

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 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

Supplemento Circolare Lavoro Luglio 2022

IN BREVE

-
- Incentivi per l'assunzione di beneficiari del reddito di cittadinanza, cambia il modello
 - Istituiti dall'Agenzia Entrate codici tributi inerenti l'eccedenza del massimale del Temporary Framework
 - Le nuove modalità di richiesta di pagamento diretto delle integrazioni salariali
 - Pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto sulla certificazione della parità di genere
 - Come cambia il Reddito di Cittadinanza dopo la conversione in legge del Decreto "Aiuti"
 - Siglato il Protocollo con le misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del COVID-19
 - Settore dello spettacolo: via libera definitivo al riordino della disciplina
 - Tirocini extracurricolari e legge di Bilancio 2022: i chiarimenti dell'INL
 - I chiarimenti dell'INL sulla procedura di asseverazione e concessione del nulla osta al lavoro subordinato di personale extra UE

APPROFONDIMENTI

-
- Altro tassello per la parità di genere: pubblicato il DPCM
 - Le novità più rilevanti della conversione in Legge del Decreto "Aiuti"
 - L'intervento dell'INL sulle verifiche semplificate dei CdL in caso di nulla osta per i lavoratori stranieri

PRINCIPALI SCADENZE



IN BREVE

AGEVOLAZIONI

Incentivi per l'assunzione di beneficiari del reddito di cittadinanza, cambia il modello

Inps, Messaggio 11 luglio 2022, n. 2766

La disciplina degli incentivi per l'assunzione di beneficiari del reddito di cittadinanza - contenuta nell'art. 8 del D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito con modifiche dalla Legge 28 marzo 2019, n. 26- è stata modificata dall'art. 1, comma 74, lettera g), della Legge 30 dicembre 2021, n. 234 (Legge di Bilancio 2022).

Per effetto di tale intervento normativo, in particolare:

- sono state **estese le fattispecie contrattuali incentivabili**: l'esonero, infatti, si applica anche a favore delle assunzioni di soggetti beneficiari del reddito di cittadinanza effettuate mediante contratti a tempo parziale e a tempo determinato;
- è stato eliminato in capo al datore di lavoro **l'onere di comunicare preliminarmente le disponibilità dei posti vacanti** alla piattaforma digitale dedicata al reddito di cittadinanza presso l'ANPAL, quale condizione di accesso all'esonero in oggetto.

Ora, con il Messaggio 11 luglio 2022, n. 2766, l'Inps ha reso nota l'avvenuta **modifica del modulo telematico di domanda per il riconoscimento dell'esonero** in oggetto, denominato "SRDC - Sgravio Reddito di Cittadinanza - art. 8 del D.L. n. 4/2019", presente nella sezione "Portale delle Agevolazioni" (ex sezione DiResCo), al fine di recepire le citate modifiche, sia in ordine all'estensione delle fattispecie contrattuali incentivabili, sia rispetto all'introduzione dell'esonero in esame per le agenzie per il lavoro.

IMPOSIZIONE FISCALE

Istituiti dall'Agenzia Entrate i codici tributi inerenti l'eccedenza del massimale del Temporary Framework

Agenzia delle Entrate, Risoluzione 5 luglio 2022, n. 35

L'Agenzia delle Entrate - con Risoluzione del 5 luglio 2022, n. 35 - ha reso noto d'aver istituito i **codici tributo** per la **restituzione dell'importo degli aiuti COVID-19 eccedenti il massimale** del cd. **Temporary Framework**.

Com'è noto, l'importo dell'aiuto eccedente il massimale spettante è volontariamente restituito dal beneficiario, comprensivo degli interessi di recupero ed è **esclusa** la possibilità di **compensazione** delle somme.

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

Per la restituzione spontanea e il versamento degli interessi, tramite il modello “F24 Versamenti con elementi identificativi” (c.d. F24 ELIDE), sono istituiti i seguenti codici tributo:

- “8174” denominato “Temporary framework - restituzione volontaria degli aiuti eccedenti il massimale spettante - CAPITALE – art. 4 DM 11 dicembre 2021”;
- “8175” denominato “Temporary framework - restituzione volontaria degli aiuti eccedenti il massimale spettante - INTERESSI – art. 4 DM 11 dicembre 2021”.

Al riguardo, si ricorda che la Commissione Europea, con la sesta modifica del Temporary Framework, ha previsto che il massimale di erogazione degli aiuti temporanei di cui alla sezione 3.1 della comunicazione della Commissione europea C(2020) 1863 final del 19 marzo 2020, è innalzato a:

- € 290.000 per le imprese operanti nella produzione primaria di prodotti agricoli;
- € 345.000 euro per le imprese operanti nel settore della pesca e dell’acquacoltura;
- € 2,3 milioni di euro per le imprese operanti in tutti gli altri settori.

