



Rag. Alessandro Chiti

Rag. Simona Panti

Rag. Antonella Tomei

Dr. Leonardo Viciani

Commercialisti Revisori legali

Avv. Michela Galanti – Ufficio legale

Dr. Paola Montagnani – Consulente del lavoro

Dr. Viola Santarnekchi

Partners

Via Salceto 91, 53036 Poggibonis(Si)

Via Don Minzoni 13, 53034 Colle Val D'Elsa (Si)

info@commercialistiasociatisiena.it

C.F. e P.IVA 00918770520

Circolare Lavoro Giugno 2022

IN BREVE

-
- Pubblicato in Gazzetta Ufficiale il decreto legge cd. “Aiuti”
 - Il trattamento economico e normativo che si applica ai lavoratori in caso di subappalto
 - Pubblicata in GU la legge di conversione del cd. decreto “Riaperture”
 - I limiti minimi di retribuzione imponibile per il 2022 ai fini del calcolo dei premi assicurativi
 - INPS: le novità sugli obblighi contributivi delle aziende agricole
 - Novità sulla procedura e modalità di compilazione del modello “Rdc/Pdc – Com Assegno unico (AU)”
 - I nuovi livelli reddituali per la corresponsione dell’ANF
 - Disoccupazione agricola: valorizzazione dei periodi di CIG Covid-19 per il calcolo dell’indennità
 - I chiarimenti dell’INL sulla conversione del permesso di soggiorno di studio in permesso per lavoro
 - In GU la legge di conversione del decreto legge “Ucraina”

APPROFONDIMENTI

-
- Credito d'imposta formazione 4.0: le novità introdotte dal D.L. n. 50/2022
 - Le novità lavoristiche contenute nella legge n. 52/2022
 - Le novità sulla somministrazione a tempo determinato inserita nella legge n. 51/2022

PRINCIPALI SCADENZE



IN BREVE

AGEVOLAZIONI

Publicato in Gazzetta Ufficiale il decreto legge cd. “Aiuti”

D.L. 17 maggio 2022, n. 50

Nella Gazzetta Ufficiale del 17 maggio 2022, n. 114 è stato pubblicato il D.L. 17 maggio 2022, n. 50, recante “*Misure urgenti in materia di politiche energetiche nazionali, produttività delle imprese e attrazione degli investimenti, nonché in materia di politiche sociali e di crisi ucraina*”.

Tra le altre cose, si segnala l'introduzione del cd. **bonus € 200**.

Tale indennità Una Tantum sarà riconosciuta automaticamente ai lavoratori dipendenti e ai pensionati, con la **busta paga ovvero con la pensione di luglio 2022**.

Per i lavoratori dipendenti, la condizione di accesso è non avere trattamenti pensionistici in corso e rientrare nella platea di coloro che hanno beneficiato, nel primo quadrimestre 2022, almeno per un mese, dello sconto sui contributi stabilito dalla legge n. 234/2021: ne hanno diritto i lavoratori con una retribuzione imponibile mensile di € 2.692 (€ 34.996 all'anno, compresa la tredicesima mensilità).

Le risorse previste ammontano a 2,7 miliardi.

I **datori di lavoro** riconosceranno il bonus in busta paga e lo recupereranno poi in **compensazione** con gli importi dovuti all'INPS.

Per i **pensionati**, i titolari di assegno sociale o di trattamenti di accompagnamento alla pensione con decorrenza entro il 30 giugno, il criterio di accesso all'Una Tantum è quello di un reddito personale complessivo, nel 2022, **non superiore ad € 35.000 lordi**.

Per il diritto all'indennità non rilevano il reddito della casa di abitazione, i trattamenti di fine rapporto e gli assegni familiari.

Vedi l'Approfondimento

APPALTI

Il trattamento economico e normativo che si applica ai lavoratori in caso di subappalto

INL, Nota 19 maggio 2022, prot. n. 1049

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro – con Nota del 19 maggio 2022, prot. n. 1049 – ha fornito ulteriori chiarimenti in merito alla disciplina del subappalto negli appalti pubblici, prevista dall'art. 105, comma 14, D.Lgs. n. 50/2016, così come modificata dall'art. 49, D.L. n. 77/2021.



Rag. Alessandro Chiti

Rag. Simona Panti

Rag. Antonella Tomei

Dr. Leonardo Viciani

Commercialisti Revisori legali

Avv. Michela Galanti – Ufficio legale

Dr. Paola Montagnani – Consulente del lavoro

Dr. Viola Santarnecchi

Partners

Via Salceto 91, 53036 Poggibonis(Si)

Via Don Minzoni 13, 53034 Colle Val D'Elsa (Si)

info@commercialistiasociatisiena.it

C.F. e P.IVA 00918770520

Com'è noto, il cd. decreto Semplificazioni ha modificato il codice degli appalti, stabilendo che *“il subappaltatore, per le prestazioni affidate in subappalto, deve **garantire gli stessi standard qualitativi e prestazionali** previsti nel contratto di appalto e **riconoscere ai lavoratori un trattamento economico e normativo non inferiore** a quello che avrebbe garantito il contraente principale, inclusa l'applicazione dei medesimi contratti collettivi nazionali di lavoro, qualora le attività oggetto di subappalto coincidano con quelle caratterizzanti l'oggetto dell'appalto ovvero riguardino le lavorazioni relative alle categorie prevalenti e siano incluse nell'oggetto sociale del contraente principale”*.

