



## CONFINDUSTRIA ROMAGNA

### LAVORO

*Comunicazione L/5922 del 07/04/2022*

*a cura di Daniele Donati*

---

### **Decreto Sostegni-ter convertito in legge - Disposizioni in materia di lavoro**

---

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 73/2022 è stata pubblicata la [L.n. 25/2022](#) che ha convertito con modificazioni il DL n. 4/2022 recante: «Misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da COVID-19, nonché per il contenimento degli effetti degli aumenti dei prezzi nel settore elettrico». Si richiamano le principali disposizioni in materia di lavoro.

#### **Agevolazioni contributive per rapporti di lavoro dipendente nei settori del turismo e degli stabilimenti termali**

Il comma 2 dell'art. 4 prevede il riconoscimento di un esonero contributivo per le assunzioni, effettuate dal 1° gennaio 2022 al 31 marzo 2022, a tempo determinato o con contratto di lavoro stagionale nei settori del turismo e degli stabilimenti termali, limitatamente al periodo di durata dei contratti stipulati e comunque sino ad un massimo di tre mesi.

L'esonero in commento è pari alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, per un importo massimo di 8.060,00 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile (671,66 euro) per un massimo di tre mensilità.

In caso di conversione dei detti contratti in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, l'esonero è riconosciuto per un periodo massimo di sei mesi dalla predetta conversione.

Il beneficio è riconosciuto nel limite di 60,7 milioni di euro per l'anno 2022.

#### **Nomadi digitali e lavoratori da remoto**

Con una modifica all'art. 27 del D.lgs. n. 286/1998 (Testo unico immigrazione), apportata in sede di conversione in legge, i **nomadi digitali** e i **lavoratori da remoto, non appartenenti all'UE**, sono inseriti tra le categorie di lavoratori stranieri a cui può essere rilasciato il permesso di soggiorno per casi particolari.

Si tratta di cittadini di un Paese terzo che svolgono attività lavorativa altamente qualificata attraverso l'utilizzo di strumenti tecnologici che consentono di lavorare da remoto, in via autonoma ovvero per un'impresa anche non residente nel territorio dello Stato italiano. Per tali soggetti, nel caso in cui svolgano l'attività in Italia, non è richiesto il nulla osta al lavoro e il permesso di soggiorno, previa acquisizione del visto d'ingresso, è rilasciato per un periodo non superiore a un anno, a condizione che il titolare abbia la disponibilità di un'assicurazione sanitaria, a copertura di tutti i rischi nel territorio nazionale, e che siano rispettate le disposizioni di carattere fiscale e contributivo vigenti nell'ordinamento nazionale. Con decreto del Ministro dell'interno, di concerto con il Ministro degli affari esteri e

della cooperazione internazionale, con il Ministro del turismo e con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sono definiti le modalità e i requisiti per il rilascio del permesso di soggiorno ai nomadi digitali, ivi comprese le categorie di lavoratori altamente qualificati che possono beneficiare del permesso, i limiti minimi di reddito del richiedente nonché le modalità necessarie per la verifica dell'attività lavorativa da svolgere.

### **Disposizioni in materia di trattamenti di integrazione salariale**

Per i trattamenti ordinari o straordinari di integrazione salariale, nonché per gli assegni di integrazione salariale (a carico del FIS), fruiti dai datori di lavoro di alcuni settori nel periodo 1° gennaio 2022-31 marzo 2022, **è esclusa l'applicazione del relativo contributo addizionale.**

I settori interessati sono individuati nell'allegato I al DL, che fa riferimento ad alcune categorie o sottocategorie della classificazione ATECO 2007 delle attività economiche (redatta dall'ISTAT). L'Allegato, che è stato integrato in sede di conversione in legge, comprende alcune specifiche attività di produzione o di erogazione di servizi, oltre agli ambiti del turismo, della ristorazione, del commercio all'ingrosso, dei parchi divertimenti e parchi tematici, degli stabilimenti termali, delle attività ricreative, dei trasporti, dei musei, degli spettacoli, delle feste e cerimonie, delle organizzazioni associative.

### **Inserimento lavorativo di persone con DSA**

In sede di conversione in legge sono state previste misure volte ad assicurare alle persone con disturbi specifici di apprendimento (DSA) eguali opportunità di sviluppo delle capacità in ambito sociale e professionale e uguale accesso al mondo del lavoro, evitando ogni forma di discriminazione.

In particolare, è previsto che l'inserimento lavorativo delle persone con DSA, in ambito privato, a partire dalle attività di selezione, sia garantito senza alcuna forma di discriminazione e assicurando condizioni di pari opportunità mediante modalità di esecuzione di prove e di colloqui che permettano di valorizzare le loro competenze, con la garanzia dell'utilizzo di strumenti e misure di supporto adeguati al profilo funzionale e alle necessità individuali.

Inoltre, al fine di favorire l'inclusione professionale di persone con DSA che liberamente vogliono essere riconosciute come tali, presentando la relativa certificazione, le imprese prevedono che il responsabile dell'inserimento lavorativo aziendale, adeguatamente formato in materia di persone con DSA, predisponga l'ambiente più adatto per l'inserimento e la realizzazione professionale delle medesime prevedendo l'applicazione di misure analoghe a quelle previste per la selezione per l'accesso nel pubblico impiego, o comunque che assicurino una tutela non inferiore.

