

---

# Circolare agosto/2022

## Paghe e Contributi

Calendario agosto 2022 .....	2
Pari Opportunità rapporto biennale .....	3
Decreto Legislativo 104/2022 (Decreto Trasparenza): Circolare INL.....	4
Campo di applicazione .....	4
Modalità di comunicazione delle informazioni .....	4
Modifiche al D.Lgs. n. 152/1997 .....	4
Termini per la consegna delle informazioni .....	6
Ulteriori obblighi informativi .....	6
Utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati .....	6
Prestazioni di lavoro all'estero .....	7
Modifiche elementi informativi .....	7
Decontribuzione Sud .....	8
INPS: periodi pregressi riforma ammortizzatori sociali L. 234/2021 .....	11
CIGO .....	11
CIGS .....	11
FIS .....	12
Rivalutazione TFR: coeff. di luglio 2022 .....	21

---

## Calendario agosto 2022

---

Giorni lavorabili	22
Ore lavorabili	176
Festività godute	1
Festività non godute	
Sabati (settimane)	4

## Pari Opportunità rapporto biennale

Il decreto del 29 marzo 2022 del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro per le pari opportunità e la famiglia ha definito le modalità operative per la redazione del rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile.

La legge 162/2021 ha modificato l'articolo 46 del D. Lgs. 198/2006 prevedendo che l'obbligo di redazione del rapporto riguarda le aziende con oltre 50 dipendenti (il limite dimensionale precedente era di 100 dipendenti). Per le aziende che occupano fino a 50 dipendenti la redazione del rapporto è su base volontaria (ved. Circolare 4/2022)

La redazione del rapporto per il periodo 2020/2021 può avvenire esclusivamente in modalità telematica sul portale del Ministero del Lavoro servizi.gov.it **entro e non oltre il 30 settembre 2022**. La scadenza per i bienni successivi rimane quella ordinaria del 30 aprile dell'anno successivo alla scadenza del biennio.

Il rapporto contiene informazioni relative al personale impiegato riguardanti lo stato delle assunzioni, la formazione, la promozione professionale, i livelli, i passaggi di categoria o di qualifica, altri fenomeni di mobilità, l'intervento della Cassa Integrazione Guadagni, i licenziamenti, i prepensionamenti, pensionamenti e la retribuzione effettivamente corrisposta. Tutti i dati per ogni informazione evidenziano la quota relativa al personale femminile.

La redazione del rapporto e il salvataggio a sistema dello stesso equivalgono alla trasmissione del rapporto alla consiglieria o al consigliere regionale di parità. Una copia del rapporto, unitamente alla ricevuta, deve essere trasmessa dal datore di lavoro, con modalità telematica, anche alle rappresentanze sindacali aziendali entro il 30 settembre 2022.

Al fine di semplificare la compilazione e la trasmissione del rapporto, il Ministero del lavoro ha messo a disposizione delle aziende specifico manuale (allegato alla presente).

L'applicativo è accessibile dal portale Servizi Lavoro del Ministero del Lavoro <https://servizi.lavoro.gov.it>.

L'accesso, consentito solo se in possesso delle credenziali SPID/CIE, può essere effettuato dal legale rappresentante o da altri soggetti dallo stesso delegati, siano essi personale interno all'azienda che consulenti esterni.

Dopo aver selezionato l'azienda per la quale si intende operare e scelto il biennio di riferimento, l'applicazione presenta richiede, in step successivi, l'inserimento dei dati. Non è possibile lasciare campi vuoti (indicare "0" se il valore è nullo) e i campi obbligatori sono contrassegnati da un "\*".

**UNO** Per facilitare il recupero delle informazioni indispensabili alla compilazione del rapporto biennale sono state introdotte specifiche funzioni di estrazione dati che saranno illustrate in un apposito manuale.

Operazione necessaria, preliminare alle operazioni di estrazione dei dati, è l'attivazione della **Manutenzione Anagrafica Personale Rel. 33.11** inserita nel Menù Utility in Travasi e manutenzioni **della versione 33.11 di UNO**. La manutenzione provvede, tramite la lettura delle denunce UniEMens alla storicizzazione del codice CCNL e del livello retributivo dei dipendenti nelle informazioni mensili di Anagrafica Personale, informazioni che saranno poi riprese nelle estrazioni dati. **Tale manutenzione va ripetuta per ciascuna azienda, indipendentemente dalla successiva predisposizione del rapporto biennale, quindi anche per le aziende con meno di 50 lavoratori.**

The screenshot shows the UNO software interface. At the top, there is a menu bar with options: Anagrafiche, Libro unico del lavoro, Gestioni mensili, Gestioni annuali, Gestione appalti, Documenti, Gestione Documentale, and Utility. Below the menu bar, there is a toolbar with various icons. The main area of the interface is divided into several sections. On the left, there is a sidebar with the following categories: Commerciale, Produzione, Sicurezza, and Analitica. In the center, there is a large circular logo with the word 'UNO' in red. On the right, there is a dropdown menu titled 'Utility' which is open, showing a list of options: Selezione azienda / esercizio, Invio e-mail, Export Tabelle, Import Tabelle, Parametri di installazione, Parametri azienda, Installazione componenti, Altre utility, Esegui query, Gestione utenti, Parametri utenti, Parametri utenti aziendali, Gestione sicurezza, Gestione tabella progressivi, Associazione report - stampanti, Travasi e manutenzioni (highlighted), Validazione password provvisoria, Teleassistenza, and Uscita. To the right of the 'Travasi e manutenzioni' option, there is a list of sub-options: Travasi personalizzati, Travaso personale tra aziende, Manutenzione Anagrafica personale Rel. 33.11 (highlighted), Manutenzione Anagrafica personale Rel. 33.07, Manutenzione spese Fondo sanitario nazionale Rel. 33.01, Manutenzione Applicazione TIR rel. 31.06, Manutenzione voci INAIL Rel. 9.1.03, Manutenzione decontribuzione 2° livello Rel. 9.5, and Manutenzione progressivi INAIL Rel. 10.0.02.

---

## Decreto Legislativo 104/2022 (Decreto Trasparenza): Circolare INL

---

Con Circolare n. 4/2022 l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha emanato le prime indicazioni operative in ordine al Decreto Legislativo n. 104/2022 recante l'attuazione della direttiva UR 2019/1152 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili.

Nella Circolare 7/2022/ter sono già stati elencati i nuovi obblighi informativi che disciplinano le informazioni sul rapporto di lavoro, le prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro nonché la serie di ulteriori misure di tutela in favore dei lavoratori.

Come facilmente prevedibile, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, d'intesa con il Ministero del lavoro, è intervenuto sul tema, fornendo le prime indicazioni con specifico riferimento al trattamento sanzionatorio connesso ai nuovi adempimenti, facendo comunque riserva di fornire ulteriori istruzioni di dettaglio.

### Campo di applicazione

---

L'articolo 1 del D.Lgs. n. 104/2022 che disciplina il diritto di informazione sugli elementi essenziali del rapporto di lavoro si applica non solo nei confronti dei rapporti di lavoro subordinato, a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale ma, anche ad altre tipologie di rapporti di lavoro, in particolare:

- Contratto di lavoro somministrato;
- Contratto di lavoro intermittente;
- Collaborazioni coordinate e continuative;
- Contratti di prestazione occasionale;
- Lavoro domestico.

Il comma 4 dell'articolo 1 in commento prevede anche una serie di esclusioni, tra cui quella relativa ai rapporti di lavoro caratterizzati da un tempo di lavoro **predeterminato ed effettivo** di durata pari o inferiore a una media di 3 ore a settimana in un periodo di riferimento di 4 settimane consecutive. Ai fini della durata sono considerate nella media delle 3 ore il tempo di lavoro prestato in favore di tutti i datori di lavoro che costituiscono una stessa impresa o uno stesso gruppo di imprese.