Dall'analisi normativa e giurisprudenziale è emerso che si debba legare l'applicabilità della nuova disposizione alle caratteristiche delle offerte economiche formulate dai subappaltatori: pertanto, secondo l'INL si deve ritenere che il nuovo comma 14 dell'art. 105 del Codice dei contratti pubblici deve essere applicato **unicamente nei confronti dei contratti di subappalto** relativi a gare il cui bando sia stato pubblicato **dopo** l'entrata in vigore del D.L. n. 77/2021 (**31 maggio 2021**).

EMERGENZA CORONAVIRUS

Publicata in GU la legge di conversione del cd. decreto “Riaperture”

Legge 19 maggio 2022, n. 52

Nella Gazzetta Ufficiale del 23 maggio 2022, 119 è stata pubblicata la legge 19 maggio 2022, n. 52, recante *“Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 24 marzo 2022, n. 24, recante disposizioni urgenti per il superamento delle misure di contrasto alla diffusione dell'epidemia da COVID-19, in conseguenza della cessazione dello stato di emergenza”*.

Tra le altre cose, la legge di conversione **proroga fino al 31 luglio 2022** le disposizioni sulla **Sorveglianza sanitaria dei lavoratori maggiormente a rischio** in caso di contagio da virus SARS-CoV-2.

Nello specifico, i datori di lavoro pubblici e privati che non sono tenuti alla nomina del medico competente possono, sino alla data del 31 luglio 2022:

- nominare un medico competente;
ovvero
- fare richiesta di visita medica per sorveglianza sanitaria dei lavoratori e delle lavoratrici fragili ai servizi territoriali dell'Inail attraverso l'apposito servizio online.

Vedi l'Approfondimento



INAIL, PREMI ASSICURATIVI

I limiti minimi di retribuzione imponibile per il 2022 ai fini del calcolo dei premi assicurativi

INAIL, Circolare 16 maggio 2022, n. 21

L'INAIL – con Circolare 16 maggio 2022, n. 21 – ha fornito le necessarie istruzioni in merito ai limiti minimi di retribuzione imponibile giornaliera per il calcolo dei premi assicurativi per l'anno 2022.

Il provvedimento – che rende noti i limiti di retribuzione imponibile giornaliera, indicando le istruzioni da seguire per il calcolo – è suddiviso in due sezioni:

- la prima riguarda i premi ordinari;
- la seconda riguarda i premi speciali unitari.

La retribuzione effettiva **non può essere inferiore al limite stabilito dalla legge**, che per la generalità dei lavoratori dipendenti e per l'anno 2022 rimangono **invariati rispetto a quelli dell'anno 2021**.

Ne consegue che per l'anno 2022, il limite minimo di **retribuzione giornaliera** si attesta nella stessa misura stabilita ed è pertanto **uguale ad € 49,91** (il limite minimo mensile è uguale ad € 1297,66).

Per gli operai agricoli il limite giornaliero è di € 44,40.

Per quanto riguarda invece quello delle **retribuzioni convenzionali**, in generale per l'anno 2022 è fissato ad **€ 27,73**.

INPS, CONTRIBUZIONE

INPS: le novità sugli obblighi contributivi delle aziende agricole

INPS, Messaggio 27 maggio 2022, n. 2225

L'INPS - con Messaggio del 27 maggio 2022, n. 2225 - ha fornito delle precisazioni in merito agli obblighi contributivi relativi agli operai agricoli a tempo indeterminato (OTI), agli apprendisti e ai soci lavoratori assunti come dipendenti dalle cooperative e loro consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici prevalentemente propri o conferiti dai loro soci, ex lege n. 240/1984.

Per il **versamento del contributo CIGO e CIGS** dovuto per le mensilità dal mese di **gennaio 2022**, per gli apprendisti di qualsiasi tipologia (quindi professionalizzanti e non), i datori di lavoro valorizzeranno all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <InfoAggcausaliContrib>, i seguenti elementi:

- nell'elemento <CodiceCausale> dovrà essere inserito:
- il nuovo valore "M026", avente il significato di "Versamento contributo ordinario CIGO anno 2022";
- il nuovo valore "M032", avente il significato di "Versamento contributo CIGS anno 2022";
- nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> dovrà essere inserito l'importo della retribuzione imponibile corrisposta nel mese di riferimento;



Rag. Alessandro Chiti

Rag. Simona Panti

Rag. Antonella Tomei

Dr. Leonardo Viciani

Commercialisti Revisori legali

Avv. Michela Galanti – Ufficio legale

Dr. Paola Montagnani – Consulente del lavoro

Dr. Viola Santarnecchi

Partners

Via Salceto 91, 53036 Poggibonisi (Si)

Via Don Minzoni 13, 53034 Colle Val D'Elsa (Si)

info@commercialistiasociatisiena.it

C.F. e P.IVA 00918770520

- nell'elemento <AnnoMeseRif> dovrà essere indicato l'AnnoMese di riferimento della contribuzione dovuta;
- nell'elemento <ImportoAnnoMeseRif> dovrà essere indicato l'importo del contributo dovuto in base all'inquadramento aziendale.

