

# dataprime **NEWS**

n° 06

08 FEBBRAIO 2022



Wolters Kluwer



**FISCO LAVORO CONTABILITÀ FINANZIAMENTI IMPRESA BILANCIO**

Rassegna stampa settimanale a cura di **DATAPRIME**

fonte **IPSOA Quotidiano**



[www.dataprime.it](http://www.dataprime.it)

## LAVORO

BANDO "FORMARE PER ASSUMERE": VOUCHER E INCENTIVI ALLE AZIENDE DALLA REGIONE LOMBARDIA

REDDITO DI CITTADINANZA: POTENZIAMENTO DELL'ESONERO CONTRIBUTIVO PER I DATORI DI LAVORO E MAGGIORI CONTROLLI

DECONTRIBUZIONE SUD: CONVIENE ALLE IMPRESE?

ASSUNZIONE DEI LAVORATORI CON DISABILITÀ: COME CAMBIANO LE SANZIONI PER I DATORI DI LAVORO

DATORI DI LAVORO BENEFICIARI DI FIS E CIGS: QUALI SONO GLI IMPATTI SUL COSTO DEL LAVORO



sommario

## BANDO "FORMARE PER ASSUMERE": VOUCHER E INCENTIVI ALLE AZIENDE DALLA REGIONE LOMBARDIA

Con il bando Formare per Assumere le aziende lombarde possono accedere a incentivi occupazionali e usufruire di voucher formativi: così la Regione risponde al mismatch lavorativo e va incontro alle esigenze delle imprese

Come i numeri ormai ci confermano da tempo, la forbice tra domanda e offerta di lavoro risulta sempre più ampia. Si è creato un vero e proprio gap tra le imprese che vorrebbero assumere e la disponibilità di figure nel mercato del lavoro. Ciò che manca non sono persone prive di impiego, alla ricerca di un posto di lavoro. Mancano, invece, figure specializzate o che rispondano alle esigenze del mercato del lavoro.

Tra gli obiettivi principali che Regione Lombardia si è prefissata per il nuovo anno c'è, appunto, la riduzione dell'ormai noto "mismatch lavorativo". Come? Grazie ad uno dei diversi strumenti a disposizione, dal nome "Formare per Assumere"; si tratta di una misura studiata proprio per soddisfare le esigenze delle imprese. All'interno del territorio lombardo, caratterizzato da un fitto tessuto imprenditoriale, si sta verificando un forte bisogno di figure specializzate e qualificate per determinati ruoli. Conseguentemente, sebbene la domanda di lavoro sia alta, spesso manca un'adeguata formazione professionale che permetta l'assunzione di nuovi lavoratori. Da qui l'idea - e l'esigenza - di intervenire con una misura ad hoc.

Con "Formare per Assumere", infatti, ogni impresa può usufruire di un incentivo occupazionale per ogni lavoratore assunto con un contratto di almeno 12 mesi. Si tratta di un vero e proprio bonus occupazionale, grazie al quale l'azienda ha diritto fino a 3.000 euro, ai quali si vanno ad aggiungere i voucher formativi spendibili presso gli enti accreditati, per attivare corsi di formazione specifici per le figure specializzate.

In tal senso, focalizzandosi sui bisogni delle imprese, la misura costituisce un'opportunità ulteriore rispetto agli interventi in corso di politica attiva e, inoltre, si inserisce nella strategia europea e nazionale di ripresa e di contrasto alla crisi occupazionale. Le agevolazioni previste dalla Regione Lombardia, nell'ambito del bando "Formare per Assumere", sono indirizzate a precise categorie di imprenditori.

Le aziende ammesse al bando sono quelle aventi unità produttiva/sede operativa ubicata sul territorio di Regione Lombardia, che assumono lavoratori che prima dell'avvio del contratto di lavoro risultavano privi di impiego (di tipo subordinato o parasubordinato) da almeno 30 giorni.

I datori di lavoro, come specificato nell'avviso pubblico, devono

rientrare in una delle seguenti categorie:

- imprese iscritte, in stato attivo, al Registro Imprese della Camera di Commercio di competenza;
- Enti del Terzo Settore (organizzazioni di volontariato, associazioni di promozione sociale, enti filantropici, imprese sociali, incluse le cooperative sociali, reti associative, società di mutuo soccorso, associazioni, riconosciute o non riconosciute, fondazioni) iscritti ai registri (regionale/provinciale nelle more dell'attuazione del Registro Nazionale, ai sensi del D.Lgs. n. 117/2017);
- associazioni riconosciute e le fondazioni, aventi personalità giuridica e pertanto iscritte al Registro Regionale delle persone giuridiche;
- lavoratori autonomi esercenti arti o professioni con partita IVA attiva, in forma singola o associata;
- consorzi tra i soggetti rientranti tra le categorie appena esposte. Ai soggetti beneficiari in possesso dei requisiti richiesti è riconosciuta un'agevolazione per la formazione, erogata in fase di inserimento unitamente ad un incentivo a parziale copertura del costo del lavoro. L'agevolazione può essere inoltre estesa alla copertura dei costi di ricerca e selezione del personale, ove richiesto ed è cumulabile con altri bonus previsti a livello regionale o nazionale, purché non riguardino gli stessi costi ammissibili.