### Modalità di comunicazione delle informazioni

---

Secondo il dettato dell'articolo 3 del D.Lgs. n. 104/2022 *"il datore di lavoro comunica a ciascun lavoratore in modo chiaro e trasparente le informazioni previste dal presente decreto in formato cartaceo oppure elettronico"*.

Al fine di agevolare il più possibile l'assolvimento dei nuovi adempimenti informativi, il decreto chiarisce la possibilità di avvalersi di una comunicazione in formato elettronico (per esempio e-mail personale comunicata dal lavoratore, e-mail aziendale messa a disposizione dal datore di lavoro, messa a disposizione sulla rete intranet aziendale dei relativi documenti tramite consegna di password personale al lavoratore, ecc.) avendo cura, tuttavia, di specificare che *"le medesime informazioni sono conservate e rese accessibili al lavoratore e il datore di lavoro ne conserva la prova della trasmissione o della ricezione per la durata di 5 anni dalla conclusione del rapporto"*.

La disposizione sulla durata della conservazione della prova della trasmissione o della ricezione delle informazioni dovute ai lavoratori è priva di un diretto presidio sanzionatorio giacché, in caso di inosservanza, i relativi obblighi saranno da ritenersi omessi e troveranno applicazione le sanzioni previste nel novellato articolo 19 comma 2 del D.Lgs. n. 276/2003 (da euro 250 a euro 1.500 per ciascun lavoratore)

### Modifiche al D.Lgs. n. 152/1997

---

Le principali innovazioni che concernono le indicazioni contenute del D.Lgs. 152/1997 (informazioni che già costituivano un obbligo informativo per il datore di lavoro) riguardano una serie di elementi aggiuntivi.

E' prevista l'indicazione dell'identità delle parti, ivi compresa quella dei co-datori, di cui all'articolo 30, comma 4-ter (distacco di personale tra aziende che abbiano sottoscritto un contratto di rete di impresa) e 31, commi 3-bis e 3-ter (imprese agricole) del D.Lgs. n. 276/2003.

E' previsto l'obbligo di indicare:

- il diritto a ricevere la formazione erogata da datore di lavoro, se prevista;
- il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;
- gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro;
- gli ulteriori elementi previsti dal nuovo articolo 1 -bis del D.Lgs. n. 152/1997 recante *"ulteriori obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati"* che per comodità di lettura si riporta nel

suo testo integrale ((1. Il datore di lavoro o il committente pubblico e privato è tenuto a informare il lavoratore dell'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini della assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori. Resta fermo quanto disposto dall'**articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300**.

2. Ai fini dell'adempimento degli obblighi di cui al comma 1, il datore di lavoro o il committente è tenuto a fornire al lavoratore, unitamente alle informazioni di cui all' articolo 1, prima dell'inizio dell' attività lavorativa, le seguenti ulteriori informazioni:

- a) gli aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo dei sistemi di cui al comma 1;
- b) gli scopi e le finalità dei sistemi di cui al comma 1;
- c) la logica ed il funzionamento dei sistemi di cui al comma 1;
- d) le categorie di dati e i parametri principali utilizzati per programmare o addestrare i sistemi di cui al comma 1, inclusi i meccanismi di valutazione delle prestazioni;
- e) le misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate, gli eventuali processi di correzione e il responsabile del sistema di gestione della qualità;
- f) il livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza dei sistemi di cui al comma 1 e le metriche utilizzate per misurare tali parametri, nonché gli impatti potenzialmente discriminatori delle metriche stesse.

3. Il lavoratore, direttamente o per il tramite delle rappresentanze sindacali aziendali o territoriali, ha diritto di accedere ai dati e di richiedere ulteriori informazioni concernenti gli obblighi di cui al comma 2. Il datore di lavoro o il committente sono tenuti a trasmettere i dati richiesti e a rispondere per iscritto entro trenta giorni.

4. Il datore di lavoro o il committente sono tenuti a integrare l'informativa con le istruzioni per il lavoratore in merito alla sicurezza dei dati e l'aggiornamento del registro dei trattamenti riguardanti le attività di cui al comma 1, incluse le attività di sorveglianza e monitoraggio. Al fine di verificare che gli strumenti utilizzati per lo svolgimento della prestazione lavorativa siano conformi alle disposizioni previste dal **Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016**, il datore di lavoro o il committente effettuano un'analisi dei rischi e una valutazione d'impatto degli stessi trattamenti, procedendo a consultazione preventiva del Garante per la protezione dei dati personali ove sussistano i presupposti di cui all'articolo 36 del Regolamento medesimo.

5. I lavoratori, almeno 24 ore prima, devono essere informati per iscritto di ogni modifica incidente sulle informazioni fornite ai sensi del comma 2 che comportino variazioni delle condizioni di svolgimento del lavoro.

6. Le informazioni e i dati di cui ai commi da 1 a 5 del presente articolo devono essere comunicati dal datore di lavoro o dal committente ai lavoratori in modo trasparente, in formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico. La comunicazione delle medesime informazioni e dati deve essere effettuata anche alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria e, in assenza delle predette rappresentanze, alle sedi territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e l'Ispettorato nazionale del lavoro possono richiedere la comunicazione delle medesime informazioni e dati e l'accesso agli stessi.

7. Gli obblighi informativi di cui al presente articolo gravano anche sul committente nell'ambito dei rapporti di lavoro di cui all'**articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile** e di cui all'**articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81**.

8. Gli obblighi informativi di cui al presente articolo non si applicano alle informazioni di cui all'**articolo 98 del decreto legislativo 10 febbraio 2005, n. 30**.)

Per quanto riguarda i tempi di lavoro il nuovo articolo 1 del D. Lgs. n. 152/1997 richiede un maggior dettaglio in ragione della prevedibilità o meno della prestazione lavorativa. Viene richiesto infatti di indicare "la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in parte prevedibile"

La norma inoltre prevede che "se il rapporto di lavoro, caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, non prevede un orario normale di lavoro programmato, il datore di lavoro informa il lavoratore circa:

- 1) la variabilità della programmazione del lavoro, l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite e la retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite;
- 2) le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;
- 3) il periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa e, ove ciò sia consentito dalla tipologia contrattuale in uso e sia stato pattuito, il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico".

Il nuovo articolo 1 del D.Lgs. n. 152/1997 non fa più esplicito riferimento alla possibilità di rendere alcune informazioni al lavoratore mediante il rinvio alle norme del contratto collettivo applicato. **Tuttavia, fermo restando che con la consegna del contratto individuale di lavoro o di copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro il lavoratore deve essere**

---

già informato sui principali contenuti degli istituti di cui all'articolo 1 (ad esempio orario di lavoro giornaliero per nr. giorni alla settimana; importo retribuzione mensile per numero delle mensilità, ecc.), la relativa disciplina di dettaglio potrà essere comunicata attraverso il rinvio al contratto collettivo applicato o ad altri documenti aziendali qualora gli stessi vengano contestualmente consegnati al lavoratore ovvero messi a disposizione secondo le modalità di prassi aziendale.