La valorizzazione dell'elemento <AnnoMeseRif> con riferimento ai mesi pregressi (dal mese di gennaio 2022 fino al mese di esposizione del corrente), può essere effettuata esclusivamente nei **flussi UniEmens** di competenza di maggio 2022, mese corrente e arretrati fino ad aprile 2022, giugno 2022, mese corrente e arretrati fino a maggio 2022 e luglio 2022, mese corrente e arretrati fino a giugno 2022.

La sezione <InfoAggcausalContrib> va ripetuta per tutti i mesi di arretrato.

INPS, DENUNCE E COMUNICAZIONI

Novità sulla procedura e modalità di compilazione del modello “Rdc/Pdc – Com Assegno unico (AU)”

INPS, Messaggio 30 maggio 2022, n. 2261

L'INPS – con Messaggio 30 maggio 2022, n. 2261 – ha reso noto l'avvenuto rilascio in procedura e modalità di compilazione del modello “Rdc/Pdc – Com Assegno unico (AU)”.

Il modello Rdc – Com AU può essere presentato esclusivamente in **modalità telematica** attraverso:

- **il sito internet dell'Istituto**, accedendo al servizio “reddito di cittadinanza” all'indirizzo “<https://serviziweb2.inps.it/AS0207/RedditoCittadinanza/>”, e autenticandosi con SPID, Carta Nazionale dei Servizi (CNS) e Carta di Identità Elettronica (CIE);
- **gli Istituti di patronato**.

Possono procedere alla compilazione del modello Rdc – Com AU in qualità di **dichiaranti**:

- i genitori facenti parte del nucleo Rdc nel quale siano presenti i figli a carico aventi diritto all'integrazione Rdc/AU;
- i genitori affidatari (preadottivi o temporanei) facenti parte del nucleo Rdc nel quale siano presenti i figli a carico aventi diritto all'integrazione Rdc/AU;
- il tutore dei figli aventi diritto all'integrazione Rdc/AU, purché la domanda di Rdc oggetto di integrazione con AUU sia stata presentata dallo stesso tutore;
- il tutore del genitore avente diritto all'integrazione Rdc/AU, purché la domanda di Rdc oggetto di integrazione con AUU sia stata presentata dallo stesso tutore (procedendo esclusivamente alla compilazione del quadro 2 del modello);
- i figli maggiorenni aventi diritto all'integrazione Rdc/AU, qualora soddisfino una delle condizioni di cui all'articolo 2, comma 1, lett. b), del D.lgs n. 230/2021, per l'accesso all'AUU (procedendo esclusivamente alla compilazione del quadro 3 del modello).

Commercialisti Associati

CHITI · PANTI · TOMEI · VICIANI



Rag. Alessandro Chiti

Rag. Simona Panti

Rag. Antonella Tomei

Dr. Leonardo Viciani

Commercialisti Revisori legali

Avv. Michela Galanti – Ufficio legale

Dr. Paola Montagnani – Consulente del lavoro

Dr. Viola Santarnecchi

Partners

Via Salceto 91, 53036 Poggibonis (Si)

Via Don Minzoni 13, 53034 Colle Val D'Elsa (Si)

info@commercialistiasociatisiena.it

C.F. e P.IVA 00918770520

L'INPS, infine, ha ricordato che non sarà possibile presentare il modello Rdc – Com AU per tutte le domande di Rdc che siano state oggetto di revoca o decadenza, con carattere sanzionatorio per le quali è possibile presentare la domanda di AUU.

INPS, PRESTAZIONI

I nuovi livelli reddituali per la corresponsione dell'ANF

INPS, Circolare 30 maggio 2022, n. 65

L'INPS – con Circolare 30 maggio 2022, n. 65 – ha comunicato, con decorrenza dal 1° luglio 2022, i livelli di reddito familiare ai fini della corresponsione dell'Assegno per il Nucleo Familiare alle diverse tipologie di nuclei.

Gli stessi livelli di reddito avranno **validità** per la determinazione degli importi giornalieri, settimanali, quattordicinali e quindicinali della prestazione.