### **Proroga di trattamenti di integrazione salariale per grandi imprese industriali**

È prevista la proroga fino al 31 marzo 2022, per un periodo massimo di 26 settimane, di trattamenti ordinari di integrazione salariale con causale COVID-19 concessi in favore di imprese con un numero di lavoratori dipendenti non inferiore a mille e che gestiscano almeno uno stabilimento industriale di interesse strategico nazionale; la proroga è ammessa nel rispetto di un limite massimo di spesa pari a 42,7 milioni di euro (per il 2022).

### **Modifiche alla disciplina sugli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro**

Sono confermate le modifiche in materia di integrazioni salariali già apportate dal testo originario del DL n. 4/2022. Si ricordano, in particolare, le modifiche relative ai **termini decadenziali** relativi alla trasmissione dei dati necessari per il

pagamento dei trattamenti con pagamento diretto e all'esame congiunto anche in via telematica.

In caso di pagamento diretto delle prestazioni di integrazione salariale, il datore di lavoro è tenuto, a pena di decadenza, ad inviare all'INPS tutti i dati necessari per il pagamento entro la fine del secondo mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di sessanta giorni dalla comunicazione del provvedimento di autorizzazione. Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

Inoltre, l'esame congiunto della situazione aziendale tra il datore di lavoro e i rappresentanti dei lavoratori, propedeutico alla richiesta di trattamento ordinario di integrazione salariale, ovvero propedeutico alla richiesta di trattamento straordinario di integrazione salariale per la causale di riorganizzazione aziendale o di crisi aziendale, può svolgersi anche in via telematica.

### **Norma in materia di somministrazione di lavoro**

Con modifica apportata in sede di conversione in legge, è stato differita dal 30 settembre 2022 al 31 dicembre 2022 l'efficacia di una norma (art. 31. comma 1, D.lgs.n. 81/2015), nell'ambito della disciplina della somministrazione di lavoro, relativa alla **durata complessiva delle missioni a tempo determinato presso un soggetto utilizzatore**.

La norma disciplina la fattispecie in cui il lavoratore è assunto dall'agenzia di somministrazione a tempo indeterminato ed il contratto (commerciale) tra agenzia di somministrazione e utilizzatore sia a tempo determinato.

Per effetto della citata proroga, **fino al prossimo 31 dicembre 2022**, in tutti i casi in cui il lavoratore è assunto a tempo indeterminato dall'agenzia di somministrazione, l'utilizzatore può impiegarlo a tempo determinato per periodi di missione superiori a 24 mesi anche non continuativi senza che ciò comporti la costituzione in capo allo stesso utilizzatore di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Tale possibilità è concessa alla duplice condizione che il lavoratore abbia stipulato con l'agenzia di somministrazione un contratto di lavoro a tempo indeterminato e che la stessa abbia comunicato all'utilizzatore la suddetta tipologia di assunzione.

### **Applicazione di contratti collettivi di lavoro nel settore edile ai fini dell'applicazione di benefici**

E' stato previsto (nuovo art. 43-bis della L.n. 234/2021) che, per i lavori edili di cui all'allegato X al D.lgs.n. 81/2008, di importo superiore a 70.000 euro, i benefici fiscali ivi previsti (superbonus 110%; detrazione fiscale per gli interventi finalizzati al superamento e all'eliminazione di barriere architettoniche; credito d'imposta per l'adeguamento degli ambienti di lavoro; opzione per la cessione o per lo sconto in luogo delle detrazioni fiscali; detrazione fiscale per l'acquisto di mobili e di grandi elettrodomestici finalizzati all'arredo dell'immobile oggetto di ristrutturazione; detrazione fiscale per la sistemazione a verde di aree scoperte private di edifici e realizzazione di coperture a verde e di giardini pensili; detrazione fiscale per gli interventi finalizzati al recupero o restauro della facciata esterna degli edifici) possono essere riconosciuti solo se nell'atto di affidamento dei lavori è indicato che i lavori edili sono eseguiti da datori di lavoro che **applicano i contratti collettivi del settore edile**, nazionale e territoriali, stipulati dalle associazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Ciò, al fine di assicurare una formazione adeguata in materia di salute e sicurezza, nonché incrementare i livelli di sicurezza nei luoghi di lavoro.

Si rileva, inoltre, che l'indicazione del limite di importo pari a 70.000 euro comporterà la conseguente applicazione ai suddetti lavori anche dell'istituto della congruità.

E', altresì, previsto che il contratto collettivo applicato, indicato nell'atto di affidamento dei lavori, dovrà essere riportato nelle fatture emesse in relazione all'esecuzione dei lavori.

È stato, inoltre, disposto che, per effettuare le verifiche relative all'indicazione del contratto collettivo applicato negli atti di affidamento dei lavori e nelle fatture, l'Agenzia delle Entrate potrà avvalersi dell'INL, dell'INPS e delle Casse Edili.

Le nuove disposizioni acquistano efficacia **dal 27 maggio 2022 e si applicano ai lavori edili avviati successivamente a tale data.**

Per ulteriori informazioni le Aziende interessate possono rivolgersi al Servizio Lavoro (Rimini 0541/352311, Ravenna 0544/210411, Forlì Cesena 0543/727701)