## Termini per la consegna delle informazioni

---

I commi 2 e 3 del novellato articolo 1 del D.Lgs. n. 152/1997 disciplinano i termini entro i quali il datore di lavoro è tenuto a fornire le informazioni di cui sopra. In particolare al comma 2 è previsto che *“l’obbligo di informazione di cui al comma 1 è assolto mediante la consegna al lavoratore, all’atto dell’instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell’inizio dell’attività lavorativa, alternativamente:*

- a) *del contratto individuale di lavoro redatto per iscritto;*
- b) *della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro di cui all’articolo 9-bis del decreto-legge 1 ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608”* (comunicazione al Servizio competente entro il giorno antecedente al quello di instaurazione del rapporto)

La disposizione si pone, quindi, in linea con l’identico obbligo già previsto dal citato articolo 4-bis, comma 2, del D.Lgs. n. 181/2000 (all’atto dell’instaurazione del rapporto di lavoro, prima dell’inizio dell’attività lavorativa, i datori di lavoro sono tenuti a fornire al lavoratore le informazioni sul rapporto di lavoro), prevedendo, in caso di inadempimento, la medesima sanzione da euro 250 a euro 1.500 per ogni lavoratore interessato, soggetta a diffida ex art. 13 D.Lgs. n. 124/2004.

Il trattamento sanzionatorio sopra richiamato, secondo la INL, deve tenere in considerazione quanto stabilito dal successivo comma 3 dell’articolo 1, secondo il quale le informazioni, eventualmente non contenute nel contratto o nella copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro, sono in ogni caso fornite per iscritto al lavoratore **entro i sette giorni successivi all’inizio della prestazione lavorativa**. Inoltre, l’ultimo periodo del comma 3, specifica che alcune informazioni – ossia quelle di cui alle lettere i), l), m), q) e r) (formazione erogata, ferie e congedi, preavviso, contratto collettivo e enti previdenziali) – possono essere fornite al lavoratore **entro un mese dall’inizio della prestazione lavorativa e cioè entro il corrispondente giorno del mese successivo a quello di insorgenza dell’obbligo**.

Il datore di lavoro/committente è sempre, comunque, tenuto a consegnare al lavoratore, all’atto dell’instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell’inizio dell’attività lavorativa, alternativamente il contratto individuale di lavoro redatto per iscritto o copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro, andando incontro alla sanzione di cui al comma 2 dell’articolo 19 del D. Lgs. n. 276/2003 (da euro 250 a euro 1.500 per ogni lavoratore) **in caso di omessa consegna di tali documenti. Tuttavia, nell’ipotesi di consegna di tali documenti, ove questi risultino incompleti, il datore di lavoro/committente risulterà sanzionabile unicamente dopo che siano scaduti infruttuosamente gli ulteriori termini (7 giorni o un mese) previsti in relazione alla tipologia delle informazioni omesse.**

## Ulteriori obblighi informativi

---

Il comma 5 dell’articolo 1 estende gli obblighi informativi anche ai committenti di collaborazioni coordinate e continuative, nonché di contratti di prestazione occasionale. Ciò tuttavia specificando che l’obbligo si pone **nei limiti della compatibilità**. La compatibilità degli obblighi informativi va accertata caso per caso e cioè in relazione alla tipologia di prestazione effettivamente richiesta. La INL ritiene che siano certamente compatibili, e quindi sicuramente dovute, con le attività di collaborazione coordinata e continuativa quantomeno le informazioni dettate dalle lettere da a) a f) del nuovo articolo 1 del D.Lgs. n. 152/1997 (identità delle parti, luogo di lavoro, sede committente, inquadramento, data inizio, tipologia rapporto anche con termine).

Con riguardo ai contratti di prestazione occasionale si deve fare riferimento alle informazioni contenute alle lettere da a) a e) del comma 17 dello stesso articolo 54-bis ovvero dati anagrafici del prestatore, luogo di svolgimento, oggetto della prestazione, inizio e termine e compenso pattuito.

## Utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati

---

Per quanto concerne l’articolo 4 del D.Lgs. n. 104/2022, che ha introdotto l’articolo 1-bis del D.Lgs. n. 152/1997, in ordine ai nuovi obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati (il cui contenuto è stato riportato integralmente in questa circolare), in caso di violazione è prevista una sanzione amministrativa da 100 a 750 euro per ciascun mese di riferimento, soggetta a diffida ex art. 13 D. Lgs. n. 124/2004. La sanzione va quindi applicata per ciascun mese in cui il lavoratore svolga la propria attività in violazione degli obblighi informativi in esame da parte del datore di lavoro o del committente. Trattasi di una sanzione per fasce. Se si riferisce a più di 5 lavoratori la sanzione amministrativa va da 400 a 1.500 euro. Se invece la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori la sanzione va da 1.000 a 5.000 euro e non è ammesso il pagamento in misura ridotta e pertanto non è attivabile la procedura di diffida ex art. 13 D. Lgs. n. 124/2004. Se la comunicazione delle

---

informazioni e dati non viene effettuata alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria o, in loro assenza, alle sedi territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, trova applicazione una sanzione amministrativa pecuniaria, diffidabile, da 400 a 1.500 euro per ciascun mese.

## Prestazioni di lavoro all'estero

---

Il nuovo comma 1 dell'articolo 2 del D.Lgs. n. 152/1997 come modificato dall'articolo 4, comma 8 del D.Lgs. n. 104/2022 prevede che *"il datore di lavoro che distacca in uno Stato membro o in uno Stato terzo un lavoratore nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi, è tenuto a fornire allo stesso, per iscritto e prima della partenza, qualsiasi modifica degli elementi del rapporto di lavoro di cui all'articolo 1, comma 1, nonché le seguenti informazioni:*

- a) il paese o i paesi in cui deve essere svolto il lavoro all'estero e la durata prevista;*
- b) la valuta in cui verrà corrisposta la retribuzione;*
- c) le eventuali prestazioni ulteriori in denaro o in natura inerenti gli incarichi svolti;*
- d) ove sia previsto il rimpatrio, le condizioni che lo disciplinano;*
- e) la retribuzione cui ha diritto il lavoratore conformemente al diritto applicabile dello Stato membro ospitante;*
- f) le eventuali indennità specifiche per il distacco e le modalità di rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio;*
- g) l'indirizzo del sito internet istituzionale dello Stato membro ospitante in cui sono pubblicate le informazioni sul distacco"*

Il successivo comma riguarda più in generale i lavoratori inviati in missione in un altro Stato membro o in un paese terzo per un periodo superiore a 4 settimane consecutive, ai quali il datore di lavoro dovrà comunicare per iscritto, prima della partenza qualsiasi modifica degli elementi del rapporto di lavoro.

## Modifiche elementi informativi

---

Secondo la nuova formulazione dell'articolo 3 del D.Lgs. n. 152/1997, come modificato dall'articolo 4 comma 1 lett. d) del D. Lgs. n. 104/2022, *"il datore di lavoro e il committente pubblico e privato comunicano per iscritto al lavoratore, entro il primo giorno di decorrenza degli effetti della modifica, qualsiasi variazione degli elementi di cui agli articolo 1, 1 -bis e 2 che non derivi direttamente dalla modifica di disposizioni legislative o regolamentari, ovvero dalle clausole del contratto collettivo"*.

Il venir meno a tale obbligo è sanzionato da euro 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato.

## Decontribuzione Sud

L'INPS con Circolare 27 luglio 2022 n. 90 detta le istruzioni operative per la fruizione dell'agevolazione contributiva di cui all'articolo 27, comma 1, del decreto-legge 14 agosto 2020 n. 104 convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020 n. 126 per il periodo dal 1 luglio 2022 al 31 dicembre 2022.

L'articolo 1, comma 161, della legge 178/2020 (Legge di Bilancio 2021) ha previsto l'esonero in parola fino al 31 dicembre 2029, prevedendo una diversa modulazione della misura agevolativa (ved. Circolare 2/2021). In particolare:

- 30% fino al 31 dicembre 2025;
- 20% per gli anni 2026 e 2027;
- 10% per gli anni 2028 e 2029.