Disoccupazione agricola: valorizzazione dei periodi di CIG Covid-19 per il calcolo dell'indennità

INPS, Circolare 18 maggio 2022, n. 60

L'INPS - con Circolare del 18 maggio 2022, n. 60 - ha fornito indicazioni in merito agli effetti delle richiamate norme sulla liquidazione dell'indennità di disoccupazione agricola di competenza dell'anno 2021, con particolare riferimento alla platea dei beneficiari, alla valorizzazione dei trattamenti di cassa integrazione anche ai fini del perfezionamento del requisito contributivo richiesto per l'accesso alla prestazione di disoccupazione agricola, al calcolo della stessa e alla retribuzione di riferimento da utilizzare per l'individuazione dell'importo da erogare in relazione ai periodi di cassa integrazione equiparati a lavoro.

Per l'**indennità di disoccupazione agricola di competenza del 2021**, la disciplina in materia di calcolo delle prestazioni si applica anche agli operai agricoli a tempo indeterminato che nel 2021 hanno fruito della cassa integrazione speciale per gli operai agricoli (CISOA).

Gli operai agricoli a tempo indeterminato, essendo destinatari della prestazione NASpl esclusivamente per le cessazioni involontarie intervenute a fare data dal 1° gennaio 2022, possono accedere all'indennità di disoccupazione agricola in competenza 2021 qualora nel predetto anno abbiano maturato i requisiti di accesso legislativamente previsti, e **abbiano presentato apposita domanda**, come di consueto, **entro il 31 marzo 2022**.

La disciplina in materia di calcolo delle prestazioni di disoccupazione agricola trova applicazione anche nei confronti degli operai agricoli a tempo indeterminato, dipendenti dalle cooperative agricole e loro consorzi che nell'anno 2021 hanno fruito dei trattamenti di cassa integrazione ordinaria e di cassa integrazione ordinaria per sospensione di CIGS concessi con le causali "COVID-19".

Commercialisti Associati

CHITI · PANTI · TOMEI · VICIANI



Rag. Alessandro Chiti

Rag. Simona Panti

Rag. Antonella Tomei

Dr. Leonardo Viciani

Commercialisti Revisori legali

Avv. Michela Galanti – Ufficio legale

Dr. Paola Montagnani – Consulente del lavoro

Dr. Viola Santarnecchi

Partners

Via Salceto 91, 53036 Poggibonis (Si)

Via Don Minzoni 13, 53034 Colle Val D'Elsa (Si)

info@commercialistiasociatisiena.it

C.F. e P.IVA 00918770520

LAVORATORI EXTRACOMUNITARI

I chiarimenti dell'INL sulla conversione del permesso di soggiorno di studio in permesso per lavoro

INL, Nota 24 maggio 2022, prot. n. 1074

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro – con Nota del 24 maggio 2022, prot. n. 1074 – ha fornito alcuni chiarimenti in merito alla posizione di studenti extracomunitari i quali, a seguito d'ingresso nel territorio nazionale per motivi di studio, intendano svolgere attività lavorativa avvalendosi della facoltà riconosciuta dall'art. 14, comma 4, D.P.R. n. 394/1999, secondo il quale **“il permesso di soggiorno per motivi di studio o formazione consente, per il periodo di validità dello stesso, l'esercizio di attività lavorative subordinate per un tempo non superiore a 20 ore settimanali, anche cumulabili per cinquantadue settimane, fermo restando il limite annuale di 1.040 ore”**.

Com'è noto, lo studente straniero non può modulare lo svolgimento dell'attività lavorativa in modo tale da superare il limite delle 20 ore settimanali per un limitato periodo di tempo (ad es. in estate, periodo durante il quale i corsi universitari e/o didattici sono in genere sospesi), pur nel rispetto del limite annuale delle 1.040 ore.

La disciplina di riferimento, infatti, nello stabilire la facoltà di svolgimento di una attività lavorativa da parte del titolare di un permesso di soggiorno per motivi di studio o formazione entro il limite di 20 ore settimanali e di complessive 1.040 ore annuali, ha l'obiettivo di consentire allo studente straniero di potersi mantenere agli studi, che è obiettivo prevalente rispetto a quella lavorativa.

Ne consegue la necessità di interpretare la disposizione in **senso restrittivo**.

Per tale motivo è consentito, con il permesso di soggiorno di cui si tratta, **soltanto lo svolgimento di un'attività lavorativa part-time** con limiti temporali ben definiti senza che siano quindi conformi alla normativa in questione contratti che prevedano, pur restando al di sotto del limite annuale delle 1.040 ore, un'articolazione oraria settimanale superiore alle 20 ore.

Pertanto, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha concluso che, qualora il titolare del permesso per motivi di studio intenda lavorare per un numero di ore superiore ai limiti anzidetti, **è tenuto a richiedere**, prima della sua scadenza, la **conversione dello stesso in permesso per motivi di lavoro**.



