto limitatamente al periodo dei contratti stipulati e comunque sino a un massimo di 3 mesi, per le assunzioni a tempo determinato o con contratto di lavoro stagionale. In caso di conversione in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, l'esonero è previsto per un periodo massimo di 6 mesi dalla conversione (art. 4, comma 2);

• **credito di imposta previsto di cui all'art. 28 del D.L. n. 34/2020** in favore delle imprese del settore turistico in relazione ai canoni di locazione versati esteso ai mesi di gennaio, febbraio e marzo 2022 (art. 5);

• **esonero dal pagamento della contribuzione addizionale in materia di trattamenti di integrazione salariale** (di cui agli artt. 5 e 29, comma 8, del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148) in favore dei datori di lavoro dei settori individuati con i codici ATECO nell'Allegato I al Decreto, che - dal 1° gennaio 2022 e fino al 31 marzo 2022 - sospendono o riducono l'attività lavorativa ai sensi del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148 (art. 7);

• **proroga del trattamento di integrazione salariale** in favore di imprese di rilevante interesse strategico nazionale con un numero di dipendenti non inferiore a 1.000, per una durata massima di ulteriori 26 settimane, fruibili fino al 31 marzo 2022 (art. 22).

### **3. Decreto Ministeriale 5 novembre 2021, pubblicato in G.U. 27 dicembre 2021, n. 306**

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il D.M. del 5 novembre 2021 che sancisce l'adozione del Programma nazionale per la garanzia occupabilità dei lavoratori

(GOL), nell'ambito delle Politiche attive del lavoro e formazione del PNRR.

Il Programma GOL si inserisce nell'ambito della Missione 5, Componente 1 del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, ossia la sezione del Piano dedicata alle politiche del lavoro. L'obiettivo è quello di riorganizzare la formazione dei lavoratori in transizione e disoccupati, mediante il rafforzamento del sistema della formazione professionale dei beneficiari di strumenti di sostegno (NASpI e DIS-COLL), dei beneficiari del Reddito di cittadinanza e dei lavoratori che godono di strumenti straordinari o in deroga di integrazione salariale.

Entro 60 giorni dall'entrata in vigore del Decreto, ciascuna Regione dovrà elaborare un piano sulla base dei cinque percorsi previsti all'interno della cornice di GOL: reinserimento lavorativo, aggiornamento, riqualificazione, lavoro e inclusione, e ricollocazione collettiva in caso di crisi aziendale. Ogni piano sarà sottoposto a una previa valutazione di coerenza con il Programma nazionale da parte dell'ANPAL, che dovrà esprimersi entro trenta giorni dal ricevimento della bozza di Piano.

Le risorse sono ripartite alle Regioni e alle Province autonome in base alla media ponderata di molteplici indicatori, quali (i) la quota regionale dei beneficiari della nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego (NASpI), flusso annuale, annualità 2019, (ii) la quota regionale dei beneficiari del reddito di cittadinanza indirizzati ai centri per l'impiego, al netto di esclusi ed esonerati dagli obblighi, (iii) quota regionale persone in cerca di occupazione, (iv) quota regionale occupati, media 2020, (v) quota regionale lavoratori in cassa integrazione guadagni straordinaria, media annualità 2017-19.

Gli obiettivi dovranno essere raggiunti dalle Regioni entro il 31 dicembre 2022.

Gli interventi in favore dei percettori di ammortizzatori sociali e di sostegno al reddito per cui sia prevista la condizionalità dovranno essere attivati entro quattro mesi dalla maturazione del diritto alla prestazione economica.

Dovrà essere assegnata priorità agli interventi, inclusi quelli che prevedono formazione, in favore delle persone più vulnerabili identificate quali donne, disoccupati di lunga durata, persone con disabilità, giovani

con meno di trenta anni di età, lavoratori con almeno cinquantacinque anni.

Nelle more dell'adozione del Piano regionale, sono assegnate alle Regioni le risorse di cui al Fondo per il potenziamento delle competenze e la riqualificazione professionale, con la realizzazione di progetti formativi rivolti ai lavoratori beneficiari di trattamenti di integrazione salariale, per i quali è programmata una riduzione dell'orario di lavoro superiore al 30%, calcolata in un periodo di dodici mesi, nonché ai percettori della NASpI.

#### **4. Decreto ANPAL n. 27 del 2022: riaperta l'ammissione delle istanze 2021 per il Fondo nuove competenze**

Con il decreto n. 27 del 2022, l'ANPAL ha reso noto che è riaperta l'istruttoria e la valutazione di tutte le istanze di accesso al Fondo nuove competenze presentate entro il 30 giugno 2021.

Il Fondo nuove competenze eroga contributi finanziari in favore dei datori di lavoro privati che abbiano stipulato accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro, per la partecipazione a percorsi di formazione dei lavoratori.

Il Fondo nuove competenze eroga contributi finanziari in favore dei datori di lavoro privati che abbiano stipulato accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro, per la partecipazione a percorsi di formazione dei lavoratori. Per favorire la realizzazione dei progetti formativi, semplificare la gestione e definire alcuni procedimenti sospesi, il decreto introduce modifiche ai termini delle integrazioni, per lo svolgimento delle attività formative e per la richiesta di saldo. Gli accordi devono prevedere che le ore in riduzione dell'orario di lavoro siano destinate a percorsi di sviluppo delle competenze dei lavoratori, cioè specifici progetti formativi la cui implementazione può essere interna o esterna all'azienda.

Il Fondo nuove competenze rimborsa il costo, comprensivo dei contributi previdenziali e assistenziali, delle ore di lavoro in riduzione destinate alla frequenza dei percorsi formativi. Il limite massimo delle ore per lo sviluppo delle competenze per ogni lavoratore è pari a 250.

La copertura finanziaria per lo scorrimento è assicurata: (i) per circa 500 milioni di euro dalle risorse React-Eu confluite nel Programma operativo Spao (Sistemi per le politiche attive del lavoro); (ii) per 100 milioni

dal bilancio dello Stato (come previsto dall'art. 10-bis del decreto Fiscale); (iii) per circa 30 milioni dalle economie derivanti da rinunce e minori rendicontazioni dei contributi già riconosciuti.

L'ANPAL informa inoltre che nei prossimi mesi sarà adottato un decreto interministeriale ed un nuovo avviso per la presentazione di nuove istanze a valere sull'ulteriore miliardo di euro disponibile in base alla programmazione delle risorse React-Eu.

#### **5. Circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 1 del 2022: recepimento delle novità introdotte dalla Legge di Bilancio 2022 in materia di ammortizzatori sociali**

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con la Circolare n. 1 del 3 gennaio 2021, fornisce indicazioni operative sulle novità introdotte dalla Legge 30 dicembre 2021, n. 234 (Legge di Bilancio 2022) in materia di trattamenti di integrazione salariale e decorrenti dal 1° gennaio 2022.

Il Ministero premette come l'intervento legislativo tenda alla costituzione di un sistema di protezione sociale universale e come lo stesso abbia l'ambizione di costruire un modello di *welfare* inclusivo, accrescendo il grado di equità generale del sistema. La necessità è quella di coniugare il sistema degli ammortizzatori sociali con il sostegno di mirate politiche industriali, integrandolo con efficaci politiche attive del lavoro.

La riforma attuata con la Legge di Bilancio 2022 intende garantire a tutti i lavoratori, in costanza di rapporto di lavoro un sistema di tutela strutturato, semplificando le misure di sostegno al reddito nell'attuale fase di ripresa economica dopo gli eventi pandemici.

Con l'art. 1, commi 191 e 192, l. n. 234 del 2021, sono state modificate le disposizioni di cui agli artt. 1 e 2, D.Lgs. n. 148 del 2015. In particolare, con la modifica dell'art. 1 del Decreto, è stata ampliata la platea dei lavoratori quali possibili beneficiari delle integrazioni salariali. Si dispone esplicitamente che, nelle ipotesi di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa, decorrenti dal 1° gennaio 2022, possono essere destinatari del trattamento di integrazione salariale, oltre ai lavoratori dipendenti assunti con contratto subordinato – ad esclusione dei lavoratori con la qualifica di

dirigenti -, anche i lavoratori a domicilio e i lavoratori con apprendistato di alta formazione e di ricerca, i lavoratori con apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e di apprendistato di alta formazione e ricerca.

L'art. 1, comma 192, lett. da a) a c), l. n. 234 del 2021, nel modificare l'art. 2, D.Lgs. n. 148 del 2015, destina il trattamento di integrazione salariale anche ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato, senza più circoscrivere l'intervento ad una sola tipologia di tale rapporto di lavoro. Il Ministero precisa che, abrogando la parola "professionalizzante", si inseriscono nella platea dei lavoratori beneficiari del trattamento di CIGS i lavoratori assunti con contratto di apprendistato a prescindere dalla tipologia dello stesso, comprendendo dunque l'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, l'apprendistato professionalizzante e l'apprendistato di alta formazione e ricerca. Lo stesso vale per gli apprendisti alle dipendenze di datori di lavoro rientranti sia nelle tutele del Fondo di integrazione salariale (FIS), per le causali ordinarie.

Circa la riduzione da 90 a 30 giorni del requisito dell'anzianità di effettivo lavoro (art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 148 del 2015), il Ministero afferma che il requisito si consegue in relazione allo svolgimento di effettivo lavoro, intendendo con tale locuzione le giornate di effettiva presenza al lavoro, a prescindere dalla tipologia di orario di lavoro svolto e indipendentemente dal fatto che tale anzianità sia o meno maturata in via continuativa o che sia immediatamente precedente all'inizio dell'intervento dell'ammortizzatore sociale; nel computo dei giorni devono essere comprese anche le giornate di sospensione dall'attività lavorativa derivanti dalla fruizione di ferie, festività, infortuni e astensione obbligatoria dal lavoro per maternità.

Secondo il Ministero, nel corso dei programmi contemplati dal D.Lgs. n. 148 del 2015, non assumono rilevanza gli spostamenti dei lavoratori da un sito ad un altro della medesima impresa, entrambi interessati da interventi di CIGS.

Inoltre, il requisito di anzianità del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto si computa

tenendo conto del periodo durante il quale il lavoratore è stato impegnato nell'attività appaltata.

La Circolare si sofferma sul nuovo art. 2 bis, D.Lgs. n. 148 del 2015, che prevede nuovi criteri per il computo dei dipendenti ai fini del ricorso all'intervento di cassa integrazione. La disposizione individua quali lavoratori debbano essere considerati al fine della determinazione delle soglie dimensionali per l'accesso alle prestazioni di integrazione al reddito.