Le regioni che rientrano nel beneficio sono l'Abruzzo, la Basilicata, la Calabria, la Campania, il Molise, la Puglia, la Sardegna e la Sicilia. L'individuazione delle regioni svantaggiate, a seguito dell'abrogazione dell'articolo 27 comma 2 del DL 104/2020 operato dall'articolo 1 comma 168 della Legge 178/2020, rimane in riferimento ai rapporti di lavoro subordinato delle aziende la cui sede di lavoro sia situata in regioni che nel 2018 presentavano un prodotto interno lordo pro capite inferiore al 75 per cento della media EU o comunque compreso tra il 75 e il 90 per cento e un tasso di occupazione inferiore alla media nazionale.

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

Al fine di consentire l'operatività della misura agevolativa per i territori svantaggiati del Mezzogiorno per il periodo di **competenza luglio 2022 – dicembre 2022**, in data 8 giugno 2022 le Autorità italiana hanno notificato alla Commissione europea la misura di cui di cui all'articolo 1, commi 161 e segg. della legge n. 178/2020, subordinando la stessa al rispetto delle condizioni di cui alla Comunicazione C(2022) 1890 final del 23 marzo 2022, recante "*Quadro temporaneo di crisi per misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia a seguito dell'aggressione della Russia contro l'Ucraina*".

L'esigenza di garantire la piena operatività della misura trova la sua ragione nella necessità di preservare l'occupazione delle imprese del Mezzogiorno in una prospettiva pluriennale. Tale esigenza di è ulteriormente rafforzata a causa della crisi ucraina, con riferimento ai maggiori costi strutturali che ne sono derivati nell'approvvigionamento energetico per i datori di lavoro privati che hanno sede di lavoro in una delle predette regioni.

La misura di aiuto è stata approvata dalla Commissione europea del 24 giugno 2022 che ha autorizzato la concedibilità dell'esonero in oggetto **fino al 31 dicembre 2022**. L'esonero contributivo per il periodo dal 1 gennaio 2023 al 31 dicembre 2029 serviranno altri procedimenti di autorizzazione da parte dell'Unione europea.

Al fine di garantire la legittima fruizione dello sgravio nelle ipotesi in cui un datore di lavoro, titolare di una matricola il cui indirizzo è coincidente con la sede legale in regioni non oggetto di decontribuzione, presenti una o più unità operative ubicate nelle suddette regioni, è necessario che la struttura INPS territorialmente competente, a seguito di specifica richiesta da parte del datore di lavoro interessato e dopo aver effettuato i dovuti controlli, inserisca nelle caratteristiche contributive della matricola aziendale il codice autorizzazione "**OL**" che, dal 1 gennaio 2018, ha assunto il significato di "Datore di lavoro che effettua l'accantonamento contributivo con unità operative nei territori del Mezzogiorno".

La Decontribuzione Sud spetta in relazione a tutti i rapporti di lavoro subordinato, sia instaurati che instaurandi, purché sia rispettato il requisito geografico della sede di lavoro.

L'agevolazione in commento non ha natura di incentivo all'assunzione e, pertanto, non è soggetta all'applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione stabiliti, da ultimi, dall'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015 n. 150. Così l'agevolazione non è subordinata alla verifica se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente (esempio cambio appalto di servizi), ovvero viola il diritto di precedenza alla riassunzione.

Il diritto alla fruizione dell'agevolazione, sostanziandosi in un benefico contributivo, è invece subordinato, ai sensi dell'articolo 1 comma 1175 della legge n. 296/2006, al possesso del documento unico di regolarità contributiva, ferme restando le condizioni di:

- assenza di violazioni 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.

Lo sgravio risulta cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento già previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta e in assenza di un espresso divieto di cumulo previsto da altra disposizione. La cumulabilità, sempre nei limiti della contribuzione datoriale dovuta, trova applicazione sia con riferimento ad altre agevolazioni di tipo contributivo (ad esempio incentivo all'assunzione di over 50 disoccupati da oltre 12 mesi disciplinato dall'articolo 4, commi da 8 a 11, della legge 28 giugno 2012 n. 92) che con riferimento agli incentivi di tipo economico (ad esempio



incentivo all'assunzione di disabili disciplinato dall'articolo 13 della legge 12 marzo 1999 n. 68 o l'incentivo all'assunzione di beneficiari Naspi disciplinato dall'articolo 2, comma 10-bis, della legge n. 92/2012).

Laddove si intenda cumulare la misura in trattazione con altri regimi agevolati riguardanti i medesimi lavoratori, la stessa troverà applicazione in via residuale sulla contribuzione residua datoriale, non esonerata ad altro titolo.

I datori di lavoro interessati, che intendono fruire dell'agevolazione, esporranno, a partire dal mese di luglio 2022, i lavoratori per i quali spetta l'agevolazione, valorizzando secondo le consuete modalità gli elementi <Imponibile>, <Contributo> nella <Denuncia Individuale>. Nell'elemento <Contributo> sarà evidenziata la contribuzione piena calcolata sull'imponibile previdenziale del mese.

Per esporre il beneficio spettante dovranno essere valorizzati in <Denuncia Individuale>, <Datiretributivi>, nell'elemento <InfoAggcausaliContrib> i seguenti elementi:

<CodiceCauslae> inserire il valore "DESU" avente il significato di "Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato articolo 1, commi da 161 a 168, della L. 178/2020";

<IdentMotivoUtilizzoCausale> inserire il valore "N";

<AnnoMeseRif> inserire l'AnnoMese di riferimento del conguaglio;

<ImportoAnnoMeseRif> inserire l'importo dell'esonero conguagliato relativo al mese di competenza.

La valorizzazione dell'elemento <AnnoMeseRif> con riferimento al mese di luglio 2022, nel caso in cui i datori di lavoro non siano riusciti al recupero dell'agevolazione già a partire dal primo mese, può essere effettuata come arretrato esclusivamente nei flussi UniEMens di competenza dei mesi di agosto, settembre e ottobre 2022.

**UNO** Inserire nelle Tabelle, DM10/UniEMens, Codici DM10 il codice di nuova istituzione denominato "DESU".

Codici DM10 / Modifica

Generale Elenco

Codice: DESU

Descrizione: Esonero Legge 178/2020 SUD

Dizione:

Quadro:  B/C  D

Scrivi caselle:

Numero dipendenti

Numero giorni

Numero ore testata

Numero ore voce di calcolo

Numero settimane

Retribuzione

Importo

% voce calcolo: 100

UniEMens

Elemento: Individuale - Info aggiuntive causali contributive

Identificativo utilizzo: N

**UNO** Inserire/sostituire nelle Anagrafiche dei dipendenti associati alle Unità Operative inserite nelle Regioni svantaggiate, il codice di recupero UniEMens (DESU) nel campo 'Incentivo', la % di applicazione dell'esonero (attualmente 30%), le relative date di durata del beneficio (in attesa delle ulteriori autorizzazioni della Commissione europea l'incentivo si ferma al 31/12/2022). Non essendo previste limitazioni all'incentivo quantitative, i limiti mensili e giornalieri possono essere impostati ai valori massimi.

INPS

Qualifica: 0 - Operaio Part-Time    Matricola INPS: 4986143160    Codice individuale:    Gestione add. IVS:  mensile  annuale

Contributi sociali: 000022    Tempo ind. > 15 dip. + ASIM + DNBSI > 28 h    Quote parzialmente esenti:    Tipo contribuzione:    Tipo apprendistato:     Posizione previdenziale ante 1995

Qualifica professionale: 6.1.5.1.0.0    Operai addetti ai servizi di igiene e pulizia

Incentivo: DESU    %: 30,00    Data inizio: 01-03-2021    Data fine: 31-12-2022    Limite mensile: 999.999.999,00    Limite giornaliero: 999.999.999,00

**UNO** L'incentivo è calcolato sui contributi al netto delle misure compensative dello 0,20% e 0,28% a sconto dei contributi per i lavoratori che destinano il Tfr maturato ai fondi di previdenza complementare o al Fondo Tesoreria Inps, oltre che al netto della contribuzione ai Fondi interprofessionali per la formazione continua dello 0,30%.