INPS, DENUNCE E COMUNICAZIONI

Le nuove modalità di richiesta di pagamento diretto delle integrazioni salariali

INPS, Messaggio dell’8 luglio 2022, n. 2743

L’INPS – con Messaggio dell’8 luglio 2022, n. 2743 – è intervenuto sulle modalità di trasmissione dei dati necessari al **calcolo e alla liquidazione diretta delle integrazioni salariali** da parte dell’Istituto al saldo delle anticipazioni delle stesse, nonché all’**accredito** della relativa **contribuzione figurativa**, da effettuarsi con il nuovo flusso telematico denominato Uniemens-Cig, per gli eventi di sospensione, ovvero di riduzione dell’attività lavorativa decorrenti dal 1° aprile 2021.

L’Istituto ha comunicato che sono stati rilasciati in produzione i seguenti servizi:

- acquisizione Uniemens-Cig (UNI41);
- eliminazione Uniemens-Cig (UNI41).

Nello specifico, il “Servizio di acquisizione Uniemens-Cig” è accessibile nella sezione “Servizi per le Aziende ed i Consulenti” dove è esposto con la nomenclatura “Acquisizione Uniemens-Cig”.

Il servizio consente l’**acquisizione e la trasmissione dei dati relativi ai flussi di pagamento diretto** dei trattamenti di integrazione salariale.

Invece, il “Servizio di eliminazione Uniemens-Cig” è accessibile dal Portale dell’Istituto, nella sezione “Servizi per le Aziende ed i Consulenti” dove è esposto con la nomenclatura “Eliminazione Uniemens-Cig”.

Il servizio consente di **eliminare i flussi Uniemens-Cig precedentemente trasmessi**.

L’utente inserisce in fase di ricerca, come dati di input, il codice fiscale del lavoratore, la competenza anno-mese, l’inquadramento del lavoratore (qualifica 1, qualifica 2, qualifica 3, tipo contribuzione).



L'applicazione verifica la presenza in archivio di una denuncia per i criteri inseriti ed espone, anche, eventuali denunce Uniemens-Cig trasmesse con inquadramento diverso da quello indicato nei parametri di ricerca.

PARI OPPORTUNITÀ

Publicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto sulla certificazione della parità di genere

D.P.C.M. 29 aprile 2022

Nella Gazzetta Ufficiale del 1° luglio 2022, n. 152 è stato pubblicato il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 29 aprile 2022, recante "*Parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese e coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità*".

I parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese sono quelli di cui alla **Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022** (pubblicata il 16 marzo 2022), contenente «Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - indicatori chiave di prestazione) inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni» e successive modifiche o integrazioni.

Vedi l'Approfondimento

POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

Come cambia il Reddito di Cittadinanza dopo la conversione in legge del Decreto "Aiuti"

AS 2668/2022

In data 14 luglio 2022 è stato approvato definitivamente, con voto di fiducia, in Senato, il Decreto "Aiuti". In sede di conversione in legge è stata introdotta una rilevante novità in tema di Reddito di Cittadinanza.

Le offerte di lavoro purché congrue potranno essere proposte anche da datori di lavoro privati e la mancata accettazione da parte del cittadino che in quel momento sta godendo del reddito di cittadinanza verrà comunicata al Centro per l'Impiego competente per territorio anche ai fini della decadenza dal beneficio (rifiuto di due offerte di lavoro congrue).

In tal senso, per **offerta congrua** si intende l'offerta:

- coerente con le esperienze e competenze maturate;
- con uno stipendio non inferiore a quello del Reddito di Cittadinanza;
- che soddisfa dei parametri relativi alla distanza del luogo di lavoro dal domicilio;
- che tenga conto anche dei mezzi di trasporto pubblico e dei tempi di trasferimento mediante l'utilizzo degli stessi.



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

Vedi l'Approfondimento

SICUREZZA SUL LAVORO

Siglato il Protocollo con le misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del COVID-19

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Comunicato 30 giugno 2022

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - con comunicato del 30 giugno 2022 - ha reso nota l'avvenuta stipula del Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il **contrasto** e il contenimento della **diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro**.

Il documento tiene conto delle misure di contrasto e di contenimento della diffusione del SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro, già contenute nei Protocolli condivisi, sottoscritti successivamente alla dichiarazione dello stato di emergenza (in particolare, il 14 marzo 2020, il 24 aprile 2020, il 6 aprile 2021), sviluppati anche con il contributo tecnico-scientifico dell'INAIL.