Il beneficio spetta per i contratti di lavoro avviati a partire dall'8 luglio 2021 (data di pubblicazione dell'Avviso sul BURL) che siano:

- a tempo indeterminato, a tempo determinato di almeno 12 mesi, anche in apprendistato (includere le proroghe e le trasformazioni di contratti avviati dopo la pubblicazione dell'Avviso);
- a tempo pieno, a tempo parziale (di almeno 20 ore settimanali medie). Sono esclusi i contratti di somministrazione e tutte le altre seguenti forme contrattuali: lavoro a progetto/collaborazione coordinata e continuativa; lavoro occasionale; lavoro accessorio; lavoro o attività socialmente utile (LSU - ASU); contratto di agenzia; associazione in partecipazione; lavoro intermittente (job on call); lavoro domestico. L'incentivo occupazionale, riconosciuto unicamente per i contratti con le caratteristiche previste nel par. "Caratteristiche per l'agevolazione", è condizionato alla realizzazione di un percorso formativo ed è differenziato in base alla difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro, come segue:
- Lavoratori fino a 54 anni: 4.000 euro
- Lavoratrici fino a 54 anni: 6.000 euro
- Lavoratori a partire da 55 anni: 6.000 euro
- Lavoratrici a partire da 55 anni: 8.000 euro.

Agli importi riconosciuti per ogni lavoratore assunto, vanno aggiunti poi i voucher (il cui valore ammonta a mille euro) erogati al datore di lavoro che ha inserito nuove figure all'interno di un'azienda che conta meno di 50 dipendenti. I voucher si distinguono in "voucher formazione" e "voucher ricerca e selezione del personale". - Il voucher per la formazione è riconosciuto, a seguito dell'assunzione, a copertura del costo sostenuto per il percorso formativo, fino a un valore massimo di 3.000 euro per ciascun lavoratore assunto, a fronte del servizio fruito e della sottoscrizione di un contratto di lavoro subordinato secondo le caratteristiche previste nel par. "Caratteristiche per l'agevolazione". È riconosciuta la formazione avviata a partire dall'8 luglio 2021, eventualmente anche prima dell'assunzione.

- Al voucher ricerca e selezione del personale può accedere invece l'azienda che ha intenzione di ricorrere a servizi esterni di ricerca e selezione del personale erogati prima dell'assunzione a copertura del costo degli stessi fino a un valore massimo di 500 euro per ciascuna assunzione incentivata. Sono riconosciuti tali servizi erogati a partire dall'8 luglio 2021.

Per presentare domanda c'è ancora tempo: il termine ultimo per l'invio è il 30 giugno 2022, ore 12.00. Le aziende e i datori di lavoro interessati (e in possesso dei requisiti sopra esposti) potranno inviare la richiesta collegandosi direttamente al portale della Regione Lombardia, alla sezione bandi online.

## REDDITO DI CITTADINANZA: POTENZIAMENTO DELL'ESONERO CONTRIBUTIVO PER I DATORI DI LAVORO E MAGGIORI CONTROLLI

Deborah Di Rosa - Consulente del lavoro

Sgravio contributivo per i datori di lavoro esteso anche alle assunzioni a tempo determinato e parziale di beneficiari del reddito di cittadinanza. Nuovo meccanismo di riduzione progressiva dell'importo erogato e strumenti di politica attiva da adottare da parte dei centri per l'impiego delle agenzie per il lavoro. Sono gli interventi previsti dalla legge di Bilancio 2022 per la riforma del reddito di cittadinanza, che, secondo il legislatore, deve essere visto sempre più come uno strumento di politica attiva per il reinserimento nel mondo del lavoro. Previsti, inoltre, controlli preventivi, successivi e a campione sui requisiti richiesti per accedere al beneficio. Vediamo in dettaglio cosa cambia

La legge di Bilancio 2022 (l. n. 234/2021) interviene anche a modificare della normativa sul reddito di cittadinanza, non soltanto con riferimento al finanziamento della misura, ma anche per migliorarne l'impianto, al fine di ridurre i possibili effetti di disincentivo alla ricerca di un lavoro.

Il Fondo per il Reddito di cittadinanza viene incrementato di poco più di un miliardo di euro (8,4 miliardi per il 2022) a sostegno di circa 1,3 milioni di famiglie. Il reddito di cittadinanza è una misura unica di contrasto alla povertà, alla disuguaglianza e all'esclusione sociale, a garanzia del diritto al lavoro, nonché diretto a favorire il diritto all'informazione, all'istruzione, alla formazione, alla cultura attraverso politiche volte al sostegno economico e all'inserimento sociale dei soggetti a rischio di emarginazione nella società e nel mondo del lavoro.