**UNO** Nella elaborazione della denuncia UniEMens è quindi valorizzato, nella Pagina Info aggiuntive, il valore dell'esonero contributivo con il codice "DESU".

Generale	Dati retributivi	Eventi	TFR	Giorno - CIG	Dati particolari	Info aggiuntive
Causale	Identificativo utilizzo causale	Anno	Mese riferimento	Importo		
DESU	N	2022	Luglio	93,15		
L824	1093	2022	Luglio	8,74		

Esonero Legge 178/2020 SUD

---

## INPS: periodi pregressi riforma ammortizzatori sociali L. 234/2021

---

La legge 30 dicembre 2021 n. 234 (legge di Bilancio 2022) all'articolo 1, commi da 191 a 220, ha modificato la normativa in materia di ammortizzatori sociali di cui al decreto legislativo 14 settembre 2015 n. 148. L'INPS ha emanato la Circolare n.76 del 30 giugno 2022 e il Messaggio 2637 del 1 luglio 2022 per spiegare le modifiche e le tempistiche di recupero degli arretrati da gennaio 2022.

Facendo seguito a quanto enunciato nella circolare lavoro Luglio 2022 in materia di Riforma ammortizzatori sociali L. 234/2021, di seguito si riportano le istruzioni operative per procedere al recupero e/o al versamento delle contribuzioni pregresse dei mesi da Gennaio a Giugno 2022.

**Si ricorda che i recuperi contributivi possono essere esposti esclusivamente nei flussi UniEMens di agosto e settembre 2022.**

### CIGO

---

Per il versamento del contributo CIGO, dovuto per le mensilità da gennaio a giugno 2022, sulle qualifiche degli **apprendisti di 1 e 3 livello** i datori lavoro valorizzeranno all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <InfoAggcausaliContrib>, i seguenti elementi:

- <CodiceCausale> dovrà essere valorizzato con **"M026"** avente il significato di "Versamento contributo ordinario CIGO 2022";
- <IdentMotivoUtilizzoCausale> dovrà essere inserito l'importo della retribuzione imponibile corrisposta nel mese di riferimento;
- <AnnoMeseRif> dovrà essere inserito l'Annomese di riferimento della contribuzione dovuta;
- <ImportoAnnoMeseRif> dovrà essere indicato l'importo del contributo dovuto in base all'inquadramento aziendale o al limite dimensionale.

La sezione InfoAggcausaliContrib va ripetuta per tutti i mesi di arretrato.

### CIGS

---

Per il recupero o il versamento del contributo CIGS, relativo alle mensilità da gennaio a giugno 2022, per tutte le qualifiche interessate (**per esempio gli apprendisti professionalizzanti in aziende con più di 15 dipendenti**) i datori di lavoro valorizzeranno all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <InfoAggcausaliContrib>, i seguenti elementi:

- <CodiceCausale> dovrà essere inserito il codice:
  - "L027" avente il significato di "Recupero riduzione contributiva CIGS anno 2022";
  - "L028" avente il significato di "Recupero contributo CIGS anno 2022";
  - "M027" avente il significato di "Versamento contributo CIGS ridotto anno 2022";
  - "M032 (già in uso) avente il significato di "Versamento contributo CIGS anno 2022".
- <IdentMotivoUtilizzoCausale> dovrà essere inserito l'importo della retribuzione imponibile corrisposta nel mese di riferimento;
- <AnnoMeseRif> dovrà essere inserito l'Annomese di riferimento della contribuzione dovuta;
- <ImportoAnnoMeseRif> dovrà essere indicato:
  - per il codice "L027" l'importo della quota contributiva da recuperare pari allo 0,63% dell'imponibile contributivo;
  - per il codice "L028" l'importo pari allo 0,90% dell'imponibile contributivo;
  - per il codice "M027" il contributo da versare pari allo 0,27% dell'imponibile contributivo;
  - per il codice "M032" il contributo da versare pari allo 0,90% dell'imponibile contributivo.

La sezione InfoAggcausaliContrib va ripetuta per tutti i mesi di arretrato.

---

## FIS

---

Per il recupero o il versamento del contributo FIS, relativo alle mensilità da gennaio a giugno 2022, i datori di lavoro valorizzeranno all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <InfoAggcausaliContrib>, i seguenti elementi:

- <CodiceCausale> dovrà essere inserito il codice:
  - "L029" avente il significato di "Recupero quota contributiva FIS anno 2022 aliquota 0,45%";
  - "L030" avente il significato di "Recupero quota contributiva FIS anno 2022 aliquota 0,65%";
  - "M029" avente il significato di "Versamento contributo ridotto FIS anno 2022 aliquota 0,15%";
  - "M030" avente il significato di "Versamento contributo ridotto FIS anno 2022 aliquota 0,10%";
  - "M031" avente il significato di "Versamento contributo ridotto FIS anno 2022 aliquota 0,04%";
  - "M037" avente il significato di "Versamento contributo ridotto FIS anno 2022 aliquota 0,69%";
  - "M033" avente il significato di "Versamento contributo ridotto FIS anno 2022 aliquota 0,24%";
  - "M034" avente il significato di "Versamento contributo ridotto FIS anno 2022 aliquota 0,55%";
  
- <IdentMotivoUtilizzoCausale> dovrà essere inserito l'importo della retribuzione imponibile corrisposta nel mese di riferimento;
- <AnnoMeseRif> dovrà essere inserito l'Annomese di riferimento della contribuzione dovuta;
- <ImportoAnnoMeseRif> per le qualifiche diverse da apprendistato di primo e terzo livello dovrà essere indicato l'importo del contributo ridotto da versare pari a:
  - 0,15% dell'imponibile contributivo (0,50% aliquota ordinaria – 0,35% riduzione fino a 5 dipendenti) codice M029;
  - 0,10% dell'imponibile contributivo (0,55% aliquota ridotta 2022 se forza aziendale maggiore di 5 e minore o uguale a 15 – 0,45% aliquota ordinaria anno 2021) codice M030;
  - 0,04% dell'imponibile contributivo (0,69% aliquota ridotta 2022 se forza aziendale maggiore di 15 – 0,65% aliquota ordinaria anno 2021) codice M031;
  - 0,69% dell'imponibile contributivo (0,80% aliquota ordinaria anno 2022 – 0,11% riduzione anno 2022 se maggiore 15 dipendenti) codice M037;
  - 0,24% dell'imponibile contributivo (0,80% aliquota ordinaria anno 2022– 0,56% riduzione anno 2022 se maggiore 50 dipendenti e azienda inquadrata come impresa commerciale – inclusa logistica – agenzia di viaggio e turismo, operatore turistico) codice M033.
- <ImportoAnnoMeseRif> per le qualifiche di apprendistato di primo e terzo livello (Tipo Lavoratore uguale a "PA, PC, M0, M1") dovrà essere indicato l'importo del contributo ridotto da versare pari a:
  - 0,15% dell'imponibile contributivo (0,50% aliquota ordinaria anno 2022 – 0,35% riduzione anno 2022 fino a 5 dipendenti) codice M029;
  - 0,55% dell'imponibile contributivo (0,80% aliquota ordinaria anno 2022 – 0,25% riduzione anno 2022 se forza aziendale maggiore di 5 e fino a 15 dipendenti) codice M034;
  - 0,69% dell'imponibile contributivo (0,80% aliquota ordinaria anno 2022 – 0,11% riduzione anno 2022 se forza aziendale maggiore di 15 dipendenti) codice M037;
  - 0,24% dell'imponibile contributivo (0,80% aliquota ordinaria anno 2022– 0,56% riduzione anno 2022 se maggiore 50 dipendenti e azienda inquadrata come impresa commerciale – inclusa logistica – agenzia di viaggio e turismo, operatore turistico) codice M033;
- <ImportoAnnoMeseRif> dovrà essere indicato l'importo del contributo ridotto da recuperare pari a:
  - 0,45% dell'imponibile contributivo se forza aziendale da 5 a 15 dipendenti codice L029;
  - 0,65% dell'imponibile contributivo se forza aziendale maggiore di 15 dipendenti codice L030.