Come noto, per l'accesso ai trattamenti di integrazione è richiesto che l'impresa abbia alle proprie dipendenze mediamente più di 15 dipendenti, da calcolarsi in riferimento al semestre precedente la data di presentazione della domanda. Nel computo di tale quota minima di dipendenti sono inclusi i lavoratori con la qualifica di dirigente, i lavoratori a domicilio e gli apprendisti e, per effetto della riforma, anche i lavoratori che prestano la loro opera con il vincolo di subordinazione, sia all'interno che all'esterno dell'azienda.

Il Ministero precisa che, ai sensi delle novità introdotte dalla Legge di Bilancio 2022, sono da includersi nel calcolo dell'organico i lavoratori che svolgono la prestazione lavorativa presso il proprio domicilio o in un altro locale di cui abbiano disponibilità, i collaboratori etero-organizzati, di cui all'art. 2, D. Lgs n. 81 del 2015, i lavoratori con apprendistato di alta formazione e di ricerca, i lavoratori con apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e di apprendistato di alta formazione e ricerca.

Relativamente alla misura del trattamento, dal 1° gennaio 2022, con la modifica dell'art. 3, D.Lgs. n. 148 del 2015, è stata disposta l'eliminazione del c.d. tetto basso della misura del trattamento di integrazione salariale, con la previsione, invece, di un unico tetto della prestazione pari a quello alto (importo massimo mensile di cui all'art. 3, comma 5, lett. b), D.Lgs. n. 148 del 2015). In particolare, i trattamenti di integrazione salariale saranno erogati ai lavoratori coinvolti commisurandoli in maniera indipendente dalla retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento nella misura e nel limite massimo dell'importo massimo mensile menzionato.

Relativamente al contributo addizionale obbligatorio, di cui all'art. 5, D.Lgs. n. 148 del

2015 a carico delle imprese e dovuto in caso di ricorso alla cassa integrazione guadagni, sia straordinaria che ordinaria, la Legge di Bilancio 2022 ha disposto, a far data dal 1° gennaio 2025, una riduzione, rispetto alle attuali aliquote, della contribuzione addizionale; tale misura ha carattere premiante, in quanto è rivolta ai datori di lavoro che non abbiano fruito di trattamenti di integrazione salariale per almeno ventiquattro mesi dall'ultima richiesta.

Il nuovo art. 7, comma 5-bis, D.Lgs. n. 148 del 2015 pone degli obblighi, a pena di decadenza, in capo al datore di lavoro che non anticipa il versamento del trattamento integrativo ai lavoratori. In particolare, nelle ipotesi in cui il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali abbia autorizzato il pagamento diretto ai lavoratori da parte dell'INPS della prestazione di integrazione salariale, il datore di lavoro è tenuto, a pena di decadenza dell'autorizzazione, ad inviare all'INPS tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale, entro la fine del secondo mese successivo a quello in cui inizia il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore entro il termine di 60 giorni dalla data del provvedimento di autorizzazione alla concessione della cassa integrazione. Trascorsi tali termini, senza l'adempimento dei citati obblighi di comunicazione, il pagamento della prestazione di integrazione salariale e degli oneri ad essa connessi rimangono in capo al datore di lavoro.

L'art. 1, comma 197, l. n. 234 del 2021 ha apportato modifiche anche all'art. 8, D.Lgs. n. 148 del 2015. In primo luogo, la rubrica della disposizione non è più «Condizionalità e politiche attive del lavoro», bensì «Compatibilità con lo svolgimento di attività lavorativa»; in secondo luogo, è stata abrogata la disposizione di cui al primo comma e integralmente sostituito il dettato di cui al secondo comma.

In particolare, ai sensi del novato art. 8, comma 2, D.Lgs. n. 148 del 2015, il lavoratore, già beneficiario di integrazione salariale, che svolga -nel periodo di sospensione o riduzione di orario di lavoro- attività di lavoro subordinato di durata superiore ai sei mesi nonché attività di lavoro autonomo non ha diritto al trattamento di integrazione salariale per le giornate di lavoro effettuate. Qualora poi, il lavoratore svolga attività di lavoro subordinato a tempo determinato di durata pari o inferiore alle sei

mensilità, il trattamento di integrazione salariale resta sospeso per la durata del rapporto di lavoro.

Il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali non coinvolge in modo significativo la disciplina della CIGO, di cui all'art. 10, D.Lgs. n. 148 del 2015, che, quindi, non subisce sostanziali modifiche, né sul fronte normativo né su quello regolamentare.

In materia di CIGS, diverse abrogazioni e modificazioni hanno interessato l'art. 20, D.Lgs. n. 148 del 2015. Innanzitutto, la disciplina in materia di cassa integrazione guadagni straordinaria e i relativi obblighi contributivi si applicano alle imprese che nel semestre precedente la presentazione dell'istanza abbiano occupato mediamente più di quindici dipendenti e sono calcolati nel computo, oltre ai lavoratori dipendenti con contratto subordinato, anche i lavoratori con la qualifica di dirigente, i lavoratori a domicilio, gli apprendisti e i lavoratori che prestano la loro opera con il vincolo di subordinazione sia all'interno che all'esterno dell'azienda.

Le tutele dalla cassa integrazione guadagni straordinaria sono estese a tutte le imprese (con più 15 dipendenti) che non accedono ai fondi di solidarietà bilaterali, fondi bilaterali alternativi e al fondo territoriale intersettoriale delle province autonome di Trento e Bolzano (rispettivamente, artt. 26, 27 e 40, D.Lgs. n. 148 del 2015). In tal modo, l'integrazione salariale straordinaria viene garantita ai datori di lavoro con più di 15 dipendenti indipendentemente dal settore lavorativo.

L'abrogazione delle parole «*inclusi i dirigenti e gli apprendisti*», dal comma 1 e dal comma 2 dell'art. 20 in esame, comporta che, per l'accesso al trattamento di integrazione salariale straordinario per le imprese individuate all'art. 20, comma 1 lett. da a) a g), il requisito dei 15 dipendenti è calcolato comprendendo anche i dirigenti, i lavoratori a domicilio, gli apprendisti e i lavoratori che prestano la loro opera con il vincolo di subordinazione, sia all'interno che all'esterno dell'azienda.

Il trattamento di integrazione salariale straordinario può essere richiesto, ai sensi dell'art. 21, D.Lgs. n. 148 del 2015, dalle imprese che programmino una sospensione o una riduzione dell'attività lavorativa a seguito di una delle seguenti causali: (i) riorganizzazione, (ii) crisi aziendale, (iii) contratto di solidarietà. La

legge di Bilancio 2022 ha provveduto a modificare e integrare anche il citato art. 21.

La causale della riorganizzazione, di cui all'art. 21, comma 1, lett. a), D.Lgs. n. 148 del 2015, è stata ampliata, riconoscendo nel medesimo ambito riorganizzativo programmi aziendali volti «anche a realizzare processi di transizione». I piani di riorganizzazione aziendale devono presentare interventi articolati, oltre che a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale o produttiva, anche di azioni dirette a trasformazioni e transizioni aziendali digitali, tecnologiche, ecologiche ed energetiche. Sono considerate anche le fasi di transizione e ristrutturazione aziendale, fusioni e acquisizioni che possono condurre le imprese ad una evoluzione tale che da consentire il superamento delle aree critiche e ristabilire gli equilibri per ricondurre l'impresa ad una fase di crescita.

In particolare, l'impresa che intenda richiedere il trattamento di integrazione salariale straordinario per un intervento di riorganizzazione per realizzare processi di transizione, deve presentare un programma, di interventi- che può, nelle linee di programmazione industriale, essere condiviso anche con il MISE- nel quale siano esplicitamente indicate le azioni di transizione. Le azioni di transizione possono realizzarsi mediante la pianificazione di processi innovativi di transizione digitale e tecnologica, ovvero, ancora, in azioni dirette al rinnovamento e sostenibilità ambientale ed energetica.

Nel programma devono essere indicati tutti gli investimenti posti in essere per la realizzazione del processo di transizione, indicando le misure specifiche per l'aggiornamento tecnologico e digitale o per il rinnovamento e la sostenibilità ecologica ed energetica o le straordinarie misure di sicurezza. Devono essere, altresì, indicate le azioni di recupero occupazionale dei lavoratori coinvolti dal programma ed interessati alle sospensioni o riduzioni di orario, realizzabili prioritariamente attraverso percorsi di formazione diretti alla riqualificazione professionale e al potenziamento delle competenze.

Restano fermi i criteri per l'accesso ai trattamenti di CIGS a seguito della dichiarazione di crisi aziendale.

L'art. 21, comma 5, D.Lgs. n. 148 del 2015, recante la disciplina sulla concessione del trattamento di integrazione salariale a seguito della stipula di contratto di solidarietà difensivo,

è stato sostituito con le previsioni di cui all'art. 1, comma 199, lett. d), l. n. 234 del 2021. In particolare, per incentivare il ricorso a tale causale di CIGS, è previsto che, a decorrere dal 1° gennaio 2022, i contratti di solidarietà difensivi siano modificati nel senso che la riduzione media oraria programmata possa raggiungere l'80% dell'orario giornaliero, settimane o mensile dei lavoratori interessati e per ciascun lavoratore la percentuale di riduzione complessiva massima dell'orario di lavoro possa raggiungere il 90% dell'orario nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato.

Resta fermo che il trattamento salariale, perso a seguito della riduzione oraria, va calcolato non tenendo conto degli aumenti retributivi previsti dai Contratti collettivi aziendali nel periodo di sei mesi antecedenti la stipula del contratto di solidarietà. Resta fermo, altresì, che in sede di stipula del contratto, l'impresa deve specificare le modalità attraverso cui, per soddisfare esigenze di maggior lavoro, può modificare in aumento, nei limiti del normale orario di lavoro, l'orario ridotto. Il maggior lavoro prestato comporta conseguentemente una riduzione delle percentuali di riduzione e una corrispondente riduzione del trattamento di integrazione salariale.

Nessuna modifica hanno subito, per le causali di intervento sopra descritte, le durate massime dei trattamenti, indicate agli artt. 4 e 24, D.Lgs. n. 148 del 2015.

Introdotta in una logica di una maggiore flessibilità degli interventi straordinari, il Ministero esamina l'ipotesi di un ulteriore periodo di integrazione salariale, laddove le parti addivengano alla stipula di un accordo finalizzato a sostenere le transizioni occupazionali (c.d. accordo di transizione occupazionale, di cui al nuovo art. 22-ter, D.Lgs. n. 148 del 2015).