Il beneficio economico riconosciuto ai titolari del reddito di

cittadinanza include:

- una quota volta ad integrare il reddito del nucleo familiare fino al raggiungimento della soglia di 6.000 euro annui;
- una integrazione pari all'ammontare del canone annuo di locazione (per i nuclei familiari che vivono in un immobile in affitto) per un massimo di 3.360 euro annui o del mutuo, per un importo massimo di 1.800 euro l'anno. L'importo massimo erogato a titolo di Reddito di cittadinanza non può essere superiore a 9.360 euro (cui si aggiungono gli eventuali parametri di scala di equivalenza ridotta per il valore del reddito familiare), né inferiore a 480 euro. Dal 1° gennaio 2022 sarà applicato un meccanismo di riduzione progressiva dell'importo erogato: ogni 30 giorni, a partire dal sesto mese di percezione del beneficio, l'importo della prestazione verrà diminuita di 5 euro. La riduzione:
  - si applica anche in caso di rinnovo e solo se il beneficio mensile è superiore a 300 euro al mese, moltiplicati per la scala di equivalenza;
  - viene sospesa se un membro del nucleo familiare inizia a svolgere un lavoro dipendente o autonomo.

Questo decalage non riguarda i nuclei familiari:

- con bambini con meno di tre anni di età;
- con disabili gravi o non autosufficienti;
- in cui tutti i componenti non sono tenuti agli obblighi di attivazione previsti in generale per il Rdc. La possibilità di fruire dello sgravio contributivo, già prevista per i datori di lavoro che assumono beneficiari del reddito di cittadinanza, viene estesa anche alle assunzioni a tempo determinato e parziale. Si prevede, inoltre, che la domanda di erogazione del reddito di cittadinanza, presentata all'INPS, equivalga, con riferimento a tutti i componenti maggiorenni facenti parte del nucleo familiare, a dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro: la stessa viene dunque trasmessa all'Anpal a cura della stessa INPS. La verifica della ricerca attiva del lavoro da parte del beneficiario va effettuata presso il centro per l'impiego in presenza, con frequenza almeno mensile. Maggiore incisività viene data anche al patto di inclusione sociale presso i servizi di contrasto alla povertà, al fine della verifica dei risultati raggiunti e del rispetto degli impegni assunti nell'ambito del progetto personalizzato: in caso di mancata presentazione agli incontri senza comprovato giustificato motivo, si decade dal diritto al reddito di cittadinanza. Sul fronte delle politiche attive del lavoro, si prevedono specifici obblighi formativi in capo ai percettori e la diminuzione del numero di proposte di lavoro che possono essere rifiutate, pena la revoca del sussidio, che da tre passa a due. La prima proposta, anche a tempo determinato o part-time, è considerata congrua purchè riguardi un'occupazione lontana non più di 80 Km. dalla residenza del beneficiario (raggiungibile entro 100 minuti tramite i mezzi di trasporto pubblici). La seconda proposta potrà riguardare un luogo di lavoro collocato su tutto il territorio nazionale e non più entro 250 Km. di distanza. A partire dal 2022, inoltre, non sarà più prevista la figura professionale del navigator, mentre sarà estesa alle agenzie per il lavoro private la possibilità di presentare congrue offerte di lavoro a fronte di una remunerazione per l'attività prestata pari al 20% dell'importo del beneficio previsto. L'INPS e il Comune di residenza

eeguiranno a campione, a partire dal momento del ricevimento delle domande, specifiche attività di controllo: controlli preventivi, successivi e a campione sui requisiti richiesti per accedere al beneficio. Proprio al fine di agevolare le verifiche incrociate, l'INPS metterà a disposizione di tutti i dati presenti nei suoi archivi tramite la Piattaforma digitale del Reddito di cittadinanza per il Patto per il lavoro.

Secondo lo schema previsto, i Comuni effettuano a campione, all'atto della presentazione della domanda, verifiche sostanziali e controlli anagrafici sulla composizione del nucleo familiare dichiarato nell'istanza, oltre ad un controllo sull'effettivo possesso dei requisiti e sulla loro permanenza. I Comuni devono impiegare, nell'ambito dei progetti utili alla collettività (Puc) almeno un terzo dei beneficiari residenti: queste attività devono essere svolte a titolo gratuito e non comportano l'instaurazione di un rapporto di pubblico impiego, né è assimilabile alla instaurazione di un rapporto di pubblico impiego.