La sezione InfoAggcausaliContrib va ripetuta per tutti i mesi di arretrato.

**UNO** E' preliminarmente necessario creare i codici causali di recupero / versamento sopra esposti nonché le Voci di calcolo che saranno utilizzate dalla procedura per il recupero delle quote da gennaio a giugno 2022.

Ferma restando la possibilità di inserimento manuale, con la versione 33.11 di UNO è possibile, da **menù Utility - Import Tabelle** importare automaticamente i nuovi **codici DM10** e le nuove **Voci di calcolo** così denominate: 'CTR.20', 'CTR.21' e 'CTR.22'.

- Selezionare gli archivi Codici DM10 e Voci di calcolo (solo se non esistono i codici voci 'CTR.20', 'CTR.21' e 'CTR.22')
- Selezionare il flag "Sovrascrivi a parità di codice"
- Confermare con F10

Se i codici voci di calcolo indicati sono stati solo in parte utilizzati effettuare l'operazione di import Voci di calcolo senza l'attivazione del flag 'Sovrascrivi informazioni a parità di codice', e provvedere all'inserimento manuale delle voci di calcolo mancanti, utilizzando una diversa codifica.

**Import Tabelle**

**ARCHIVI FISSI**

- Regioni
- Province
- Comuni
- Cittadinanza
- Codici attività
- Codici DM10
- Elementi codici Unit.Mens
- Tabella assunzione / cessazione
- Eventi
- Qualifiche professionali
- Indennità Malattia c/INPS
- Indennità Maternità c/INPS
- Indennità Infortunio c/INAIL
- Minimali Massimali INPS
- Minimali Massimali INAIL
- Codici Cassa Edile
- Attività Cassa Edile
- Mansioni Cassa Edile

**ARCHIVI VARIABILI**

- Codici tributo F24
- Codici versamento F24
- Indici ISTAT
- IRPEF / Detrazioni
- Addizionali Regionali
- Addizionali Comunali (Excel)
- Tipo contribuzione
- Rapporti collaboratori
- Attività collaboratori
- Assicurazione collaboratori
- Codici sindacali/Contratti RS/Federazioni RS
- Tassi Silicosi / Asbestosi
- Codici retrib. parz. esenti INAIL
- Massimali C.I.G. / Solidarietà
- Voci / Massimali congedo straord.
- Tabelle ANF
- Nazionalità Cassa Edile
- Contributi Cassa Edile

**ARCHIVI VARIABILI**

- Enti Pubblici
- Centri Assistenza Fiscale
- Sindacati
- Contributi Sociali
- Contratti Collettivi
- Qualifiche
- Voci di calcolo
- Voci di calcolo comuni
- Voci di calcolo Assistenza Fiscale
- Voci di calcolo C.I.G. / Solidarietà

Sovrascrivi informazioni a parità di codice

Seleziona Tutto    Deseleziona Tutto

**UNO** A seguito della procedura di import saranno disponibili le nuove Voci di calcolo da inserire nella Tabella Minimali – Massimali Inps 2022 (menù Anagrafiche – Tabelle) in pagina Esonero 0,8% - Legge 234/2021.

E' necessario inserire anche il mese nel quale effettuare le operazioni di recupero/ versamento contributi mesi pregressi (gennaio – giugno). E' possibile indicare come mesi di recupero Agosto o Settembre.

Minimali-Massimali INPS / Modifica

Generale Esoneri/Incentivi Esonero 0,8% - Legge 234/2021 Elenco

Anno: 2022

Esonero contributivo 0,8% DL. 234/2021

Percentuale: 0,80 Limite mensile: 2.692,00

Mese corrente: INC.24 ESONERO CONTRIBUTI L. 234/2021 mensile

13esima: INC.25 ESONERO CONTRIBUTI L. 234/2021 13esima

Rateo 13esima: INC.26 ESONERO CONTRIBUTI L. 234/2021 rateo 13esima

Mese recupero: 03 Marzo

Gennaio: INC.27 ESONERO CONTRIBUTI L. 234/2021 Gennaio

13esima Gennaio: INC.28 ESONERO CONTRIBUTI L. 234/2021 Gennaio 13esima

Febbraio: INC.29 ESONERO CONTRIBUTI L. 234/2021 Febbraio

13esima Febbraio: INC.30 ESONERO CONTRIBUTI L. 234/2021 Febbraio 13esima

Riforma ammortizzatori sociali L. 234/2021

Mese recupero: 08 Agosto

Versamento c/dip.: CTR.20 Versamento contr. CIGO - CIGS - FIS 2022 c/dip

Restituzione c/dip.: CTR.21 Restituzione contr. CIGO - CIGS - FIS 2022 c/dip

Vers./Rest. c/azi.: CTR.22 Recupero contr. CIGO-CIGS-FIS 2022 c/azi

**UNO** Le voci di calcolo che consentono il versamento o la restituzione dei contributi c/dipendente e/o c/azienda, relativamente ai mesi da gennaio a giugno, sono le seguenti:

- CTR.20 Versamento contr. CIGO – CIGS – FIS 2022 c/dipendente
- CTR.21 Restituzione contr. CIGO – CIGS – FIS 2022 c/dipendente
- CTR.22 Recupero contr. CIGO – CIGS – FIS 2022 c/azienda

Queste voci di calcolo vengono inserite automaticamente nei cedolini di Agosto o Settembre 2022 (in funzione del mese di recupero inserito in Minimali – Massimali Inps), a seguito della manutenzione illustrata nel prossimo paragrafo.

Le voci sono di tipo Solo importo: quelle a carico dipendente sono soggette a prelievo fiscale IRPEF in quanto rappresentano onere deducibile; la voce a carico azienda è di tipo Competenza/Trattenuta e serve solo ed esclusivamente per la corretta contabilizzazione del debito/credito che sorge per l'azienda nei confronti dell'Istituto.

Tutte le voci in oggetto sono collegate al conto contabile INPS C/COMPETENZE.