Le parti possono sottoscrivere un apposito accordo nel quale devono essere previsti interventi di recupero occupazionale dei lavoratori in esubero e l'utilizzo di politiche attive dirette alla rioccupazione dei lavoratori attraverso le misure del Programma GOL, o anche tramite i Fondi paritetici interprofessionali che, peraltro, vengono significativamente valorizzati.

Pertanto, con l'introduzione dell'art. 22-ter, D.Lgs. n. 148 del 2015 ad opera dell'art. 1,



comma 200, l. n. 234 del 2021, viene prevista la possibilità di autorizzare la concessione di un ulteriore periodo di integrazione salariale, della durata massima di 12 mesi complessivi non prorogabili, alle imprese che, all'esito di programmi di riorganizzazione o di crisi aziendale, debbano gestire lavoratori a rischio di esubero.

Nell'accordo finalizzato al recupero occupazionale, che sarà posto a corredo dell'istanza di ammissione a tale ulteriore trattamento di integrazione salariale, devono essere previste e definite le azioni finalizzate proprio alla rioccupazione o all'autoimpiego dei lavoratori coinvolti specificando appunto le azioni dirette alla formazione e alla riqualificazione. Per la realizzazione delle dette azioni, può essere previsto, oltre che la partecipazione dei fondi interprofessionali, anche il cofinanziamento delle regioni in cui insistono le unità produttive aziendali da cui dipendono i lavoratori coinvolti dal trattamento di integrazione salariale.

Quale condizionalità al beneficio degli ulteriori dodici mesi di integrazione salariale, è posta in capo al singolo lavoratore la responsabilità della partecipazione a tali azioni formative, la cui ingiustificata assenza comporta la decadenza dalla prestazione di integrazione salariale.

I lavoratori che saranno interessati dal tale ulteriore trattamento di integrazione accedono al programma Garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL) e, a tal fine, i nominativi dei lavoratori coinvolti saranno comunicati all'ANPAL, che li metterà a disposizione delle regioni interessate. Se il lavoratore, durante o al termine del percorso formativo di cui al citato art. 22-ter, viene assunto da un'azienda terza, a questa verrà riconosciuto un incentivo economico pari al 50% della CIGS autorizzata e non goduta per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Il Legislatore prevede, inoltre, con il nuovo art. 22-ter, comma 5, D.Lgs. n. 148 del 2015, che l'intervento di sostegno al reddito, disposto con l'art. 22-bis del medesimo Decreto, per l'anno 2022 potrà essere concesso esclusivamente per la proroga dell'intervento di integrazione salariale straordinaria per la causale del contratto di solidarietà.

Nella logica di promuovere ed incentivare azioni di reimpiego che rinforzino il sistema

produttivo e che limitino la dispersione di risorse umane e professionalità e che, al contempo, consentano il pieno superamento delle problematiche occupazionali, con la riforma in disamina viene riconosciuto un incentivo economico pari al 50% della CIGS autorizzata e non goduta dal lavoratore all'impresa che lo assume. Per poter beneficiare di tale incentivo, le assunzioni devono essere rivolte ai lavoratori che sono beneficiari del trattamento di integrazione salariale di cui all'art. 22-ter e fatte durante o al termine del percorso formativo con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Il Ministero precisa che la finalità perseguita dall'intervento è quella di ridurre l'impatto delle crisi sui territori interessati, consentendo ai lavoratori coinvolti, a rischio di disoccupazione, che hanno aggiornato le proprie competenze ed abilità professionali, la possibilità di un rapido reinserimento professionale evitando la dispersione di professionalità. L'incentivo è concesso pro quota anche qualora i lavoratori percettori del trattamento di CIGS, autorizzato ai sensi dell'art. 22-ter, D.Lgs. n. 148 del 2015, costituiscano una società cooperativa, di cui all'art. 23, comma 3-quater, D.L. n. 83 del 2012, come convertito in l. n. 134 del 2012.

Ai datori di lavoro privati che assumono tali categorie di lavoratori è richiesto, per accedere ai benefici degli incentivi economici, che nei sei mesi precedenti l'assunzione non abbiano effettuato, nella medesima unità produttiva licenziamenti collettivi, ai sensi della l. n. 223 del 1991, ovvero non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 604/1966.

Il licenziamento del lavoratore assunto con la fruizione di tali benefici, nonché il licenziamento collettivo o individuale per giustificato motivo oggettivo di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva inquadrato con lo stesso livello e categoria legale di inquadramento del lavoratore assunto in tali termini ed effettuato nei sei mesi successivi alla predetta assunzione, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito. Al fine del computo del periodo residuo utile alla fruizione del contributo, la predetta revoca non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore.

Infine, nell'ipotesi di dimissioni del lavoratore, il beneficio viene riconosciuto

all'impresa che lo ha in precedenza assunto per il periodo di effettiva durata del rapporto.

Il trattamento di cui all'esaminato art. 22-ter, pari a dodici mensilità di CIGS, può essere riconosciuto, ai sensi dell'art. 1, comma 229 della Legge di Bilancio 2022, anche ai lavoratori interessanti dal piano di cui all'art. 1, comma 228 della medesima Legge.

Con gli interventi di riordino è stato, altresì, ridefinito il c.d. meccanismo della condizionalità e riqualificazione professionale, di cui all'art. 25-ter, D.Lgs. n. 148 del 2015, con l'obiettivo di assicurare ai lavoratori coinvolti in programmi di CIGS la possibilità di migliorare e riqualificare le proprie competenze, pur in costanza ancora di rapporto di lavoro con l'impresa, ed essere quindi potenzialmente impiegabili anche in altre aziende.

Il Legislatore ha, dunque, introdotto la necessità della partecipazione a processi di aggiornamento e riqualificazione a carattere formativo tra le condizioni per beneficiare del trattamento di integrazione salariale straordinaria. Il menzionato art. 25-ter dispone che i lavoratori beneficiari di CIGS debbano, per mantenere o sviluppare le competenze prima che si concludano le sospensioni o riduzioni dell'attività lavorativa, partecipare ad iniziative di carattere formativo o di riqualificazione (che possono essere finanziati anche con l'intervento di fondi interprofessionali). I percorsi di formazione e riqualificazione offerti ai detti lavoratori devono essere programmati e coordinati con la domanda di lavoro espressa dal territorio.

La mancata e ingiustificata partecipazione alle iniziative formative citate comporta l'irrogazione di sanzioni che vanno dalla decurtazione di una mensilità di trattamento di integrazione salariale fino alla decadenza dal trattamento in corso, secondo le modalità definite in decreto del Ministero del lavoro emanato entro 60 giorni dall'entrata in vigore della legge.

Sempre, poi, nella logica di promuovere interventi diretti a salvaguardare l'occupazione, con l'art. 1, comma 216, della legge di bilancio 2022, all'art. 44, D.Lgs. n. 148 del 2015 è introdotto il comma 11-ter, con effetti, però, limitati agli anni 2022 e 2023. In particolare, viene previsto, nei casi di processi di riorganizzazione aziendale o nelle ipotesi di grave difficoltà economica di una impresa - rientrante nel campo applicativo dell'art. 20,

D.Lgs. n. 148 del 2015 – che non può più ricorrere alle tutele dei trattamenti di CIGS e in deroga ai limiti temporali di cui agli artt. 4 e 22, D.Lgs. n. 148 del 2015, la possibilità di accedere ad un ulteriore periodo di trattamento straordinario massimo di 52 settimane, fruibili fino al termine ultimo del 31 dicembre 2023.

Con riferimento ai fondi di solidarietà, già costituiti ai sensi dell'art. 26, comma 1, D.Lgs. n. 148 del 2015, l'art. 1, comma 204, lettera b), l. n. 234 del 2021 ha previsto l'estensione del campo di applicazione di tali fondi ai datori di lavoro che occupano anche solo un lavoratore dipendente. La norma dispone che i Fondi già costituiti alla data di entrata in vigore della l. n. 234 del 2021 si adeguino alle novelle normative entro il 31 dicembre 2022. In mancanza, i datori di lavoro del relativo settore confluiranno, a decorrere dal 1° gennaio 2023, nel fondo di integrazione salariale di cui all'art. 29, D.Lgs. n. 148 del 2015, ove verranno trasferiti i contributi già versati o comunque dovuti dai datori di lavoro medesimi, ai soli fini dell'erogazione dei trattamenti di integrazione salariale.

Pertanto, ai fini dell'adeguamento, per i fondi di solidarietà che prevedono una soglia dimensionale di accesso al fondo diversa da quella attualmente prevista a livello normativo, è ammessa la possibilità di stipulare accordi e contratti collettivi da parte delle organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale,

Con riferimento alla prestazione riconosciuta dai Fondi di solidarietà bilaterali, l'art. 1, comma 208, lettera a), della Legge Bilancio 2022, introducendo l'art. 30, comma 1-bis, D.Lgs. n. 148 del 2015, ha previsto, ai fini dell'adeguamento della prestazione, le medesime misure appena descritte ai fini dell'adeguamento relativo alla soglia dimensionale. Peraltro, per i fondi bilaterali di cui all'art. 26, D.Lgs. n. 148 del 2015, costituiti nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2020 e il 31 dicembre 2021, il termine di adeguamento è il 30 giugno 2023.

L'art. 1, comma 207 della legge di Bilancio 2022 riordina la disciplina relativa al Fondo di integrazione salariale (FIS), di cui all'art. 29, D.lgs. 148 2015 che, allo scopo, viene modificato e integrato. In particolare, il citato comma aggiunge all'art. 29 il comma 2-bis, con cui viene prevede che, a decorrere dal 1° gennaio 2022, sono soggetti alla disciplina del FIS i datori di lavoro che occupano almeno un

dipendente, non rientranti nell'ambito di applicazione della CIGO, di cui all'art. 10, D.Lgs. 148 del 2015 e non ricompresi nei Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli artt. 26, 27 e 40 del medesimo decreto legislativo. La disposizione amplia, quindi, la platea dei soggetti tutelati dal FIS.