## DECONTRIBUZIONE SUD: CONVIENE ALLE IMPRESE?

Deborah Di Rosa - Consulente del lavoro

Le imprese che operano nelle regioni del Mezzogiorno hanno la possibilità di ridurre il costo del lavoro e mantenere il livello occupazionale grazie alla decontribuzione Sud: uno sgravio dei complessivi contributi previdenziali dovuti all'INPS dai datori di lavoro pari al 30% fino al 2025, per poi scendere al 20% nel 2026 e al 10% nel 2028. Il beneficio si applica ai contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, di nuova costituzione o già in essere. Qual è il reale risparmio che le aziende possono conseguire?

I datori di lavoro privati che svolgono l'attività produttiva nelle regioni del Mezzogiorno possono applicare un nuovo esonero contributivo parziale su tutti i rapporti di lavoro, nuovi e in essere, fino al 2029 (art. 27 L. n. 126/2020).

In particolare, si tratta delle Regioni meno sviluppate o in transizione meno sviluppate o in transizione che, nel 2018, presentavano un prodotto interno lordo pro capite inferiore al 75% della media EU27 o comunque compreso tra il 75% e il 90% e un tasso di occupazione inferiore alla media nazionale: Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia.

Il beneficio contributivo si applica ai lavoratori già in forza con contratti di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale, siano essi a tempo indeterminato che determinato, ovvero con contratti di apprendistato.

Attenzione

Restano esclusi i datori di lavoro del settore agricolo e i contratti di lavoro domestico.

La misura dell'incentivo è definita a decrescere nel tempo:

- 30% fino al 2025;
- 20% nel 2026 e 2027;
- 10% nel 2028 e 2029).

E si applica solo alla contribuzione previdenziale, mentre restano esclusi i premi e dei contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL).

Attenzione

L'esonero previdenziale è cumulabile con altri sgravi in corso di fruizione. Il beneficio può essere fruito se vengono rispettate le seguenti condizioni:

- sussistenza della regolarità contributiva;
- assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge;
- 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. La Commissione UE nel rispetto delle condizioni del Quadro Temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19 (Comunicazione CE 19 marzo 2020 C (2020) 1863, ha autorizzato l'applicazione dell'esonero fino al 30 giugno 2022.

La decontribuzione Sud è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento, per cui non sia previsto espresso divieto, sia con riferimento ad altre agevolazioni di tipo contributivo che con riferimento agli incentivi di tipo economico. Sono cumulabili, a titolo esemplificativo:

- l'incentivo all'assunzione di over 50 disoccupati da almeno 12 mesi e donne svantaggiate;
- l'incentivo all'assunzione di disabili;
- l'incentivo all'assunzione di beneficiari di NASpl.

Attenzione

In caso di cumulo, la decontribuzione si applica in via residuale sulla contribuzione residua datoriale, non esonerata ad altro titolo. Al momento l'incentivo si applica fino al 30 giugno 2022. Per i restanti periodi servirà autorizzazione da parte della Commissione Europea. Ipotesi di decontribuzione per un operaio a tempo indeterminato. Prendiamo in esame il caso di un'azienda industriale con unità produttiva in Puglia che applica il CCNL Carta- aziende industriali e ha in forza un operaio inquadrato al livello C3. La retribuzione di base è pari a 1.585 euro. La contribuzione ordinaria INPS a carico del datore di lavoro è di 475 euro. Applicando la decontribuzione Sud, l'onere contributivo sarà ridotto a 332 euro fino al 31 dicembre 2025, 380 per il biennio 2026-2027 e a 428 per il biennio 2028-2029.

Risparmio %

Dai dati esposti nell'esempio di calcolo, è possibile evincere che l'applicazione della decontribuzione ai rapporti di lavoro in corso presso le Regioni del Mezzogiorno consente di abbattere il costo del lavoro totale nella misura del 7% fino al 2025, per poi scendere al 4% nel biennio 2026-2027 e al 2% per il 2028-2029. Ciò in quanto, nonostante la misura della decontribuzione sia fissata al 30%, la percentuale di risparmio effettivamente conseguita dall'azienda si riduce a seguito dell'incidenza sullo stesso della retribuzione erogata al lavoratore e dalla non applicabilità dello sgravio alla contribuzione INAIL.

	Contribuzione ordinaria	Decontribuzione Sud Fino al 31 dicembre 2025	Decontribuzione Sud Dal 2026 al 2027	Decontribuzione Sud Dal 2028 al 2029
Ambito territoriale	Qualsiasi regione	Abruzzo Basilicata Calabria Campania Molise Puglia Sardegna Sicilia	Abruzzo Basilicata Calabria Campania Molise Puglia Sardegna Sicilia	Abruzzo Basilicata Calabria Campania Molise Puglia Sardegna Sicilia
Retribuzione lorda mensile erogata	1.585 euro	1.585 euro	1.585 euro	1.585 euro
Contribuzione INPS	475 euro	332 euro	380 euro	428 euro
Contribuzione INAIL	95 euro	95 euro	95 euro	95 euro
Totale costo del lavoro mensile	2.155 euro	2.012	2.060	2.108
Risparmio	-	7%	4%	2%