Rag. Alessandro Chiti

Rag. Simona Panti

Rag. Antonella Tomei

Dr. Leonardo Viciani

Commercialisti Revisori legali

Avv. Michela Galanti – Ufficio legale

Dr. Paola Montagnani – Consulente del lavoro

Dr. Viola Santarnecchi

Partners

Via Salceto 91, 53036 Poggibonis(Si)

Via Don Minzoni 13, 53034 Colle Val D'Elsa (Si)

info@commercialistiasociatisiena.it

C.F. e P.IVA 00918770520

SOSTEGNO ALLE IMPRESE

In GU la legge di conversione del decreto legge “Ucraina”

Legge 20 maggio 2022, n. 51

Nella Gazzetta Ufficiale del 20 maggio 2022, n. 117 è stata pubblicata la legge 20 maggio 2022, n. 51, recante “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 21 marzo 2022, n. 21, recante misure urgenti per contrastare gli effetti economici e umanitari della crisi ucraina”.

Da un punto di vista lavoristico si segnalano le seguenti novità:

- una nuova prestazione dei **Fondi di solidarietà bilaterali** per la “staffetta generazionale” (art. 12-ter);
- la **proroga, fino al 30 giugno 2024**, regime agevolato riferito alle missioni dei **lavoratori somministrati** (art. 12-quinquies);
- le **comunicazioni di avvio attività dei lavoratori autonomi occasionali** (art. 12-sexies).

Al contempo, la legge di conversione ha confermato le seguenti misure introdotte nel decreto legge:

- alle misure in materia di **trattamenti di integrazione salariale** (art. 11);
- alla **decontribuzione** per l’assunzione di lavoratori provenienti da imprese in crisi (art. 12).

Vedi l’Approfondimento



APPROFONDIMENTI

AGEVOLAZIONI

Credito d'imposta formazione 4.0: le novità introdotte dal D.L. n. 50/2022

Nella Gazzetta Ufficiale del 17 maggio 2022, n. 114 è stato pubblicato il D.L. 17 maggio 2022, n. 50, recante *“Misure urgenti in materia di politiche energetiche nazionali, produttività delle imprese e attrazione degli investimenti, nonché in materia di politiche sociali e di crisi ucraina”*.

Per quanto riguarda le aziende, il provvedimento disciplina le seguenti agevolazioni:

- possibilità di concedere **finanziamenti agevolati a valere sul fondo 394/1981 per l'internazionalizzazione** (gestito da Simest) per fare fronte a difficoltà o rincari degli approvvigionamenti a seguito della crisi in atto in Ucraina.

Una quota dell'intervento complessivo di sostegno, non superiore al 40%, può essere riconosciuta a titolo di cofinanziamento a fondo perduto.

La misura, la cui efficacia è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea, si applica fino al 31 dicembre 2022, secondo condizioni e modalità stabilite con una o più deliberazioni del Comitato agevolazioni di Simest, tenuto conto delle risorse disponibili e dell'ammontare complessivo delle domande presentate;

- **rafforzamento del credito di imposta per gli investimenti in beni strumentali immateriali 4.0**, compresi nell'allegato B annesso alla legge n. 232/2016, effettuati a decorrere dal 1° gennaio 2022 e fino al 31 dicembre 2022 (ovvero entro il 30 giugno 2023, a condizione che entro la data del 31 dicembre 2022 il relativo ordine risulti accettato dal venditore e sia avvenuto il pagamento di acconti in misura almeno pari al 20% del costo di acquisizione).

In particolare, la misura del credito d'imposta prevista dall'art. 1, comma 1058, legge n. 178/2020, per gli investimenti effettuati nel 2022 (ovvero entro il 30 giugno 2023, se prenotati nel 2022), viene elevata **dal 20 al 50%**;

- **reformulazione della disciplina del bonus formazione 4.0**. Nello specifico, le aliquote del credito d'imposta, per le spese di formazione del personale dipendente finalizzate all'acquisizione o al consolidamento delle competenze nelle tecnologie rilevanti per la trasformazione tecnologica e digitale delle imprese sono aumentate dal 50 al 70% per le piccole imprese e dal 40 al 50% per le medie imprese, a condizione che le attività formative siano erogate dai soggetti individuati con decreto del Ministero dello Sviluppo Economico e che i risultati relativi all'acquisizione o al consolidamento delle suddette competenze siano certificati secondo le modalità stabilite con il medesimo decreto.

Per i progetti di formazione avviati successivamente all'entrata in vigore del decreto che non soddisfino le predette condizioni, invece, le misure del credito d'imposta sono diminuite al 40% per le piccole imprese e al 35% per le medie imprese.

Inoltre, le novità riguardano anche le **spese ammissibili**, anch'esse ampliate rispetto al passato.



Rag. Alessandro Chiti

Rag. Simona Panti

Rag. Antonella Tomei

Dr. Leonardo Viciani

Commercialisti Revisori legali

Avv. Michela Galanti – Ufficio legale

Dr. Paola Montagnani – Consulente del lavoro

Dr. Viola Santarnecchi

Partners

Via Salceto 91, 53036 Poggibonis(Si)

Via Don Minzoni 13, 53034 Colle Val D'Elsa (Si)

info@commercialistiasociatisiena.it

C.F. e P.IVA 00918770520

Il decreto Aiuti ha infatti esteso la platea delle spese agevolabili alle spese dei formatori e dei servizi di consulenza connessi alla formazione, ai costi di esercizio e alle spese generali indirette strettamente inerenti, anche sostenute nel periodo d'imposta in corso e fino a tutto il 2022.