Al fine di garantire – nelle more dell'adeguamento dei regolamenti dei citati Fondi di solidarietà bilaterali già costituiti al 31 dicembre 2021 - una tutela ai dipendenti dei datori di lavoro che operano nei settori coperti dai citati Fondi e che occupano un numero di addetti inferiore a quello stabilito dai singoli regolamenti, su specifico avviso ministeriale, dal 1° gennaio 2022, anche i sopraccitati datori di lavoro rientrano nella disciplina del FIS. Dalla data di adeguamento dei singoli Regolamenti dei Fondi di solidarietà bilaterali sopraccitati datori di lavoro rientrano nell'ambito di applicazione del rispettivo Fondo di solidarietà bilaterale e non sono più soggetti alla disciplina del FIS, ferma restando la gestione a stralcio delle prestazioni già deliberate.

#### **6. Detassazione premi di produttività: report con i dati aggiornati al 17 gennaio 2022**

A seguito della pubblicazione del D.M. 25 marzo 2016, relativo alla detassazione delle agevolazioni fiscali di cui alla l. n. 208/2015, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha reso disponibile i dati in merito alla detassazione dei premi di risultato aggiornato al 17 gennaio 2022.

Nello specifico, alla data del 17 gennaio 2022 sono stati depositati 69.164 contratti; 6.379 depositi di conformità si riferiscono a contratti tuttora attivi e di questi 5.572 sono riferiti a contratti aziendali e 807 a contratti territoriali. Dei 6.379 contratti attivi, 5.027 si propongono di raggiungere obiettivi di produttività, 3.798 di redditività, 3.250 di qualità, mentre 828 prevedono un piano di partecipazione e 3.889 prevedono misure di welfare aziendale.

Prendendo in considerazione la distribuzione geografica delle aziende che hanno depositato i 69.164 contratti, ritroviamo che il 75% è concentrato al Nord, il 17% al Centro, il 8% al Sud. Una analisi per settore di attività economica evidenzia come il 60% dei contratti depositati si riferisca ai Servizi, il 39% all'Industria e il 1% all'Agricoltura. Se invece ci si sofferma sulla dimensione aziendale

otteniamo che il 51% ha un numero di dipendenti inferiore a 50, il 34% ha un numero di dipendenti maggiore uguale di 100 e il 15% ha un numero di dipendenti compreso fra 50 e 99.

Per gli 6.379 depositi che si riferiscono a contratti tuttora attivi la distribuzione geografica, è 70% Nord, 19% Centro, 11% Sud. Per settore di attività economica abbiamo 60% Servizi, 39% Industria, 1% Agricoltura. Per dimensione aziendale otteniamo 47% con numero di dipendenti inferiore a 50, 37% con numero di dipendenti maggiore uguale di 100, 16% con numero di dipendenti compreso fra 50 e 99.

In aggiunta, è possibile indicare all'atto del deposito telematico dei contratti aziendali la decontribuzione per le misure di conciliazione dei tempi di vita e lavoro dei dipendenti. Alla data del 17 gennaio 2022, sono stati depositati 5.011 contratti di cui 3.269 corrispondenti a depositi validi anche ai fini della detassazione e 1.742 corrispondenti a depositi validi solo ai fini della decontribuzione. 825 depositi si riferiscono a contratti tuttora "attivi", di cui 394 corrispondenti a depositi validi anche ai fini della detassazione e 431 corrispondenti a depositi validi solo ai fini della decontribuzione.

Si segnala, altresì, l'indicazione dell'incentivo fiscale con procedura automatica nella forma di credito d'imposta utilizzabile esclusivamente in compensazione, per talune spese di formazione del personale dipendente nel settore delle tecnologie previste dal "Piano Nazionale Industria 4.0".

Alla data del 17 Gennaio 2022 sono stati depositati 4.305 contratti. Prendendo in considerazione la distribuzione geografica delle aziende che hanno depositato i 4.305 contratti, la percentuale maggiore, pari al 39% è concentrata al Nord, il 27% al Centro, il 34% al Sud dove emergono i dati della Campania che presenta il numero maggiore di contratti depositati su tutto il territorio nazionale. Relativamente al settore di attività economica, il maggior numero dei contratti depositati riguarda aziende operanti nel settore Servizi 61%, a seguire Industria 38% e Agricoltura con 1% contratti depositati.

Da ultimo, il report analizza i dati connessi alla proroga delle disposizioni in materia di licenziamenti collettivi ed individuali per giustificato motivo oggettivo ex art 14, co. 3 d.l. 14/2020. Il co. 3, in particolare, dispone che le preclusioni e le sospensioni previste dall'articolo non si applichino, tra l'altro, nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato

dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo. A questi lavoratori viene comunque riconosciuto il trattamento di cui all'art.1 del D.Lgs. n. 22/2015 (Naspi).

Alla data del 17 gennaio 2022 sono stati depositati 792 contratti. Prendendo in considerazione la distribuzione geografica delle aziende che hanno depositato i 792 contratti, la percentuale maggiore, pari al 63% è concentrata al Nord, il 25% al Centro, il 12% al Sud. Il numero maggiore di contratti depositati si registra in Lombardia. Riguardo al settore di attività economica, il maggior numero dei contratti depositati riguarda aziende operanti nel settore Servizi 53%, a seguire Industria 46% e Agricoltura con 1% contratti depositati.

#### **7. Nota congiunta del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, della Banca d'Italia e dell'ANPAL in tema di mercato del lavoro**

È stata pubblicata la nota, redatta congiuntamente dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, dalla Banca d'Italia e dall'ANPAL, che analizza gli ultimi dati sul mercato del lavoro sfruttando due fonti informative complete e tempestive: le Comunicazioni obbligatorie e le Dichiarazioni di Immediata Disponibilità al lavoro.

Nel 2021 l'andamento delle posizioni di lavoro alle dipendenze si è rafforzato: da giugno il numero di contratti attivati è tornato sui livelli prevalenti prima dello scoppio della pandemia e, negli ultimi mesi dell'anno, ha quasi raggiunto il sentiero di crescita che si sarebbe registrato se l'evoluzione della domanda di lavoro si fosse mantenuta, anche durante l'emergenza sanitaria, sugli stessi ritmi del periodo 2018-19.

Nel complesso del 2020-21 sono stati infatti attivati, al netto delle cessazioni, circa 560.000 nuovi posti di lavoro alle dipendenze, rispetto ai 605.000 del biennio precedente. La dinamica beneficia tuttavia del basso numero di cessazioni, ancora contenuto dal ricorso diffuso agli strumenti emergenziali di integrazione salariale, di cui è previsto il graduale superamento nel 2022.

Nell'anno appena concluso, la creazione di posti di lavoro è stata sostenuta soprattutto dai contratti a tempo determinato (365.000 su circa 597.000 posti di lavoro). Agli andamenti

complessivi del 2022 contribuirà pure la capacità del sistema produttivo di preservare tali posizioni, molte delle quali sono giunte a scadenza il 31 dicembre del 2021.

Anche il saldo delle posizioni permanenti è cresciuto, seppur a ritmi più moderati: nel primo semestre, a fronte della debolezza delle attivazioni, il miglioramento è stato determinato esclusivamente dal numero contenuto di cessazioni. Nella seconda parte dell'anno, invece, alla dinamica dell'occupazione di tipo stabile ha contribuito anche la ripresa delle assunzioni e delle trasformazioni, che in autunno hanno superato i livelli pre-pandemici. Da luglio l'incremento delle dimissioni ha sospinto il numero delle cessazioni.

I licenziamenti sono, invece, rimasti su livelli mediamente modesti (27.000 contratti cessati ogni mese con questa causale nella media del 2021, circa il 40 per cento in meno rispetto al 2019); gli incrementi registrati nei mesi immediatamente successivi alla rimozione dei vari blocchi (30 giugno per l'industria, ad eccezione del comparto tessile e dell'abbigliamento; 31 ottobre per tutti gli altri comparti) appaiono avere natura temporanea e verosimilmente riflettono esuberi già previsti nei mesi precedenti.

La ripresa del 2021 ha favorito l'occupazione maschile, tornata sul sentiero di crescita del 2018-19; rimangono ancora ampi i margini di recupero per quella femminile il cui andamento mostrava segnali di relativa debolezza già prima dell'emergenza sanitaria. Le lavoratrici continuano, inoltre, ad essere penalizzate da una minore domanda di lavoro di tipo permanente: nonostante rappresentino circa il 42 per cento della forza lavoro, incidono solo per un terzo sul saldo delle posizioni a tempo indeterminato.

Nelle regioni centro-settentrionali l'occupazione alle dipendenze non ha ancora completamente recuperato gli andamenti, sostenuti, del 2018-19; la ripresa si è tuttavia rafforzata nella seconda metà dell'anno quando è cresciuta la domanda di lavoro stabile. Il Mezzogiorno ha risentito in misura più limitata dell'emergenza sanitaria: nella media del periodo 2020-21, il Sud e le Isole hanno registrato tassi di crescita superiori a quelli, molto contenuti, del biennio precedente. Il miglioramento riflette però esclusivamente il calo delle cessazioni determinato dalle misure governative (blocco dei licenziamenti,

estensione degli strumenti di integrazione salariale), che hanno prolungato la durata effettiva dei contratti, generalmente inferiore in queste aree. Le assunzioni a tempo indeterminato continuano a crescere più lentamente rispetto al Centro Nord.

## NOVITÀ IN MATERIA PREVIDENZIALE E CONTRIBUTIVA

### **1. Circolare n. 20 del 2022: riapertura dei termini per l'adesione alla gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali**

Nella Circolare n. 20 del 3 febbraio 2022, l'INPS interviene in relazione alla riapertura dei termini per l'adesione alla gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali, al fine di definire le categorie che possono iscriversi alla gestione dal 20 agosto 2021 al 20 febbraio 2022. L'Istituto, inoltre, riepiloga le indicazioni per coloro che possono aderire alla medesima gestione per i periodi successivi al 20 febbraio 2022 e illustra le modalità di presentazione della domanda di adesione.

In particolare, l'INPS afferma che possono aderire alla gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali i pensionati e i dipendenti pubblici che fruiscono del trattamento di quiescenza a carico della Gestione speciale di previdenza dei dipendenti dell'amministrazione pubblica (o Gestione dipendenti pubblici), gli iscritti all'INPDAP, nonché iscritti ai fini pensionistici presso Enti o gestioni previdenziali diverse dalla predetta Gestione, che alla del 1° gennaio 2020 non risultano iscritti alla gestione credito.

I soggetti interessati, entro il 20 febbraio 2022, possono avvalersi della procedura telematica "Adesione alla gestione delle prestazioni creditizie e sociali" disponibile sul portale istituzionale. L'adesione alla gestione credito, una volta esercitata, non può essere revocata.