Di seguito i contenuti delle singole voci descritte:

CTR.20 Versamento contr. CIGO – CIGS – FIS 2022 c/dipendente

Voci di calcolo / Modifica

Generale Contributi Conto contabile Elenco

Codice: CTR.20 Descrizione: Versamento contr. CIGO - CIGS - FIS 2022 c/dip Copia voce di calcolo

% Maggiorazione: 100,000 Tipo calcolo: **Trattenute**  Emolumento di produttività  Stampa cedolino

Tipo voce:  Ore/gg per Base  Solo importo  Ore/gg Base ed Importo manuali

Proponi base:  Nulla  Retribuzione  Imponibile Contrib. Sociali  Imponibile IRPEF  Imponibile Cassa Edile  Assegno Nucleo Familiare  Valore automatico

Arrotondam. ore/gg.:  Arrotondam. Importo:

Ferie/Permessi/Ratei/BNC:  Tipo ore cassa edile:  T.F.R.:

F24 Codice tributo:   Anno riferimento precedente

Percentuali

Contributi sociali:  IRPEF: **100** Casse Edile:  T.F.R.:   Rateo Costo:

Opzioni

Separazione imponibili IRPEF  Tassazione Separata  Imponibile malattia  Ripartizione part-time  Somma al totale lordo  Imponibile solidarietà %   Erogazioni variabili decontribuibili  Sgravio contributivo  Sgravio fiscale

Voci di calcolo / Modifica

Generale Contributi **Conto contabile** Elenco

Codice: CTR.20 Descrizione: Versamento contr. CIGO - CIGS - FIS 2022 c/dip

Utilizza conto diverso da salari e stipendi

Conto contabile: 2402030 INPS C/COMPETENZE

CTR.21 Restituzione contr. CIGO – CIGS – FIS 2022 c/dipendente

Voci di calcolo / Modifica

Generale Contributi Conto contabile Elenco

Codice: CTR.21 Descrizione: Restituzione contr. CIGO - CIGS - FIS 2022 c/dip Copia voce di calcolo

% Maggiorazione: 100.000 Tipo calcolo: Competenze  Emolumento di produttività  Stampa cedolino

Tipo voce:  Ore/gg per Base  Solo importo  Ore/gg Base ed Importo manuali

Proponi base:  Nulla  Retribuzione  Imponibile Contrib. Sociali  Imponibile IRPEF  Imponibile Cassa Edile  Assegno Nucleo Familiare  Valore automatico

Arrotondam. ore/gg.:  Arrotondam. Importo:

Ferie/Permessi/Ratei/BNC: ..... Tipo ore cassa edile: ..... T.F.R.: .....

F24 Codice tributo:   Anno riferimento precedente

Percentuali

Contributi sociali:  IRPEF: 100 Casse Edile:  T.F.R.:   Rateo Costo:

Opzioni

Separazione imponibili IRPEF  Tassazione Separata  Imponibile malattia  Ripartizione part-time  Somma al totale lordo  Imponibile solidarietà %   Erogazioni variabili decontribuibili  Sgravio contributivo  Sgravio fiscale

Voci di calcolo / Modifica

Generale Contributi Conto contabile Elenco

Codice: CTR.21 Descrizione: Restituzione contr. CIGO - CIGS - FIS 2022 c/dip

Utilizza conto diverso da salari e stipendi

Conto contabile: 2402030 INPS C/COMPETENZE

In entrambe le voci CTR.20 e CTR.21 la pagina Contributi non va compilata.



CTR.22 Recupero contr. CIGO – CIGS – FIS 2022 c/azienda

Voci di calcolo / Modifica

Generale Contributi Conto contabile Elenco

Codice: CTR.22 Descrizione: Recupero contr. CIGO-CIGS-FIS 2022 c/azi Copia voce di calcolo

% Maggiorazione: 100,000 Tipo calcolo: Competenze/Trattenute  Emolumento di produttività  Stampa cedolino

Tipo voce:  Ore/gg per Base  Solo importo  Ore/gg Base ed Importo manuali

Proponi base:  Nulla  Retribuzione  Imponibile Contrib. Sociali  Imponibile IRPEF  Imponibile Cassa Edile  Assegno Nucleo Familiare  Valore automatico

Arrotondam. ore/gg.:  Arrotondam. Importo:

Ferie/Permessi/Ratei/BNC:  Tipo ore cassa edile:  T.F.R.:

F24 Codice tributo:   Anno riferimento precedente

Percentuali Contributi sociali:  IRPEF:  Casse Edile:  T.F.R.:   Rateo Costo:

Opzioni  Separazione imponibili IRPEF  Tassazione Separata  Imponibile malattia  Ripartizione part-time  Somma al totale lordo  Imponibile solidarietà %   Erogazioni variabili decontribuibili  Sgravio contributivo  Sgravio fiscale

Voci di calcolo / Modifica

Generale Contributi Conto contabile Elenco

Codice: CTR.22 Descrizione: Recupero contr. CIGO-CIGS-FIS 2022 c/azi

UniEMens Codice ex DM10:   Somma a retribuzione teorica

Tipo retribuzione:  Retribuzione ridotta:

Contributi c/azienda: Contributo 4 %: 100,000

Tipo contribuzione:

Voci di calcolo / Modifica

Generale Contributi Conto contabile Elenco

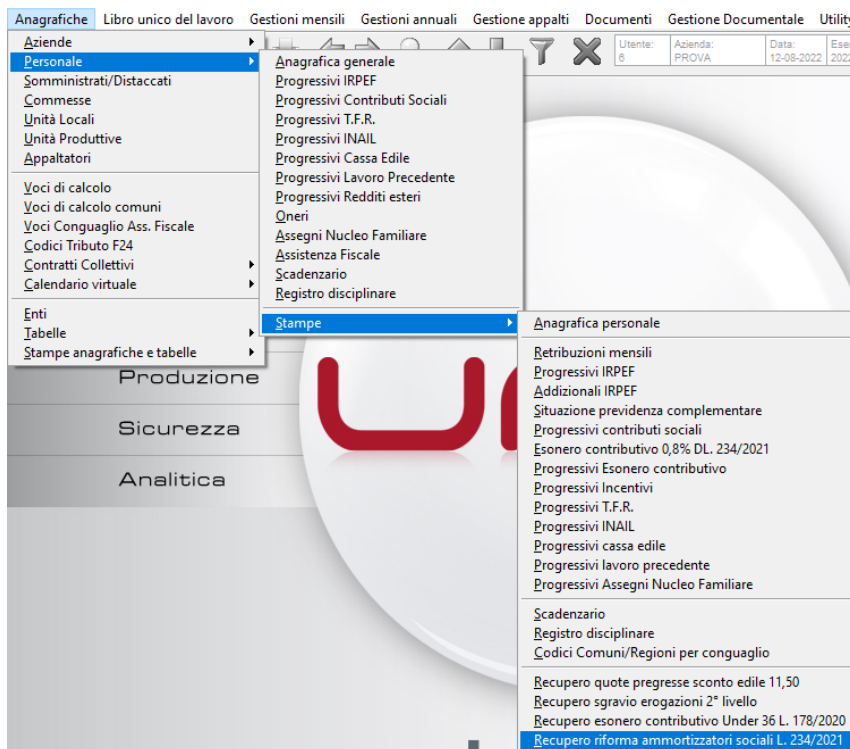
Codice: CTR.22 Descrizione: Recupero contr. CIGO-CIGS-FIS 2022 c/azi

Utilizza conto diverso da salari e stipendi

Conto contabile: 2402030 INPS C/COMPETENZE

Il recupero contributivo a carico azienda può essere sia a credito (inserito importo negativo) che a debito (inserito importo positivo).

**UNO** Per il recupero delle quote contributive dei mesi pregressi è stata inserita una procedura ad hoc. E' stato creato in Menù Anagrafiche / Personale / Stampe il modulo **Recupero riforma ammortizzatori sociali L. 234/2021**.



**UNO** La procedura di recupero permette di ottenere una stampa dettagliata per dipendente e per mese con indicazione del recupero contributivo distinto tra CIGO – CIGS – FIS e i relativi codici DM10 utilizzati per la compilazione automatica della denuncia UniEMens.