## ASSUNZIONE DEI LAVORATORI CON DISABILITÀ: COME CAMBIANO LE SANZIONI PER I DATORI DI LAVORO

Pierluigi Rausei - Dirigente INL e Coordinatore editoriale  
Diritto & Pratica del Lavoro

Dal 1° gennaio 2022 sono aumentate significativamente le sanzioni amministrative che puniscono le violazioni del datore di lavoro soggetto agli obblighi del collocamento delle persone con disabilità e delle altre persone equiparate, in base alla legge n. 68 del 1999. È l'effetto della rimodulazione delle sanzioni operata dai decreti ministeriali 30 settembre 2021, n. 193 e n. 194, in vigore dal 1° gennaio 2022. Qual è ad oggi il quadro sanzionatorio previsto in caso di ritardata o omessa presentazione del prospetto informativo, mancata assunzione e omesso o inesatto versamento dei contributi esonerativi?

Le sanzioni amministrative che puniscono le violazioni in materia collocamento obbligatorio delle persone con disabilità e dei soggetti parificati, previste dalla legge 12 marzo 1999, n. 68, sono state rimodulate dai decreti ministeriali 30 settembre 2021, n. 193 e n. 194, in vigore dal 1° gennaio 2022. L'omessa e la ritardata presentazione del prospetto informativo del personale in forza, al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, dal 1° gennaio 2022 (per effetto del DM n. 194/2021) comportano il

pagamento di una sanzione amministrativa pecuniaria di 702,43 euro con maggiorazione pari a 34,02 euro per ciascun giorno di ritardo. L'illecito pone una questione, non da poco, circa la sanzionabilità del datore di lavoro che omette o ritarda l'invio del prospetto informativo, ovvero anche quello che lo produce entro il 31 gennaio, ma incompleto dei dati essenziali; secondo la prassi amministrativa la sanzione non punisce l'invio tempestivo in modalità telematica di prospetti informativi lacunosi, non escludendo che un invio incompleto possa essere ricondotto alla mancata copertura della quota di riserva per cause imputabili al datore di lavoro (MLPS, Interpello 20 marzo 2009, n. 26; Nota 9 ottobre 2002, n. 1549). Il prospetto informativo deve essere inviato esclusivamente per via telematica, nel termine stabilito dalla legge, anche se cadente di sabato o di giorno festivo, da ritenersi perentorio e non ulteriormente prorogabile al giorno lavorativo successivo (MLPS, Lettera circolare 16 dicembre 2008, n. 8831; Interpello 22 dicembre 2005, n. 3146). Sull'obbligo di trasmissione del prospetto informativo ha inciso l'art. 40, comma 4, del D.L. n. 112/2008, convertito dalla legge n. 133/2008, con la previsione di una semplificazione che uniforma in una nuova procedura telematica l'obbligo di invio del prospetto informativo periodico, mentre se ne prevede la non ripetizione negli anni successivi se rispetto all'ultimo prospetto inviato non avvengono cambiamenti nella situazione occupazionale, tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota (art. 9, comma 6, legge n. 68/1999; D.I. 2 novembre 2010; MLPS, Lettera circolare 16 dicembre 2008, n. 8831). Conseguentemente se, rispetto all'ultimo prospetto inviato, non avvengono cambiamenti nella situazione occupazionale (incremento/decremento di personale, riconoscimento dello status di disabile in costanza di rapporto di lavoro, perdita dello status di disabile; art. 5, comma 2, D.I. 2 novembre 2010) tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva, il datore di lavoro non è tenuto ad inviare il prospetto (MLPS, Circolare n. 2 del 22 gennaio 2010). L'obbligo di invio del prospetto telematico è assolto mediante il modulo «UNIPI - Prospetto Informativo» adottato ai sensi dell'art. 3 del D.I. 2 novembre 2010 (D.D. 17 febbraio 2016, n. 43 «Prospetto Informativo L. n. 68/99. Modelli e regole. Versione febbraio 2016»; MLPS, Note 4 marzo 2016, n. 1349; 10 febbraio 2017, n. 930 e MLPS - ANPAL, Nota 23 gennaio 2017, n. 454; MLPS, Nota n. 7966 del 14 dicembre 2010). La sanzione aumenta con la prosecuzione del comportamento omissivo del datore di lavoro, in proporzione al numero dei giorni di ritardo (MLPS, Circolare 16 febbraio 2001, n. 23): la maggiorazione giornaliera va calcolata per i giorni di calendario dal giorno successivo a quello in cui è scaturita l'inadempienza.