Per i pensionandi già iscritti alla gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali, la volontà di conservare la menzionata iscrizione in sede di pensione dovrà essere manifestata, entro l'ultimo giorno di lavoro, secondo specifiche modalità.

I dipendenti iscritti a una delle Gestioni pubbliche possono, alternativamente, (i) spuntare, all'atto della domanda di pensionamento, la casella "Chiedo di aderire al fondo credito", oppure (ii) presentare domanda

attraverso il portale INPS con la procedura "Adesione alla gestione delle prestazioni creditizie e sociali" per chiedere, entro l'ultimo giorno di lavoro, l'adesione in quanto pensionandi.

I dipendenti che versano a una Cassa diversa dalla Gestione dipendenti pubblici presentano, invece, domanda attraverso il portale INPS con la procedura "Adesione alla gestione delle prestazioni creditizie e sociali" per chiedere, entro l'ultimo giorno di lavoro, l'adesione in quanto pensionandi.

### **2. Circolare INPS n. 18 del 2022: chiarimenti sul riordino della disciplina degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro**

L'INPS, con la circolare n. 18 del 1° febbraio 2022, prende in esame le novità introdotte dalla l. n. 234/2021 (legge di Bilancio 2022) e dal D.L. n. 4/2022 (Decreto Sostegni ter), che hanno provveduto ad ampliare le opportunità di integrazione salariale rendendo meno onerosa la contribuzione e semplificando alcune procedure. In particolare, vengono analizzati i trattamenti di cassa integrazione ordinaria e straordinaria, l'accordo di transizione occupazionale, la CISOA, le misure erogate dal FIS e dai Fondi bilaterali, nonché le modalità e i termini di trasmissione delle domande. Le nuove regole si applicano alle richieste di trattamenti in cui l'inizio della riduzione o sospensione dell'attività lavorativa si colloca a partire dal 1° gennaio 2022.

La legge di Bilancio 2022 ha ampliato la platea dei potenziali beneficiari delle misure di integrazione salariale, includendo anche i lavoratori a domicilio e i lavoratori assunti con qualsiasi tipologia di apprendistato. Con riferimento ai contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e di

apprendistato di alta formazione e ricerca, l'Istituto specifica che la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro non devono pregiudicare il completamento del percorso formativo degli apprendisti.

Viene ricordata la riduzione da 90 a 30 giorni dell'anzianità minima di effettivo lavoro che i lavoratori devono possedere presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento, alla data di presentazione della domanda di concessione del trattamento.

È stato, inoltre, previsto dal Legislatore un solo massimale per l'indennità, pari a euro 1.199,72 per il 2021 e annualmente rivalutato.

In caso di richiesta di pagamento diretto delle prestazioni, il datore di lavoro è tenuto, a pena di decadenza, ad inviare all'INPS tutti i dati necessari per il pagamento dell'integrazione salariale 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.

Il lavoratore, beneficiario del trattamento di integrazione salariale, che svolga attività di lavoro subordinato di durata superiore a sei mesi, nonché di lavoro autonomo, non ha titolo al trattamento di integrazione salariale per le giornate di lavoro effettuate.

In caso di durata pari o inferiore a sei mesi, invece, il trattamento di integrazione salariale resta sospeso per la durata del rapporto di lavoro. Relativamente alla cassa integrazione ordinaria, l'INPS precisa che l'esame congiunto con le organizzazioni sindacali può essere svolto anche in via telematica. La domanda deve essere presentata entro il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa; restano salve le istanze riferite a eventi oggettivamente non evitabili, per le quali si applica il termine della fine del mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento. La legge di Bilancio 2022 interviene anche in merito al contributo addizionale dovuto dai datori di lavoro in caso di ricorso ai trattamenti (ordinari e straordinari) di integrazione salariale. A decorrere dal 1° gennaio 2025, per i datori di lavoro che non abbiano fruito di trattamenti di integrazione salariale per almeno 24 mesi

“successivi al termine dell'ultimo periodo di fruizione del trattamento”, la misura del contributo addizionale è pari al (i) 6% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di integrazione salariale ordinaria o straordinaria fruiti all'interno di uno o più interventi concessi sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile; (ii) 9% oltre il precedente limite e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile.

Il contributo addizionale non è dovuto se i trattamenti di integrazione salariale sono concessi per eventi oggettivamente non evitabili. In relazione alla cassa integrazione straordinaria, viene ampliata la causale di “riorganizzazione aziendale” ricomprendendovi anche i casi in cui le aziende vi ricorrano “per realizzare processi di transizione”.

Per quanto riguarda il contratto di solidarietà, le percentuali di riduzione previste dal 1° gennaio 2022, si articoleranno in tal modo: (i) la riduzione media oraria (complessiva) massima dell'orario giornaliero, settimane o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà passa dal 60% al 80%; (ii) la percentuale di riduzione complessiva massima dell'orario di lavoro, per ogni lavoratore, riferita all'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato, passa dal 70% al 90%.

In caso di ricorso all'intervento straordinario di integrazione salariale per le causali di riorganizzazione e crisi aziendale, i datori di lavoro che occupano più di quindici dipendenti possono ottenere un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria finalizzato al recupero occupazionale dei lavoratori a rischio esubero, per un periodo massimo di dodici mesi complessivi non ulteriormente prorogabili.

A tal fine, in sede di procedura di consultazione sindacale, devono essere definite le azioni finalizzate alla rioccupazione o all'autoimpiego, quali formazione e riqualificazione professionale, anche attraverso il ricorso ai Fondi interprofessionali.

I lavoratori interessati dal trattamento di integrazione salariale straordinaria accedono al programma Garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL) e i loro nominativi sono

comunicati all'ANPAL che li mette a disposizione delle Regioni interessate.

Si prevede, inoltre, la possibilità di concedere un ulteriore trattamento straordinario di integrazione salariale, per fronteggiare nel biennio 2022-2023 processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica.

In merito alle novità in materia di fondi di solidarietà bilaterali e FIS, l'Istituto precisa che, a decorrere dal 1° gennaio 2022, sono soggetti alla disciplina del Fondo di integrazione salariale i datori di lavoro che occupano almeno un dipendente, ossia della cassa integrazione ordinaria, e non destinatari delle tutele garantite dai Fondi di solidarietà bilaterali. In ordine alle prestazioni, per i datori di lavoro che occupano mediamente fino a 15 dipendenti nel semestre precedente, il Fondo di integrazione salariale potrà riconoscere prestazioni per causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa sia ordinarie sia straordinarie; mentre per i datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti nel semestre precedente e che, quindi, rientrano nel campo di applicazione della cassa integrazione straordinaria, il FIS può riconoscere l'assegno di integrazione salariale esclusivamente in relazione a causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa ordinarie.

Per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, l'assegno di integrazione salariale è riconosciuto dal FIS per una durata massima di (i) 13 settimane in un biennio mobile, per i datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente fino a cinque dipendenti, o (ii) 26 settimane in un biennio mobile, per i datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente più di cinque dipendenti.

A decorrere dal 1° gennaio 2022, l'aliquota ordinaria di finanziamento del FIS è articolata in tal misura: (i) 0,50% per i datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente fino a cinque dipendenti; (ii) 0,80% per i datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente più di cinque dipendenti.

Non cambia la misura del 4% della retribuzione persa dai lavoratori l'aliquota del contributo

addizionale dovuto dai datori di lavoro in caso di ricorso alla prestazione del Fondo di integrazione salariale.

Inoltre, l'aliquota del contributo addizionale del 4% si riduce in misura pari al 40% - attestandosi, così al 2,4% - per i datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente fino a 5 dipendenti e che non abbiano fatto richiesta di assegno di integrazione salariale per almeno 24 mesi, a decorrere dal termine del periodo di fruizione del trattamento. Limitatamente all'anno 2022 è, altresì, prevista una riduzione, nella misura dello 0,63%, delle aliquote ordinarie (sia quote a carico del datore di lavoro che del lavoratore) di finanziamento del Fondo di integrazione salariale e della cassa integrazione straordinaria

Sulle modalità e sui termini di trasmissione delle domande, l'INPS afferma, in riferimento le sospensioni/riduzioni di attività lavorativa nel periodo dal 1° gennaio 2022 al 31 marzo 2022 (decreto Sostegni ter), che i datori di lavoro destinatari trasmetteranno domanda per la concessione dell'ammortizzatore sociale di riferimento secondo le consuete modalità, indicando la causale che determina la sospensione/riduzione dell'attività lavorativa.

Non è previsto alcun obbligo di pagamento del contributo addizionale in favore dei datori di lavoro operanti in determinati settori di attività, per cui non sono stati introdotti termini specifici per l'invio delle domande.

### **3. Circolare INPS n. 196 del 2021: chiarimenti su criteri applicativi del divieto di licenziamento per Covid-19**

L'INPS, con la circolare n. 196 del 23 dicembre 2021, provvede, su avviso del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, ad operare rettifiche e chiarimenti sulla precedente circolare n. 180 del 2021, nella parte relativa all'individuazione delle categorie dei datori di lavoro legittimati ad accedere alla proroga delle preclusioni e delle sospensioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo oltre la data del 30 giugno 2021, di cui all'art. 8, comma 10, D.L. n. 41 del 2021, (c.d. decreto Sostegni).

La disposizione prevede, per i datori di lavoro di cui all'art. 8, commi 2 e 8, D.L. n. 41 del 2021 - ossia per coloro che possono



presentare domanda per i trattamenti di integrazione salariale in deroga, di assegno ordinario e di cassa integrazione salariale operai agricoli con causale COVID-19 – un ulteriore blocco dei licenziamenti dal 1° luglio 2021 al 31 ottobre 2021.

Al riguardo, ad avviso del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, la volontà del legislatore è stata quella di prorogare ulteriormente il blocco dei licenziamenti fino al 31 ottobre 2021 per i soli datori di lavoro potenzialmente destinatari dei trattamenti di integrazione salariale con causale COVID-19 menzionati, a prescindere dalla circostanza che abbiano o meno fatto domanda.

Il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ha, altresì, chiarito che per i lavoratori dipendenti di datori di lavoro per i quali il divieto di licenziamento non sia stato prorogato oltre la data del 30 giugno 2021, tale data rappresenta il termine ultimo entro il quale deve essere concluso l'accordo collettivo aziendale e avvenuta l'adesione all'accordo da parte del singolo lavoratore, mentre la risoluzione del rapporto di lavoro può produrre i suoi effetti anche successivamente al 30 giugno 2021.