Pertanto, **sono agevolabili le seguenti spese:**

- a) le spese di personale relative ai formatori per le ore di partecipazione alla formazione;
- b) i costi di esercizio relativi a formatori e partecipanti alla formazione direttamente connessi al progetto di formazione, quali le spese di viaggio, i materiali e le forniture con attinenza diretta al progetto, l'ammortamento degli strumenti e delle attrezzature per la quota da riferire al loro uso esclusivo per il progetto di formazione; escluse le spese di alloggio, ad eccezione delle spese di alloggio minime necessarie per i partecipanti che sono lavoratori con disabilità;
- c) i costi dei servizi di consulenza connessi al progetto di formazione;
- d) le spese di personale relative ai partecipanti alla formazione e le spese generali indirette (spese amministrative, locazione, spese generali) per le ore durante le quali i partecipanti hanno seguito la formazione.

I temi su cui verte la formazione 4.0 sono i seguenti:

- big data e analisi dei dati;
- cloud e fog computing;
- cyber security;
- simulazione e sistemi cyber-fisici;
- prototipazione rapida;
- sistemi di visualizzazione, realtà virtuale (rv) e realtà aumentata (ra);
- robotica avanzata e collaborativa;
- interfaccia uomo macchina;
- manifattura additiva (o stampa tridimensionale);
- internet delle cose e delle macchine;
- integrazione digitale dei processi aziendali.

Infine, il **credito d'imposta deve essere indicato nella dichiarazione dei redditi** relativa al periodo d'imposta in cui sono state sostenute le spese e in quelle relative ai periodi d'imposta successivi fino a quando se ne conclude l'utilizzo.

Il **credito è utilizzabile**, esclusivamente **in compensazione**, a decorrere dal periodo d'imposta successivo a quello di sostenimento delle spese ammissibili, presentando il modello F24 attraverso i servizi telematici messi a disposizione dall'Agenzia delle Entrate.

https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2022-05-17&atto.codiceRedazionale=22G00059&elenco30giorni=false



EMERGENZA CORONAVIRUS

Le novità lavoristiche contenute nella legge n. 52/2022

Nella Gazzetta Ufficiale del 23 maggio 2022, 119 è stata pubblicata la legge 19 maggio 2022, n. 52, recante “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 24 marzo 2022, n. 24, recante disposizioni urgenti per il superamento delle misure di contrasto alla diffusione dell’epidemia da COVID-19, in conseguenza della cessazione dello stato di emergenza”.

Relativamente agli **obblighi di utilizzo delle mascherine**, il provvedimento proroga **fino al 15 giugno 2022** l’obbligo di indossare i dispositivi di protezione delle vie respiratorie di tipo **FFP2**:

- per l’accesso ai seguenti mezzi di trasporto e per il loro utilizzo:
 - a) aeromobili adibiti a servizi commerciali di trasporto di persone;
 - b) navi e traghetti adibiti a servizi di trasporto interregionale;
 - c) treni impiegati nei servizi di trasporto ferroviario passeggeri di tipo interregionale, Intercity, Intercity Notte e Alta Velocità;
 - d) autobus adibiti a servizi di trasporto di persone, ad offerta indifferenziata, effettuati su strada in modo continuativo o periodico su un percorso che collega più di due regioni ed aventi itinerari, orari, frequenze e prezzi prestabiliti;
 - e) autobus adibiti a servizi di noleggio con conducente;
 - f) mezzi impiegati nei servizi di trasporto pubblico locale o regionale;
 - g) mezzi di trasporto scolastico dedicato agli studenti di scuola primaria, secondaria di primo grado e di secondo grado;
- per gli spettacoli aperti al pubblico che si svolgono al chiuso in sale teatrali, sale da concerto, sale cinematografiche, locali di intrattenimento e musica dal vivo e in altri locali assimilati, nonché per gli eventi e le competizioni sportivi che si svolgono al chiuso.

Fino al 15 giugno 2022 resta anche l’obbligo di indossare dispositivi di protezione delle vie respiratorie per i **lavoratori, gli utenti e i visitatori delle strutture sanitarie, socio-sanitarie e socio-assistenziali**, comprese le strutture di ospitalità e lungodegenza, le residenze sanitarie assistenziali, gli hospice, le strutture riabilitative, le strutture residenziali per anziani, anche non autosufficienti, e comunque le strutture residenziali.