In concreto l'importo minimo della sanzione da irrogare è pari a euro 736,45, dovendosi computare già il primo giorno di ritardo ai fini della maggiorazione; mentre la sanzione massima irrogabile risulterà pari a euro 13.119,73, vale a dire dalla maggiorazione di un importo per ogni giorno di ritardo, fino a un totale di 365 giorni per ciascun prospetto annuale omesso (MLPS, Lettera circolare 16 dicembre 2008, n. 8831). Si ammette il pagamento in misura ridotta di cui all'art. 16 della legge n. 689/1981 (sanzione pari a

La seconda fattispecie illecita riguarda il datore di lavoro che, trascorsi 60 giorni dal momento nel quale sorge l'obbligo di assunzione di assunzione (artt. 2, comma 4, e 7 del D.P.R. n. 333/2000; Circolare n. 23/2001), non ottempera e la quota d'obbligo non è coperta per cause a lui imputabili: la sanzione amministrativa è nella misura di 196,05 euro al giorno per ciascun lavoratore con disabilità non occupato, pari a cinque volte la misura del contributo esonerativo (art. 15, comma 4, legge n. 68/1999; MLPS, Lettera circolare n. 420 del 14 gennaio 2011; pari a euro 39,21 per effetto del DM 30 settembre 2021, n. 193).

La sanzione si applica a fronte di «cause imputabili al datore di lavoro». In questo senso il Ministero del Lavoro, con la già citata Nota n. 1549/2002 e l'Interpello n. 26/2009, ha ritenuto applicabile questa sanzione, nei casi in cui il prospetto informativo inviato sia lacunoso al punto da impedire, aggravare o comunque rallentare l'azione amministrativa relativa all'inserimento al lavoro dei disabili, trattandosi senza meno di una «causa imputabile».

Al contrario, in via esemplificativa, non è sanzionabile il datore di lavoro se mancano disabili disponibili per la qualifica professionale richiesta e vi è carenza di disabili con qualifica simile, oppure se vi è stata rinuncia espressa al posto di lavoro da parte del disabile segnalato e «avviato» all'azienda.

Nel caso in cui si realizzino contestualmente le ipotesi di illecito del mancato invio del prospetto informativo e della mancata copertura della quota obbligatoria, il datore di lavoro responsabile è assoggettato ad entrambe le sanzioni (Nota n. 843 del 16 giugno 2003). Occorre calcolare la sanzione per ogni «giorno lavorativo», in base alle disposizioni in materia di distribuzione settimanale dell'orario di lavoro dettate dal contratto collettivo nazionale o aziendale applicato, considerando la situazione concreta in cui versa la distribuzione dell'orario di lavoro nell'ambito aziendale considerato (MLPS, Nota 23 aprile 2001 n. 638/M96): se l'orario settimanale è articolato su cinque giornate, la sanzione va calcolata su quelle, se invece il sabato è lavorativo la sanzione va calcolata anche per questa giornata.

Anche tale illecito è diffidabile (a seguito di diffida la sanzione è di euro 49,01 per ogni giorno per ogni lavoratore) e ammessa al pagamento in misura ridotta (sanzione pari a euro 65,35 per ogni giorno per ogni lavoratore). La diffida, peraltro, deve avere ad oggetto l'effettuazione dell'adempimento omesso, quindi la presentazione della richiesta di assunzione o la stipula del contratto di lavoro, non invece la richiesta di attivazione di una convenzione (INL, Nota 23 marzo 2017, n. 2283). L'ultimo illecito consiste nell'omesso o nell'inesatto versamento del contributo esonerativo stabilito per ciascuna unità non assunta e per ogni giorno lavorativo dall'art. 5, commi 3-7, della legge n. 68/1999. Se, infatti, il datore di lavoro parzialmente esonerato dagli obblighi assuntivi omette in tutto o in parte di versare il contributo previsto pari a euro 39,21 per ogni giorno lavorativo per ciascun disabile non occupato per effetto del DM 30 settembre 2021, n. 193, il Servizio competente lo diffida assegnandogli un termine per l'adempimento e la regolarizzazione della propria posizione debitoria (art. 2, comma 5, D.M. 7 luglio 2000, n. 357). Decorso

inutilmente tale termine l'Ispettorato Territoriale del Lavoro in cui è ubicata la sede per la quale si chiede l'esonero parziale, irroga la sanzione amministrativa prevista dall'art. 5, comma 5, della legge n. 68/1999, disponendo il pagamento del contributo maggiorato a titolo di sanzione, provvedendo al calcolo delle maggiorazioni nell'exkursus dal 5% al 24% su base annua dell'importo originariamente dovuto, tenuto conto dell'entità dell'infrazione rilevata e procedere, previa notificazione di illecito amministrativo ai sensi dell'art. 14 della legge n. 689/1981.

Se il datore di lavoro non ottempera, successivamente all'irrogazione delle sanzioni amministrative, all'ordine di pagamento delle sanzioni stesse e al versamento del contributo esonerativi, secondo le modalità stabilite dalle Regioni, il Servizio competente dichiara, con apposito provvedimento, la decadenza dall'esonero parziale (art. 2, comma 6, D.M. n. 357/2000).