Pertanto, l'Istituto precisa che per i lavoratori dipendenti di datori di lavoro per i quali il divieto di licenziamento non è stato prorogato oltre la data del 30 giugno 2021, l'accesso alla NASpI per risoluzione del rapporto di lavoro a seguito di adesione ad accordi collettivi aziendali è ammesso esclusivamente nelle ipotesi in cui l'adesione del lavoratore all'accordo collettivo sia intervenuta entro e non oltre il termine del 30 giugno 2021.

Infine, l'INPS afferma, sempre su avviso ministeriale, che la medesima impostazione trova applicazione anche con riferimento alle ipotesi relative ai datori di lavoro per i quali il divieto di licenziamento è stato prorogato al 31 ottobre 2021 e poi al 31 dicembre 2021. Analogamente, in questi casi le date del 31 ottobre 2021 e del 31 dicembre 2021 costituiscono il termine ultimo entro il quale deve essere stipulato l'accordo aziendale e avvenuta l'adesione del lavoratore all'accordo, mentre la risoluzione del rapporto di lavoro può divenire efficace anche successivamente alle menzionate date.

#### **4. Messaggio INPS n. 606 del 2022: istanze Cig e Cigs 2022 senza comunicazione sindacale preventiva**

L'INPS, nel Messaggio n. 606 dell'8 febbraio 2022, fornisce alcuni chiarimenti procedurali in tema di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, alla luce delle novità introdotte dalla legge 30 dicembre 2021, n. 234 (Legge di Bilancio 2022) e dal decreto-legge 27 gennaio 2022, n. 4. A seguito del rilascio della procedura "CIGWEB" per la trasmissione delle domande, l'Istituto comunica che le istanze relative ai trattamenti di integrazione salariale riferite a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa iniziati dal 1° gennaio 2022 al 7 febbraio 2022 possono essere inviate entro il 23 febbraio 2022. L'Istituto riconosce la possibilità dei datori di lavoro di non allegare alla domanda di integrazione salariale la prova dell'avvenuta informazione preventiva alle rappresentanze sindacali riguardo alla prevista sospensione o riduzione di attività, come stabilito dall'art. 14, D.Lgs n. 148/2015. Non è, pertanto, necessario dare prova delle comunicazioni di cui al menzionato art. 14, nei casi in cui le Organizzazioni sindacali individuate dalla norma - rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria, ove esistenti, nonché articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale - attestino che la procedura prevista dal medesimo art. 14 sia stata correttamente espletata. Detta dichiarazione dovrà essere allegata dai datori di lavoro, in sede di trasmissione delle domande di accesso ai trattamenti richiesti. In assenza, le Strutture territoriali avranno cura di richiederla, attivando il supplemento istruttorio previsto dall'articolo 11 del decreto ministeriale n. 95442/2016.

#### **5. Messaggio INPS n. 401 del 2022: comunicazione telematica all'INPS dei dati relativi ai compensi per fringe benefit e stock option**

L'INPS, nel Messaggio n. 401 del 26 gennaio 2022, ricorda che entro il 21 febbraio 2022 deve essere effettuata la trasmissione dei dati relativi ai compensi erogati dalle aziende a titolo di fringe benefit e di stock option al personale cessato dal servizio nel periodo di imposta 2021 ai fini dell'emissione delle Certificazioni Uniche 2022.

Soffermandosi preliminarmente sul cd. principio di onnicomprensività, il quale, ai sensi dell'art. 51, comma 1, TUIR, comporta l'assoggettamento a tassazione di tutto ciò che il lavoratore dipendente riceve in relazione al rapporto di lavoro, l'Istituto afferma che concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, oltre alla retribuzione corrisposta in danaro, anche quei vantaggi accessori, quali i fringe benefit e le stock option, che i lavoratori subordinati possono conseguire come integrazione della retribuzione. Tassative eccezioni al richiamato principio sono previste dall'art. 51, commi 2 e 3, TUIR.

A tale riguardo, per l'anno 2020, l'art. 112, D.L. n. 104/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, ha elevato a euro 516,46 annui l'importo del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati dall'azienda ai lavoratori dipendenti che non concorre alla formazione del reddito, ai sensi dell'art. 51, comma 3, TUIR. Il D.L. n. 41/2021, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 maggio 2021, n. 69, modificando il sopra menzionato art. 112, ha confermato il limite di euro 516,46 anche per il periodo d'imposta 2021.

Tanto premesso, l'INPS si occupa, successivamente, di fornire indicazioni in merito alle tempistiche da rispettare da parte dei datori di lavoro nella trasmissione all'Istituto medesimo - in modalità esclusivamente telematica - dei dati relativi ai compensi erogati a titolo di fringe benefit e di stock option al personale cessato dal servizio nel corso dell'anno 2021 e in relazione ai quali l'INPS è tenuto a svolgere le attività di sostituto d'imposta.

L'art. 23, comma 3, D.P.R. n. 600/1973 prevede che, entro il 28 febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento, il sostituto d'imposta è tenuto ad effettuare il conguaglio fiscale di fine anno. Inoltre, l'Istituto, come tutti i sostituti d'imposta, è tenuto a trasmettere telematicamente all'Amministrazione finanziaria i flussi delle Certificazioni Uniche, ai fini della dichiarazione precompilata dei redditi dei contribuenti.

Pertanto, al fine di consentire all'Istituto di effettuare tempestivamente gli adempimenti ai quali è tenuto in qualità di sostituto d'imposta, lo

stesso afferma che i datori di lavoro interessati dovranno inviare telematicamente, entro e non oltre il 21 febbraio 2022, i dati relativi ai compensi per fringe benefit e stock option erogati nel corso del periodo di imposta 2021 al personale cessato dal servizio durante l'anno 2021.

I flussi che perverranno tardivamente rispetto alle tempistiche sopra descritte non potranno essere oggetto di conguaglio fiscale di fine anno. Saranno, tuttavia, oggetto di rettifiche delle Certificazioni Uniche, nelle quali sarà espressamente indicato al contribuente, nelle annotazioni, l'obbligo di presentazione della dichiarazione dei redditi.

#### **6. Messaggio INPS n. 327 del 2022: istruzioni operative per la fruizione del Congedo parentale Covid-19**

L'INPS, con il messaggio n. 327 del 2022, fornisce indicazioni sulla modalità di richiesta e fruizione del Congedo parentale Covid-19, introdotto dal D.L. n. 146/2021 (convertito in L. n. 215/2021) e prorogato dal D.L. n. 221/2021 fino al 31 marzo 2022.

Il Congedo parentale Covid-19 può essere fruito da genitori lavoratori dipendenti (anche affidatari o collocatari) e da lavoratori iscritti in via esclusiva alla gestione separata o dai lavoratori autonomi iscritti all'INPS per la cura dei figli conviventi minori di anni 14 affetti da Covid-19, in quarantena da contatto o con attività didattica o educativa in presenza sospesa. Nessun limite di età è, peraltro, applicabile in caso di figli con disabilità in situazione di gravità accertata.

In particolare, il lavoratore dipendente genitore di figlio convivente minore di anni quattordici, alternativamente all'altro genitore, può astenersi dal lavoro per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata (i) della sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio, (ii) dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio o (iii) della quarantena del figlio disposta dal Dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto.

Per i periodi di astensione fruiti è riconosciuta un'indennità pari al 50% della retribuzione o del reddito a seconda della categoria lavorativa di

appartenenza del genitore richiedente e i periodi sono coperti da contribuzione figurativa. Il congedo, pertanto, può essere fruito, sia in forma giornaliera che oraria, da uno solo dei genitori oppure da entrambi, ma non negli stessi giorni.

In merito alla compatibilità di fruizione tra i genitori, il Congedo parentale Covid-19 in modalità oraria può essere fruito da entrambi i genitori purché la fruizione avvenga in maniera alternata. Ne consegue che la fruizione oraria del congedo medesimo è incompatibile con la fruizione, nello stesso giorno, del Congedo parentale Covid-19 in modalità giornaliera da parte dell'altro genitore convivente con il minore. La contemporanea fruizione del congedo da parte dei due genitori, nello stesso arco temporale, è invece possibile nel caso in cui il congedo, giornaliero o orario, sia goduto per figli diversi di cui uno con disabilità grave.

Sono, invece, compatibili due richieste di Congedo parentale Covid-19 in modalità oraria nello stesso giorno da parte dei due genitori, purché le ore di fruizione all'interno della stessa giornata non si sovrappongano.

La domanda deve essere presentata esclusivamente in modalità telematica attraverso il portale web dell'Istituto, il Contact center integrato o i servizi forniti dagli enti di patronato. Qualora il richiedente non sia ancora in possesso delle documentazioni che danno diritto al congedo, il medesimo si impegna a fornirla entro 30 giorni dalla presentazione della domanda.

#### **7. Messaggio INPS n. 169 del 2022: opzione donna, regole e decorrenze per la proroga 2022**

L'INPS, nel Messaggio n. 169 del 13 gennaio 2022, esamina la proroga dei termini per la maturazione dei requisiti richiesti per l'accesso alla pensione anticipata c.d. opzione donna, ai sensi della l. n. 234 del 2021 (Legge di Bilancio 2022).

L'art. 1, comma 94, l. n. 234 del 2021 ha modificato, difatti, l'art. 16, comma 1, D.L. n. 4 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla l. n. 26 del 2019, estendendo la possibilità di accedere al trattamento pensionistico anticipato c.d. opzione donna alle lavoratrici che abbiano perfezionato i prescritti requisiti entro il 31 dicembre 2021.

In particolare, possono conseguire il trattamento pensionistico in esame le lavoratrici che, entro il 31 dicembre 2021, abbiano maturato un'anzianità contributiva minima di 35 anni e un'età anagrafica minima di 58 anni se lavoratrici dipendenti e di 59 anni se lavoratrici autonome.

L'Istituto precisa che, con riferimento al requisito anagrafico richiesto, non si applicano gli adeguamenti alla speranza di vita di cui all'art. 12, D.L. n. 78 del 2010, convertito, con modificazioni, dalla l. n. 122 del 2010. Ai fini del perfezionamento del requisito contributivo, è valutabile la contribuzione a qualsiasi titolo versata o accreditata in favore dell'assicurata, fermo restando il contestuale perfezionamento del requisito di 35 anni di contribuzione utile per il diritto alla pensione di anzianità, ove richiesto dalla gestione a carico della quale è liquidato il trattamento pensionistico.