Invece, l’**obbligo vaccinale** rimane in vigore:

- fino al 15 giugno 2022 l’obbligo di vaccinazione per insegnanti e personale scolastico, forze dell’ordine e in generale tutti i cittadini di età superiore ai 50 anni, ma l’adempimento non è più una condizione per lo svolgimento dell’attività lavorativa. Resta invece la sanzione una tantum di 100 euro per chi non ottempera a tale obbligo;
- fino al 31 dicembre 2022 per i professionisti sanitari e per i lavoratori del settore sanitario e socio-sanitario ed assistenziale, nonché per i soggetti che svolgono la propria attività lavorativa nelle strutture residenziali, socio-assistenziali e socio-sanitarie. La vaccinazione costituisce requisito essenziale per lo svolgimento delle attività lavorativa.



Rag. Alessandro Chiti

Rag. Simona Panti

Rag. Antonella Tomei

Dr. Leonardo Viciani

Commercialisti Revisori legali

Avv. Michela Galanti – Ufficio legale

Dr. Paola Montagnani – Consulente del lavoro

Dr. Viola Santarnecchi

Partners

Via Salceto 91, 53036 Poggibonis (Si)

Via Don Minzoni 13, 53034 Colle Val D'Elsa (Si)

info@commercialistiasociatisiena.it

C.F. e P.IVA 00918770520

Infine, per quanto riguarda gli aspetti lavoristici, si segnalano le seguenti novità:

- **Formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro** - nelle more dell'adozione dell'accordo, ex art. 37, comma 2, secondo periodo, D.Lgs. n. 81/2008, la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro possa essere erogata sia con la modalità in presenza sia con la modalità a distanza, attraverso la metodologia della videoconferenza in modalità sincrona, tranne che per le attività formative per le quali siano previsti dalla legge e da accordi adottati in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano un addestramento o una prova pratica, che devono svolgersi obbligatoriamente in presenza;
- **Lavoratori fragili** - prorogato fino al 30 giugno 2022 il diritto allo smart working per i dipendenti pubblici e privati cosiddetti fragili, ossia affetti da determinate patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità, individuate ai sensi del decreto interministeriale 4 febbraio 2022. Fino alla medesima data, qualora la prestazione lavorativa non possa essere resa in modalità agile, per i lavoratori fragili, di cui decreto interministeriale 4 febbraio 2022, il periodo di assenza dal servizio è equiparato al ricovero ospedaliero e non è computato ai fini del periodo di comporto e, per i lavoratori in possesso del predetto riconoscimento di disabilità, non rileva ai fini dell'erogazione delle somme corrisposte dall'INPS, a titolo di indennità di accompagnamento. Confermato fino al 30 giugno 2022, per i genitori lavoratori dipendenti privati con almeno un figlio con disabilità grave, ex lege n. 104/1992 o con bisogni educativi (BES), il diritto (anche in assenza degli accordi individuali) allo svolgimento del lavoro in modalità agile, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore e che l'attività lavorativa non richieda necessariamente la presenza fisica. Per i genitori lavoratori dipendenti pubblici le suddette condizioni costituiscono titolo prioritario per l'accesso al lavoro agile (articolo 10, 5-quinquies). Resta inoltre fino al 31 luglio 2022 la possibilità per i genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di 14 anni, di ricorrere al lavoro agile anche in assenza degli accordi individuali;
- **Smart working semplificato** - rimane in vigore fino al 31 agosto 2022 il regime semplificato per lo smart working nelle aziende private. Al fine di ricorrere al lavoro agile, quindi, fino al 31 agosto 2022 i datori di lavoro privati non devono stipulare accordi individuali con i lavoratori, ma è sufficiente una semplice comunicazione (obbligatoria) telematica, attraverso una procedura semplificata (già in uso), utilizzando esclusivamente la modulistica (Template per comunicare l'elenco dei lavoratori coinvolti) e l'applicativo informatico disponibili nel sito internet del MLPS;
- **Sorveglianza sanitaria per i lavoratori a rischio** - confermate inoltre fino al 31 luglio 2022 le disposizioni in tema di sorveglianza sanitaria dei dipendenti maggiormente esposti al rischio di contagio, ex art. 83, comma 1, 2 e 3, D.L. n. 34/2020. L'attività di sorveglianza sanitaria eccezionale si sostanzia in una visita medica sui lavoratori inquadrabili come "fragili" ovvero sui lavoratori che, per condizioni derivanti da immunodeficienze da malattie croniche, da patologie oncologiche con immunodepressione anche correlata a terapie salvavita in corso

Commercialisti Associati

CHITI · PANTI · TOMEI · VICIANI



Rag. Alessandro Chiti

Rag. Simona Panti

Rag. Antonella Tomei

Dr. Leonardo Viciani

Commercialisti Revisori legali

Avv. Michela Galanti – Ufficio legale

Dr. Paola Montagnani – Consulente del lavoro

Dr. Viola Santarnecchi

Partners

Via Salceto 91, 53036 Poggibonis (Si)

Via Don Minzoni 13, 53034 Colle Val D'Elsa (Si)

info@commercialistiasociatisiena.it

C.F. e P.IVA 00918770520

o da più co-morbilità, valutate anche in relazione dell'età, ritengano di rientrare in tale condizione di fragilità.