*Le considerazioni contenute nel presente contributo sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza*

## DATORI DI LAVORO BENEFICIARI DI FIS E CIGS: QUALI SONO GLI IMPATTI SUL COSTO DEL LAVORO

Simone Baghin - Consulente del Lavoro

L'estensione delle garanzie della CIGS ai datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione FIS che occupano mediamente più di 15 dipendenti, ad opera della legge di Bilancio 2022, comporta da un lato la doppia tutela per causali differenti e dall'altro il versamento di entrambe le contribuzioni ordinarie. Al fine di mitigare l'impatto sui datori di lavoro e sui lavoratori in termini di aumento del costo del lavoro conseguente alla riforma degli ammortizzatori sociali, è stata inoltre introdotta, ma limitatamente al 2022, come chiarito dalla circolare INPS n. 18 del 2022, una riduzione delle aliquote ordinarie di finanziamento del FIS e della CIGS. Quali sono le differenze di contribuzione dovute per il solo anno 2022 e a regime?

La legge di Bilancio 2022 (l. n. 234/2021) ha apportato importanti novità per i datori di lavoro destinatari del FIS e che nel semestre precedente abbiano occupato mediamente almeno 15 dipendenti e per i quali è stata prevista l'estensione della CIGS. A decorrere, infatti, dal 1° gennaio 2022, viene previsto che la CIGS spetti ai datori di lavoro non coperti dai Fondi di cui agli articoli 26, 27 e 40 del D.Lgs. n. 148/2015 (fondi di solidarietà bilaterali, Fondi di solidarietà bilaterali alternativi Fondo territoriale intersettoriale delle Province autonome di Trento e di Bolzano e altri fondi di solidarietà) e che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti.

L'ampliamento della tutela CIGS comporta il relativo obbligo di versamento della contribuzione di finanziamento, con la conseguenza che a decorrere dal 1° gennaio 2022 il datore di lavoro che occupa mediamente più di 15 dipendenti sarà tenuto sia al versamento del contributo ordinario FIS che a quello ordinario CIGS.

Ma per il 2022 c'è lo sconto: la legge di Bilancio, infatti, ha previsto una riduzione delle aliquote ordinarie FIS e CIGS per il solo 2022 al fine di mitigare l'impatto sui datori di lavoro e sui lavoratori in termini di aumento del costo del lavoro. Per i trattamenti di integrazione salariale relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, la disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale e i relativi obblighi contributivi trovano applicazione in relazione ai datori di lavoro non coperti dai Fondi di cui agli articoli 26, 27 e 40 del D.Lgs. n. 148/2015 (fondi di solidarietà bilaterali, Fondi di solidarietà bilaterali alternativi Fondo territoriale intersettoriale delle Province autonome di Trento e di Bolzano e altri fondi di solidarietà) e che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di quindici dipendenti. Come chiarito dal Ministero del Lavoro con la circolare n. 1 del 3 gennaio 2022, "Si estende, pertanto, la disciplina della CIGS e i relativi obblighi contributivi anche alle imprese ai datori di lavoro che sono iscritti ai sensi dell'articolo 29 del d.lgs. n. 148/2015 al FIS (Fondo di integrazione salariale) che soddisfino comunque il requisito dei 15 lavoratori dipendenti da calcolare secondo i criteri già illustrati." Con riferimento al requisito occupazionale, si ricorda che la legge di Bilancio 2022 ha introdotto il nuovo art. 2 bis al D.Lgs. n. 148/2015 ai sensi del quale ai fini della determinazione dei limiti dei lavoratori occupati, sono da comprendersi nel calcolo tutti i lavoratori, inclusi i dirigenti, i lavoratori a domicilio e gli apprendisti, che prestano la propria opera con vincolo di subordinazione sia all'interno che all'esterno dell'azienda. Ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. n. 148/2015, il contributo ordinario di finanziamento della CIGS deve essere versato da tutti i datori di lavoro che rientrano nell'ambito di applicazione della disciplina ed è fissato nella misura dello 0,90% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori per i quali trova applicazione la disciplina delle integrazioni salariali straordinarie, di cui:

- 0,60% a carico dell'impresa;
- 0,30% a carico del lavoratore.

A decorrere dal 1° gennaio 2022, l'aliquota di finanziamento del FIS è fissata a:

- 0,50% per i datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente fino a cinque dipendenti;
- 0,80% per i datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di cinque dipendenti. L'estensione delle garanzie CIGS ai datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione FIS che occupano mediamente più di 15 dipendenti, comporta da un lato la doppia tutela per causali differenti e dall'altro il versamento di entrambe le contribuzioni ordinarie. Il decreto Sostegni ter (D.L. n. 4/2022)

ha modificato le regole di "accesso" al FIS già oggetto di modifica da parte della legge di Bilancio 2022. In particolare, viene previsto un accesso differenziato a seconda del limite occupazionale.