Ai fini della decorrenza del trattamento pensionistico in commento, trova applicazione quanto disposto in materia dall'art. 12, D.L. n. 78 del 2010. Pertanto, il diritto alla decorrenza della pensione si consegue trascorsi (i) dodici mesi dalla data di maturazione dei previsti requisiti, nel caso in cui il trattamento pensionistico sia liquidato a carico delle forme di previdenza dei lavoratori dipendenti, (ii) diciotto mesi dalla data di maturazione dei previsti requisiti, nel caso in cui il trattamento sia liquidato a carico delle gestioni previdenziali dei lavoratori autonomi.

Il trattamento pensionistico in esame, relativamente alle lavoratrici che hanno perfezionato i prescritti requisiti entro il 31 dicembre 2021, può essere conseguito anche successivamente alla prima decorrenza utile.

Tenuto conto della data del 1° gennaio 2022, di entrata in vigore della legge n. 234 del 2021, la decorrenza del trattamento pensionistico non può essere comunque anteriore al 1° febbraio 2022, per le lavoratrici dipendenti e autonome la cui pensione è liquidata a carico dell'assicurazione generale obbligatoria e delle forme sostitutive della medesima, e al 2 gennaio 2022, per le lavoratrici dipendenti la cui pensione è liquidata a carico delle forme esclusive della predetta assicurazione generale obbligatoria.

#### **8. Messaggio INPS n. 197 del 2022: istruzioni operative in materia di esonero contributivo alternativo alla CIG Covid-19**

L'INPS, con il messaggio n. 197 del 14 gennaio 2022, detta le istruzioni operative per la fruizione dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali previsto dall'art. 1, commi da 306 a 308, legge 30 dicembre 2020, n. 178 per i datori di lavoro che non richiedano i nuovi trattamenti di integrazione salariale previsti dalla medesima Legge.

La misura è finalmente divenuta efficace a seguito dell'autorizzazione della Commissione europea, pervenuta con la Decisione C(2021) 9334 final dell'8 dicembre 2021.

Possono accedere al beneficio tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, con la sola esclusione di quelli operanti nel settore agricolo.

Il diritto alla legittima fruizione dell'esonero contributivo è subordinato al rispetto delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori, nonché a specifici requisiti, quali (i) regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di documento unico di regolarità contributiva (DURC), (ii) assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge e (iii) rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Con riferimento alle operazioni straordinarie, l'INPS chiarisce che in caso di cessione di ramo di azienda, il diritto alla fruizione dell'esonero in trattazione permane in capo al datore di lavoro cedente, senza alcun trasferimento in capo al cessionario della possibilità di fruire dello stesso. Inoltre, in caso di fusione (sia per unione che per incorporazione), l'esonero, in virtù del fatto che l'azienda che ha fruito dei trattamenti di integrazione salariale nei mesi di maggio e/o giugno 2020 attua, con tale operazione, un percorso di unione, potrà essere fruito dalla società risultante dal processo di unione/incorporazione.

L'ammontare dell'esonero è pari alla contribuzione piena a carico del datore di lavoro non versata in relazione alle ore di fruizione dei trattamenti di integrazione salariale nei mesi di maggio e/o giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL.

In ogni caso, la quota di esonero fruibile non potrà essere superiore alla contribuzione astrattamente dovuta nei mesi di fruizione, senza tener conto di eventuali agevolazioni contributive spettanti nella suddetta mensilità.

L'esonero è cumulabile, restando applicabile in via residuale, con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta e a condizione che per gli altri esoneri di cui si intenda fruire non sia espressamente previsto un divieto di cumulo con altri regimi, come previsto, ad esempio, in riferimento all'incentivo strutturale all'occupazione giovanile o per l'incentivo "Iolavoro".

I datori di lavoro aventi diritto devono trasmettere per via telematica la domanda di autorizzazione all'INPS.

In caso di rinuncia all'esonero e contestuale presentazione della domanda per accedere ai trattamenti di integrazione salariale, l'Istituto precisa che i datori di lavoro che abbiano fruito per intero dell'esonero previsto dal D.L. n. 104 del 2020, possono ugualmente accedere al diverso esonero introdotto dal D.L. n. 137 del 2020, previa rinuncia a una quota dell'esonero stesso.

I datori di lavoro che intendono esercitare la facoltà di rinuncia, devono procedere con la restituzione dell'esonero fruito esponendolo in denuncia contributiva entro il termine di invio dei flussi contributivi relativi al mese di dicembre 2021, da trasmettere entro il 31 gennaio 2022.

## NOVITÀ IN MATERIA FISCALE

### **1. Risposta ad interpello n. 55 del 2022: regime impatriati per il dipendente in smart working con datore di lavoro estero**

L'Agenzia delle entrate, con la Risposta ad interpello n. n. 55 del 31 gennaio 2022, ha fornito chiarimenti sull'applicabilità del regime speciale dei lavoratori impatriati al lavoratore dipendente che svolge la propria prestazione dipendente in smart working dall'Italia per conto di datore di lavoro con sede all'estero.

In particolare, il caso analizzato dall'Amministrazione finanziaria riguarda un cittadino italiano iscritto all'Anagrafe dei Residenti all'Estero (AIRE) dal 2012 e residente in un Paese dell'Unione Europea dal 2018, anno in cui ha sottoscritto un contratto di lavoro dipendente presso una società ivi residente.

Ai fini di un trasferimento in Italia a gennaio 2022, mantenendo il rapporto di lavoro alle dipendenze della Società estera e adempiendo la propria prestazione lavorativa in smart working dall'Italia, l'Istante ha chiesto la possibilità di beneficiare del regime fiscale agevolato previsto per i lavoratori impatriati, di cui all'art. 16, D.Lgs. n. 147 del 2015.

Nel rispondere al quesito, l'Amministrazione finanziaria afferma che, per fruire del regime menzionato, è necessario che il lavoratore (i) trasferisca la residenza nel territorio dello Stato ai sensi dell'art. 2 TUIR, (ii) non sia stato residente in Italia nei due periodi d'imposta antecedenti al trasferimento e si impegni a risiedere in Italia per almeno 2 anni e (iii) svolga l'attività lavorativa prevalentemente nel territorio italiano.

In base al successivo comma 2, sono destinatari del beneficio fiscale i cittadini dell'Unione europea o di uno Stato extra UE con il quale risulti in vigore una Convenzione contro le doppie imposizioni o un accordo sullo scambio di informazioni in materia fiscale che (i) sono in possesso di un titolo di laurea e abbiano svolto

continuativamente un'attività di lavoro dipendente, di lavoro autonomo o di impresa fuori dall'Italia negli ultimi 24 mesi o più, ovvero (ii) abbiano svolto continuativamente un'attività di studio fuori dall'Italia negli ultimi 24 mesi o più, conseguendo un titolo di laurea o una specializzazione post lauream.

Ai sensi dell'art. 16, comma 3, D.Lgs n. 147 del 2015, a tale regime i contribuenti possono accedere per un quinquennio a decorrere dal periodo di imposta in cui trasferiscono la residenza fiscale in Italia e per i quattro periodi di imposta successivi.

Le modifiche normative intervenute nel 2019 hanno ridisegnato, a partire dal periodo di imposta 2019, il perimetro di applicazione del regime agevolativo di cui all'art. 16 D.Lgs. n. 147 del 2015, con particolare riferimento ai requisiti soggettivi ed oggettivi, ai presupposti per accedere all'ulteriore quinquennio agevolabile, all'ambito temporale di applicazione dell'art. 16, alle modifiche normative concernenti il requisito dell'iscrizione all'anagrafe degli Italiani residenti all'estero (c.d. AIRE). Su tali aspetti, l'Amministrazione richiama i chiarimenti forniti con circolare n. 33/E del 28 dicembre 2020. Viene ricordato, in particolare, che l'art. 16 D.Lgs n. 147 del 2015, come modificato dall'art. 5, comma 1, D.L. n. 34 del 2019, non richiede che l'attività del lavoratore sia svolta per un datore di lavoro operante sul territorio dello Stato e che, pertanto, possono accedere all'agevolazione i soggetti che vengono a svolgere in Italia attività di lavoro alle dipendenze di un datore di lavoro con sede all'estero, o i cui committenti (in caso di lavoro autonomo o di impresa) siano stranieri (non residenti).

L'Amministrazione ritiene che l'Istante, laddove risultino soddisfatti tutti i requisiti richiesti dall'art. 16, D.Lgs. n. 147 del 2015, possa accedere al regime degli impatriati per i redditi di lavoro dipendente prodotti in Italia in modalità

smart working a decorrere dal periodo d'imposta 2022, a condizione che trasferirà la residenza fiscale in Italia.

## **2. Risposta ad interpello n. 54 del 2022: retribuzioni convenzionali e presupposti applicativi**

L'Agenzia delle Entrate, con la Risposta a interpello n. 54 del 31 gennaio 2022, si è soffermata sui presupposti necessari ai fini dell'applicazione del regime delle retribuzioni convenzionali, di cui all'art. 51, comma 8-bis, TUIR.

In particolare, il caso analizzato dall'Amministrazione finanziaria riguarda un cittadino italiano, precedentemente iscritto all'AIRE ma residente in Italia nell'anno di imposta 2020, che lavora alle dipendenze di un'associazione estera senza scopo di lucro che svolge attività scientifica e di utilità internazionale.

L'istante si è interrogato sulla possibilità di applicare, ai fini della determinazione del reddito di lavoro dipendente prodotto nel 2020, la retribuzione convenzionale indicata nell'apposito Decreto del Ministro del Lavoro per il settore Commercio.

Nel rispondere al quesito, l'Amministrazione ricorda che il regime previsto dall'art. 51, comma 8-bis, TUIR trova applicazione solo se l'attività di lavoro dipendente sia svolta all'estero in via continuativa e stabile, costituisca l'oggetto esclusivo del rapporto di lavoro e, pertanto, la sua esecuzione sia integralmente svolta all'estero e il lavoratore soggiorni in tale luogo per più di 183 giorni nell'arco di 12 mesi. È, altresì, necessario che, nel Decreto del Ministro del Lavoro con cui sono annualmente fissate le retribuzioni convenzionali, sia individuabile l'attività svolta dal lavoratore.

Nella specie, l'Amministrazione finanziaria ritiene assente proprio l'ultimo dei requisiti menzionati, con conseguente inderogabilità dei criteri analitici di determinazione del reddito di lavoro dipendente. In particolare, l'attività scientifica e di utilità internazionale, svolta dall'associazione senza scopo di lucro datore di lavoro dell'Istante, non è ritenuta riconducibile ad alcuno dei settori economici per i quali il menzionato Decreto abbia fissato le retribuzioni

convenzionali e, in particolare, al settore Commercio.