SOSTEGNO ALLE IMPRESE

La novità sulla somministrazione a tempo determinato inserita nella legge n. 51/2022

L'art. 12-quinquies della legge n. 51/2022 (di conversione del D.L. n. 21/2022), recante "Misure urgenti per contrastare gli effetti economici e umanitari della crisi ucraina" ha modificato l'art. 31, comma 1, ultimo periodo, D.Lgs. n. 81/2015, sostituendo le parole: "31 dicembre 2022" con "30 giugno 2024".

Con tale modifica, **slitta dal 31 dicembre 2022 al 30 giugno 2024** la data entro la quale la durata complessiva del **contratto di somministrazione** con lo stesso lavoratore **può superare i 24 mesi**.

In tal senso, se il contratto tra agenzia di somministrazione e lavoratore è a tempo indeterminato, non trovano applicazione i limiti di durata complessiva della missione a tempo determinato presso un soggetto utilizzatore (la condizione per l'esclusione di tali limiti di durata è, pertanto, che l'agenzia abbia comunicato all'utilizzatore la sussistenza del rapporto a tempo indeterminato tra la medesima agenzia e il lavoratore).

L'intervento del legislatore è particolarmente importante, in quanto – in assenza dello stesso – a decorrere dal 1° gennaio 2023 si sarebbe applicato anche alla somministrazione a termine il limite di durata di ventiquattro mesi o l'eventuale maggior limite previsto dal contratto collettivo applicabile, come già previsto per il contratto di lavoro subordinato a termine.

Alla luce della novella introdotta dall'art. 12-quinquies, legge n. 51/2022, quanto contenuto nell'art. 31, D.Lgs. n. 81/2015 si applica nel senso che:

- **possono essere somministrati a tempo indeterminato** esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato;
- qualora il **contratto di somministrazione** tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore sia a **tempo determinato** l'utilizzatore può impiegare in missione, per periodi superiori a ventiquattro mesi anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato, per il quale l'agenzia di somministrazione abbia comunicato all'utilizzatore l'assunzione a tempo indeterminato, senza che ciò determini in capo all'utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato.

Per il **computo del limite massimo di durata nei contratti di lavoro dipendente a termine**, si tiene conto anche di periodi di missione a tempo determinato svolti in regime di somministrazione dal lavoratore presso il medesimo datore di lavoro/utilizzatore.

La richiamata novella produce effetti esclusivamente sulla durata massima complessiva del contratto di somministrazione con lo stesso lavoratore.

Infatti, nulla cambia sul restante contenuto del richiamato art. 31, D.Lgs. n. 81/2015.

Commercialisti Associati

CHITI · PANTI · TOMEI · VICIANI



Rag. Alessandro Chiti

Rag. Simona Panti

Rag. Antonella Tomei

Dr. Leonardo Viciani

Commercialisti Revisori legali

Avv. Michela Galanti – Ufficio legale

Dr. Paola Montagnani – Consulente del lavoro

Dr. Viola Santarnecchi

Partners

Via Salceto 91, 53036 Poggibonis (Si)

Via Don Minzoni 13, 53034 Colle Val D'Elsa (Si)

info@commercialistiasociatisiena.it

C.F. e P.IVA 00918770520

Pertanto, salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato **non può eccedere il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato** in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

Al contempo, non viene "toccata" neanche la disposizione secondo la quale, salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

Com'è noto, **tali limiti quantitativi non si applicano** alla somministrazione a tempo determinato di:

- lavoratori ex art. 8, comma 2, legge n. 223/1991,
- soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali,
- lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati, ex numeri 4) e 99), art. 2, Regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto MLPS.



PRINCIPALI SCADENZE

Data scadenza/decorrenza	Ambito	Attività	Soggetti obbligati	Modalità
Lunedì 20/06/2022	FASC	Denuncia e versamento contributi relativi al mese precedente dovuti al fondo di previdenza per gli impiegati	Imprese di spedizione e agenzie marittime che applicano il Ccnl Agenzie marittime e aeree e il Ccnl Autotrasporto merci e logistica	Bonifico bancario - Denuncia telematica
Sabato 25/06/2022	ENPAIA	Denuncia delle retribuzioni e versamento dei contributi previdenziali per gli impiegati	Aziende agricole	M.A.V. bancario - denuncia on line
Giovedì 30/06/2022	INPS EX ENPALS	Denuncia contributiva mensile unificata	Aziende settori sport e spettacolo	Procedura telematica
Giovedì 30/06/2022	INPS	Denuncia contributiva e retributiva – Uniemens individuale comunicazione dei dati retributivi e contributivi	Datori di lavoro	Trasmissione telematica
Giovedì 30/06/2022	LUL	Stampa Libro Unico del Lavoro relativo al periodo precedente	Datori di lavoro, intermediari obbligati alla tenuta	Stampa meccanografica - Stampa Laser