Come confermato dall'INPS con la circolare 18 del 1° febbraio 2022, per i datori di lavoro che occupano mediamente fino a 15 dipendenti nel semestre precedente, il FIS potrà riconoscere l'assegno di integrazione salariale per causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa sia ordinarie sia straordinarie; per i datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti nel semestre precedente e che quindi, rientrano nel campo di applicazione della CIGS - il FIS può riconoscere l'assegno di integrazione salariale esclusivamente in relazione alle casuali ordinarie.

Destinatari FIS	Causali integrazioni salariale ordinarie	Causali integrazioni salariali straordinarie
Datori di lavoro non destinatari della Cassa integrazione ordinaria e non coperti dai Fondi di cui agli articoli 26, 27 e 40 del D.Lgs n. 148/2015 che occupano mediamente <b>fino a 15 dipendenti</b> nel semestre precedente.	SI	SI
Datori di lavoro non destinatari della Cassa integrazione ordinaria e non coperti dai Fondi di cui agli articoli 26, 27 e 40 del D.Lgs n. 148/2015 che occupano mediamente <b>oltre 15 dipendenti</b> nel semestre precedente, nonché i datori di lavoro di cui all'articolo 20, comma 3-ter.	SI	<b>NO</b> Al verificarsi delle casuali straordinarie, avranno accesso alla CIGS.

I datori di lavoro rientranti nel limite dimensionali FIS e CIGS saranno tenuti alla seguente contribuzione ordinaria.

Contribuzione dovuta	Contributo totale	Contributo a carico datore di lavoro	Contributo a carico lavoratore
<b>Contributo FIS</b> datore di lavoro che occupa mediamente più di 5 dipendenti	0,80%	0,53%	0,27%
<b>Contributo CIGS</b> datore di lavoro che occupa mediamente più di 15 dipendenti	0,90%	0,60%	0,30%
<b>Totale</b>	1,7%	1,13%	0,57%

Al fine di mitigare l'impatto sui datori di lavoro e sui lavoratori in termini di aumento del costo del lavoro conseguente al riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali, la legge di Bilancio (art. 1, commi 219 e 220, l. 234/2021) ha introdotto, ma limitatamente all'anno 2022, una riduzione delle aliquote ordinarie di finanziamento del FIS e della CIGS. L'INPS, con la circolare 18



del 1° febbraio 2022, ha chiarito che lo “sconto” si applica limitatamente ai periodi di paga da gennaio 2022 a dicembre 2022 e la riduzione riguarda sia le quote a carico del datore di lavoro che del lavoratore. Ipotizzando un datore di lavoro che ha occupato nel semestre precedente mediamente più di 15 dipendenti e che pertanto ha diritto sia alle prestazioni FIS che a quelle CIGS, ipotizziamo le differenze di contribuzione dovute per il solo anno 2022 e a regime.

Tipo contribuzione	Ordinaria	Solo 2022	Risparmio 2022
Ordinaria FIS + 15 dipendenti	0,80%	0,69%	0,11%
Ordinaria CIGS	0,90%	0,27%	0,63%
<b>Totale</b>	<b>1,70%</b>	<b>0,96%</b>	<b>0,74%</b>

Ragionando in termini numerici e ipotizzando un monte salariale 2022 imponibile da un punto di vista contributivo di 448.000 euro (16 lavoratori full time con una retribuzione imponibile previdenziale di 28.000,00 annui) proviamo a vedere il risparmio per il solo anno 2022.

Tipo contribuzione	Ordinaria	Solo 2022	Risparmio 2022
Ordinaria FIS + 15 dipendenti	euro 3.584,00	euro 3.092,00	euro 492,00
Ordinaria CIGS	euro 4.032,00	euro 1.210,00	euro 2.822,00
<b>Totale</b>	<b>euro 7.616,00</b>	<b>euro 4.302,00</b>	<b>euro 3.314,00</b>



# Corrispettivi SMART



**La soluzione Wolters Kluwer per gestire in maniera semplice i corrispettivi dei propri clienti, offrendo loro anche un servizio di alto valore in termini di consulenza**

# ARCA

## EVOLUTION

Semplice e modulare,  
scegli la soluzione ERP  
giusta per la tua azienda

SCADENZE



SETTIMANALI

**lunedì 14 febbraio 2022**

Ravvedimento entro 90 giorni delle ritenute e dell'IVA mensile

# dataprime NEWS



*con **Te** nel lavoro di tutti i giorni*

[www.dataprime.it](http://www.dataprime.it)  
[info@dataprime.it](mailto:info@dataprime.it)

📍 Rende (CS)  
Via Panagulis, 8  
Tel 0984 462018

📍 Catanzaro  
Viale Magna Grecia, 298  
Tel 0961 024370

📍 Reggio Calabria  
Via Labocetta, 7  
Tel 0965 890809

IPSOA **QUOTIDIANO**