## **3. Risposta ad interpello n. 32 del 2022: estensione del regime impatriati al chi diviene dipendente della società italiana con cui ha collaborato**

L'Agenzia delle Entrate, con la Risposta ad interpello n. 32 del 19 gennaio 2022, ha fornito chiarimenti sull'applicabilità del regime speciale dei lavoratori impatriati al soggetto che durante la residenza all'estero ha collaborato con società italiana di cui diviene dipendente al rientro in Italia.

In particolare, il caso analizzato dall'Amministrazione finanziaria riguarda una cittadina italiana trasferitasi all'estero, dove ha frequentato, tra il 2007 e il 2008, un corso per la sua formazione professionale. Nel 2008 è stata co-fondatrice di un canale web operante nella comunicazione digitale del settore cosmesi e, tra il 2009 e il 2017, ha assunto incarichi di collaborazione, come make-up artist, con aziende estere del settore della cosmesi.

Inoltre, dal 2014 l'Istante ha avviato una collaborazione con alcune società italiane facenti parte di un gruppo operante nel settore dell'editoria digitale, della comunicazione on line e della cosmetica, prestando svariate attività di consulenza da remoto dall'estero nel settore del make-up estetico e cosmetico (realizzazione di video-tutorial, di manuali e, in generale, di materiali e contenuti editoriali, oltre che consulenza in merito a progetti di produzione e commercializzazione di prodotti cosmetici).

A partire da gennaio 2021, l'Istante ha avviato un rapporto di lavoro dipendente per una società italiana facente parte del medesimo gruppo di società italiane con cui aveva instaurato la precedente collaborazione; si è, quindi, trasferita, assieme alla sua famiglia, in Italia, ivi acquisendo la residenza fiscale a partire dal periodo d'imposta 2021.

Viene evidenziato che le attività previste dal contratto di lavoro dipendente sono profondamente diverse da quelle di consulenza svolte negli anni precedenti da remoto dall'estero, richiedendo necessariamente la presenza fisica in Italia (visita a terzisti e fornitori, confronto diretto con i singoli team di lavoro, test dei prodotti cosmetici nelle diverse fasi di sviluppo, realizzazione di campagne di promozione fotografiche e videografiche,

presenza a incontri con i propri follower e a eventi per il lancio di nuovi prodotti).

Nel rispondere al quesito dell'Istante, volto ad appurare se, dal periodo d'imposta 2021, sia applicabile ai redditi di lavoro dipendente corrisposti dal datore di lavoro italiano il regime speciale per lavoratori impatriati, di cui all'art. 16, comma 1, D.Lgs. n. 147 del 2015, come modificato dall'art. 5, D.L. n. 34 del 2019, l'Amministrazione finanziaria afferma che, laddove risultino soddisfatti tutti i requisiti richiesti dal citato art. 16, è ammesso l'accesso al regime degli impatriati. Ciò a decorrere dal 2021, anno dal quale l'Istante ha trasferito la propria residenza in Italia, e per i quattro successivi periodi di imposta, essendo indifferente se, come nel caso in esame nel documento di prassi, il contribuente abbia intrattenuto in precedenza un rapporto di collaborazione professionale con alcune società italiane, tra cui rientra quella di cui è divenuta dipendente.

Per fruire del regime menzionato, è necessario che il lavoratore (i) trasferisca la residenza nel territorio dello Stato ai sensi dell'art. 2 TUIR, (ii) non sia stato residente in Italia nei due periodi d'imposta antecedenti al trasferimento e si impegni a risiedere in Italia per almeno 2 anni e (iii) svolga l'attività lavorativa prevalentemente nel territorio italiano.

In base al successivo comma 2, sono destinatari del beneficio fiscale i cittadini dell'Unione europea o di uno Stato extra UE con il quale risulti in vigore una Convenzione contro le doppie imposizioni o un accordo sullo scambio di informazioni in materia fiscale che (i) sono in possesso di un titolo di laurea e abbiano svolto continuativamente un'attività di lavoro dipendente, di lavoro autonomo o di impresa fuori dall'Italia negli ultimi 24 mesi o più, ovvero (ii) abbiano svolto continuativamente un'attività di studio fuori dall'Italia negli ultimi 24 mesi o più, conseguendo un titolo di laurea o una specializzazione post lauream.

Ai sensi dell'art. 16, comma 3, D.Lgs. n. 147 del 2015, a tale regime i contribuenti possono accedere per un quinquennio a decorrere dal periodo di imposta in cui trasferiscono la residenza fiscale in Italia e per i quattro periodi di imposta successivi.

Le modifiche normative intervenute nel 2019 hanno ridisegnato, a partire dal periodo di imposta 2019, il perimetro di applicazione del regime agevolativo di cui all'art. 16 D.Lgs. n.

147 del 2015, con particolare riferimento ai requisiti soggettivi ed oggettivi, ai presupposti per accedere all'ulteriore quinquennio agevolabile, all'ambito temporale di applicazione dell'art. 16, alle modifiche normative concernenti il requisito dell'iscrizione all'anagrafe degli Italiani residenti all'estero (c.d. AIRE). Su tali aspetti, l'Amministrazione richiama i chiarimenti forniti con circolare n. 33/E del 28 dicembre 2020. Viene ricordato, in particolare, che l'art. 16 D.Lgs. n. 147 del 2015, come modificato dall'art. 5, comma 1, D.L. n. 34 del 2019, non richiede che l'attività del lavoratore sia svolta per un datore di lavoro operante sul territorio dello Stato e che, pertanto, possono accedere all'agevolazione i soggetti che vengono a svolgere in Italia attività di lavoro alle dipendenze di un datore di lavoro con sede all'estero, o i cui committenti (in caso di lavoro autonomo o di impresa) siano stranieri (non residenti).

L'Amministrazione ritiene che, nella fattispecie concreta, ricorrano tutte le condizioni per accedere al regime descritto. Sebbene l'Istante evidenzi la particolare circostanza per cui l'attività lavorativa prestata al rientro in Italia sia di natura profondamente diversa rispetto a quella prestata in precedenza (anche verso lo stesso datore di lavoro), l'Amministrazione non effettua alcuna specificazione al riguardo.

Essa sembrerebbe, quindi, rispondere positivamente alla questione riguardante la facoltà di accedere all'agevolazione anche in difetto di una discontinuità tra la prestazione lavorativa svolta prima e dopo l'impatrio.

Sembra potersi ritenere sufficiente, nell'ambito dell'agevolazione di cui all'art. 16 D.Lgs. n. 147 del 2015, la sola discontinuità "spaziale", ossia il trasferimento fisico della persona dall'estero all'Italia.

#### **4. Corte di Giustizia dell'Unione europea, sent. del 13 gennaio 2022 alla causa n. C-514/20: computo delle ore di ferie nel calcolo del volume di ore lavorate ai fini dell'aumento per gli straordinari**

La Corte di Giustizia, nella sentenza del 13 gennaio 2022 resa nella causa n. C-514/20U, ha fornito chiarimenti in merito all'inclusione delle ferie annuali retribuite nel calcolo del volume di ore lavorate che danno diritto all'aumento per gli straordinari.

La causa riguardava un lavoratore temporaneo a tempo pieno che, durante il mese di agosto 2017, comprendente 23 giorni lavorativi, aveva lavorato 121,75 ore durante i primi 13 giorni e poi aveva goduto di ferie annuali retribuite nei restanti 10 giorni, corrispondenti a 84,7 ore di lavoro.

Il lavoratore, ritenendo che i giorni di ferie annuali retribuite dovessero essere presi in considerazione per determinare il numero di ore lavorate, ha adito i tribunali tedeschi per ottenere la condanna del datore di lavoro a versargli un supplemento della somma dovuta per lavoro straordinario.

Il giudice del rinvio ha chiesto alla Corte di Giustizia se fosse contraria alla normativa comunitaria la disposizione di un contratto collettivo che, ai fini del versamento degli aumenti per lo straordinario, tenesse unicamente conto delle ore effettivamente prestate, escludendo le ore fruito dal dipendente a titolo di ferie annuali retribuite.

La Corte di Giustizia Ue, nella sentenza del 13 gennaio 2022, ha preliminarmente rilevato che, ai sensi dell'art. 7, par. 1, Dir. 2003/88/CE, *«gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici di ferie annuali retribuite di almeno quattro settimane»*. Il diritto di ogni lavoratore alle ferie annuali retribuite deve essere considerato un principio fondamentale del diritto sociale dell'Unione europea, al quale gli Stati membri non possono derogare e la cui attuazione da parte delle autorità nazionali competenti può essere effettuata solo nei limiti esplicitamente indicati dalla Dir. 2003/88/CE. Il diritto alle ferie annuali retribuite è, inoltre, espressamente sancito dall'art. 31, par. 2 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

Il diritto alle ferie annuali ha la finalità di consentire al lavoratore di riposarsi rispetto all'esecuzione dei compiti attribuitigli in forza del suo contratto di lavoro e di beneficiare di un periodo di distensione e di ricreazione. Ne consegue che taluni incentivi a rinunciare al congedo di riposo da parte dei lavoratori sono incompatibili con gli obiettivi del diritto comunitario, legati alla necessità di garantire ai lavoratori il beneficio di un riposo effettivo, per assicurare una tutela efficace della loro salute e sicurezza.

L'ottenimento della retribuzione ordinaria durante il periodo di ferie annuali retribuite è volto a consentire al lavoratore di

prendere effettivamente i giorni di ferie cui ha diritto. In effetti, nel caso in cui la retribuzione versata a titolo del diritto alle ferie annuali retribuite fosse inferiore alla retribuzione ordinaria ricevuta dal lavoratore durante i periodi di lavoro effettivo, lo stesso sarebbe indotto a non prendere le sue ferie annuali retribuite, almeno non durante i periodi di lavoro effettivo, poiché ciò determinerebbe, durante tali periodi, una diminuzione della sua retribuzione.

Alla luce di quanto rilevato, i Giudici europei hanno affermato che l'art. 7, par. 1, Dir. 2003/88/CE, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, letto alla luce dell'art. 31, par. 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, deve essere interpretato nel senso che osta a una disposizione di un contratto collettivo in base alla quale, per determinare se sia stata raggiunta la soglia di ore lavorate che dà diritto ad un aumento per gli straordinari, le ore corrispondenti al periodo di ferie annuali retribuite prese dal lavoratore non sono prese in considerazione come ore di lavoro prestate.