Manutenzione riforma ammortizzatori sociali L. 234/2021

Anno / Mese recupero: 2022 Agosto

Aggiorna versamento/restituzione contributi L. 234/2021 in progressivi c/s

Da mese: 01 Gennaio A mese: 06 Giugno

Aggiorna automatismi mensili dipendenti

**VERSAMENTI / RESTITUZIONI CONTRIBUTI RIFORMA AMMORTIZZATORI SOCIALI L. 234/2021**

Data: 12-08-2022 Pag. 1

Anno: 2022

Valuta: EURO

Matr.	Cognome e Nome	Periodo	Imponibile c/s	Contributo CIGO	Codice UniEMens	Contributo CIGS	Codice UniEMens	Contributo FIS	Codice UniEMens
0000011		2022 Gen.	1.109,00			2,99	M027	0,44	M031
		2022 Feb.	1.181,00			3,19	M027	0,47	M031
		2022 Mar.	1.113,00			3,01	M027	0,45	M031
		2022 Apr.	1.246,00			3,36	M027	0,50	M031
		2022 Mag.	1.280,00			3,46	M027	0,51	M031
		2022 Giu.	2.128,00			5,75	M027	0,85	M031
			<b>8.057,00</b>			<b>21,76</b>		<b>3,22</b>	
0000012		2022 Gen.	1.131,00			3,05	M027	0,45	M031
		2022 Feb.	897,00			2,42	M027	0,36	M031
		2022 Mar.	1.261,00			3,40	M027	0,50	M031
		2022 Apr.	1.287,00			3,47	M027	0,51	M031
		2022 Mag.	1.362,00			3,68	M027	0,54	M031
		2022 Giu.	2.262,00			6,11	M027	0,90	M031
			<b>8.200,00</b>			<b>22,13</b>		<b>3,26</b>	

**UNO** Con l'attivazione del flag "Aggiorna versamento/restituzione contributi L. 234/2021 in progressivi c/s" nei progressivi INPS vengono memorizzate le nuove info contributive che sono visualizzabili all'interno del **Bottone Riforma L.234/2021**. Sono esclusi dal recupero contributivo i dipendenti cessati al 31/07/2022, se il mese di recupero selezionato è Agosto, ovvero, i dipendenti cessati al 31/08/2022, se il mese di recupero è impostato a Settembre.

**UNO** Con l'attivazione del flag "Aggiorna automatismi mensili dipendenti", nella sezione Automatismi mensili del menù Libro Unico del lavoro in Gestione individuale vengono inserite, nel mese di recupero (Agosto o Settembre), per ciascun dipendente le voci di versamento/restituzione contributi c/dipendente e c/azienda.

Gli importi sono prelevati dai campi dedicati nei progressivi Contributi Sociali, da gennaio a giugno, precedentemente aggiornati dalla manutenzione. Si ricorda che il contributo a carico dipendente è pari a 1/3 del contributo totale memorizzato nei progressivi; pertanto, per differenza, viene calcolato quello a carico azienda pari a 2/3. Gli importi esposti in negativo corrispondono a Restituzione di contributi e sono collegati alla voce di Competenza 'CTR.20', viceversa, gli importi positivi corrispondono a Versamento di contributi e sono collegati alla voce di Trattenuta 'CTR.21'. Per i contributi a carico azienda, non essendo oggetto di tassazione fiscale, si utilizza un'unica voce di calcolo 'CTR.22' in positivo o in negativo.

Gli importi sono pari alla sommatoria dei recuperi contributivi calcolati da Gennaio a Giugno.

Voce di calcolo	Ore/Giorni	Base	Importo
CTR.20 Versamento contr. 234/2021 c/dip			8,33
CTR.22 Recupero contributi L. 234/2021 c/azienda			16,65

**UNO** Con i cedolini di Agosto o Settembre 2022 saranno pertanto inserite automaticamente le voci di calcolo CTR.20, CTR.21, CTR.22.

Gestione retribuzioni / Nuovo

Generale | Conguaglio C.S. | Conguaglio IRPEF | Estero | ANF | Tracciabilità | Elenco

Anno: 2022 | Mensilità: 08 | Agosto | Mese: 08 | Data inizio: 01-08-2022 | Data fine: 31-08-2022 | C.E.: | Retribuzione: 1.377,02

Matricola: 0000011 | Qualifica: PULIZIE CIVILI | Livello: Operai Qualificati / Impiegati | % Part-time: 66,25

INPS Ore: 114,6 | Giorni: 26 | Settimane: 4 | INAIL Ore: 120,2 | Giorni: 27 | Minimale Giorni: 114 | Importo: 853,86 | Note

Riga	Voci di calcolo	T.C.	Ore/gg	Base	Importo	C.S.	IRPEF	C.E.	T.F.R.	Costo	Conto
10	FES.01 FESTIVITA' ORDINARIA	C	7,25	7,95965	57,71	100	100		100	100	
20	LAV.01 LAVORO ORDINARIO OPERAI	C	86,50	7,95965	688,51	100	100		100	100	
40	FER.01 FERIE OPERAI	C	26,50	7,95965	210,93	100	100		100		2501015
90	CTR.20 Versamento contr. 234/2021 c/dip	T			8,33		100				2402030
100	CTR.22 Recupero contributi L. 234/2021 c/azienda	CT			16,65						2402030
110	INC.24 ESONERO CONTRIBUTI L. 234/2021 mensile	C	0,80	957,00000	7,66		100				2402030

BNC Ferie: 139,95 | Godute: 33,25 | Residue: 106,70 | Permessi: 44,35 | Goduti: | Residui: 44,35 | 956,48 Totale retribuzione

C.S.: 957,00 | 91,04 | 0,25 | 91,29 Totale contributi

IRPEF Imponibile lordo: 865,19 | Imposta lorda: 198,99 | Detrazione lav. dip.: 198,99 | Detrazioni familiari: | Oneri detraibili: | Detrazioni: | Totale IRPEF: doc

Addizionali Regionale: 13,79 | Comunale: | Acconto comunale: | Tass. Separata: | 13,79 Totale addizionali locali

A corpo Comp.: | Tratt.: | Contr. Prev. Comp.: | TIR DL. 3/2020: | Tass. Produttività: | Tass. T.F.R.: | Netto teorico: VC

Imponibile C.E.: | Retrib. utile TFR: 957,15 | Tratt. sindacali: | Arrotondamenti: | 851,00 Netto in busta | Calcolo netto

**UNO** In fase di elaborazione UniEmens saranno inserite in Pagina Info Aggiuntive i codici DM10 di recupero ammortizzatori sociali di cui alla Legge 234/2021, suddivisi per mese e tipologia (CIGO/CIGS/FIS).

UniEmens: Denuncia individuale / Modifica

Generale | Elenco

Progressivo: 000249 | Anno / Mese denuncia: 2022 / Agosto | Mal

Dipendente: 0000011

Generale | Dati retributivi | Eventi | TFR | Giorno - CIG | Dati particolari | Info aggiuntive

Causale	Identificativo utilizzo causale	Anno	Mese riferimento	Importo
M027	1109	2022	Gennaio	2,99
M031	1109	2022	Gennaio	0,44
M027	1181	2022	Febbraio	3,19
M031	1181	2022	Febbraio	0,47
M027	1113	2022	Marzo	3,01
M031	1113	2022	Marzo	0,45
M027	1246	2022	Aprile	3,36
M031	1246	2022	Aprile	0,50
M027	1280	2022	Maggio	3,46
M031	1280	2022	Maggio	0,51
M027	2128	2022	Giugno	5,75
M031	2128	2022	Giugno	0,85
L024	957	2022	Agosto	7,66

Versamento contributivo CIGS ridotto 2022

---

## Rivalutazione TFR: coeff. di luglio 2022

---

Il coefficiente di rivalutazione per la determinazione del TFR maturato nel periodo compreso tra il 15 luglio 2022 e il 14 agosto 2022 è pari a 112,3.

**UNO** *Inserire nella tabella Indici ISTAT delle Tabelle Anagrafiche il valore nel mese LUGLIO dell'anno 2022.*

*L'occasione è gradita per porgere i più cordiali saluti.*

**Davide Conti  
 [conti@licon.it](mailto:conti@licon.it)**