Di seguito, le novità introdotte:

- **Informazione** - Il datore di lavoro è tenuto a fornire ai lavoratori un'informazione adeguata sulla base delle mansioni e dei contesti lavorativi, con particolare riferimento al complesso delle misure adottate cui il personale deve attenersi in particolare sul corretto utilizzo delle mascherine per contribuire a prevenire ogni possibile forma di diffusione del contagio;
- **Controllo della temperatura** - I lavoratori, prima dell'accesso al luogo di lavoro potranno essere sottoposti al controllo della temperatura corporea. Se tale temperatura risulterà superiore a 37,5°C, non sarà consentito l'accesso ai luoghi di lavoro;
- **Appalti** - In caso di lavoratori dipendenti da aziende terze che operano nello stesso sito produttivo (es. manutentori, fornitori, addetti alle pulizie o Vigilanza, etc.) che risultassero positivi al tampone COVID-19, l'appaltatore dovrà informare immediatamente il committente, per il tramite del medico competente laddove presente. L'azienda committente è tenuta a dare, all'impresa appaltatrice, completa informativa dei contenuti del Protocollo aziendale e deve vigilare affinché i lavoratori della stessa o delle aziende terze che operano a qualunque titolo nel perimetro aziendale, ne rispettino integralmente le disposizioni;
- **Pulizia e sanificazione** - Il datore di lavoro assicura la pulizia giornaliera e la sanificazione periodica dei locali, degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni e di svago. Deve inoltre garantire la pulizia, a fine turno, e la sanificazione periodica di tastiere, schermi touch e mouse con adeguati detergenti, sia negli uffici che nei reparti produttivi, anche con riferimento alle attrezzature di lavoro di uso promiscuo. In tutti gli ambienti di lavoro vengono adottate misure che consentono il costante ricambio dell'aria, anche attraverso sistemi di ventilazione meccanica controllata;

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

- **Igiene personale** - Il datore di lavoro mette a disposizione idonei e sufficienti mezzi detergenti e disinfettanti per le mani, accessibili a tutti i lavoratori anche grazie a specifici dispenser collocati in punti facilmente accessibili. Il personale è tenuto a lavarsi frequentemente le mani con acqua e sapone.
- **Mascherine** - Il datore di lavoro assicura la disponibilità di FFP2 al fine di consentirne a tutti i lavoratori l'utilizzo, anche se attualmente sono obbligatorie solo per alcuni settori come trasporti e sanità. Il datore di lavoro, su indicazione del medico competente o del RSPP, per specifiche mansioni e contesti lavorativi, individua i gruppi di lavoratori che sono tenuti ad indossare le mascherine FFP2, con particolare attenzione ai soggetti fragili;
- **Gestioni spazi comuni** - L'accesso agli spazi comuni, comprese le mense aziendali, le aree fumatori e gli spogliatoi è contingentato, con la previsione di una ventilazione continua dei locali e di un tempo ridotto di sosta all'interno di tali spazi. Il datore di lavoro deve provvedere all'organizzazione degli spazi e alla sanificazione degli spogliatoi, per lasciare nella disponibilità dei lavoratori luoghi per il deposito degli indumenti da lavoro e garantire loro idonee condizioni igieniche sanitarie. Il datore di lavoro deve anche garantire la sanificazione periodica e la pulizia giornaliera, con appositi detergenti, dei locali delle mense, delle tastiere dei distributori di bevande e snack;
- **Ingressi** - Il datore di lavoro deve favorire orari di ingresso/uscita scaglionati in modo da evitare assembramenti nelle zone comuni (ingressi, spogliatoi, sale mensa). Inoltre deve dedicare una porta di entrata e una porta di uscita da questi locali e garantire la presenza di detergenti segnalati da apposite indicazioni;
- **Gestione persona sintomatica in azienda** - Nel caso in cui una persona presente nel luogo di lavoro sviluppi febbre (temperatura corporea superiore a 37,5° C) e sintomi di infezione respiratoria o simil-influenzali quali la tosse, lo deve dichiarare immediatamente al datore di lavoro o all'ufficio del personale e si dovrà procedere al suo isolamento in base alle disposizioni dell'autorità sanitaria. La persona sintomatica deve essere subito dotata, ove già non lo fosse, di mascherina FFP2;
- **Sorveglianza sanitaria** - Devono essere ripristinate le visite mediche previa documentata valutazione del medico competente che tiene conto dell'andamento epidemiologico nel territorio di riferimento. Il medico competente collabora con il datore di lavoro, il RSPP e le RLS/RLST nell'identificazione ed attuazione delle misure volte al contenimento del rischio di contagio da virus SARS-CoV-2/COVID-19. Il medico competente deve attuare la sorveglianza sanitaria eccezionale attualmente prorogata al 31 luglio 2022;
- **Lavoro agile** - Attualmente lo smart working semplificato (quello senza accordo individuale) è prorogato al 31 agosto 2022;
- **Lavoratori fragili** - Le parti sociali chiedono la proroga al 31 dicembre 2022 delle misure per i lavoratori fragili (diritto allo smart working fino al 31 luglio 2022 oppure assenza dal lavoro equiparata a ricovero ospedaliero per chi non può svolgere l'attività a distanza fino al 30 giugno 2022).



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

SPETTACOLO

Settore dello spettacolo: via libera definitivo al riordino della disciplina

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Comunicato Stampa 13 luglio 2022

In data 13 luglio 2022, il Parlamento ha dato il via libera definitivo al disegno di legge proposto dai ministri Orlando e Franceschini recante “Delega al Governo e altre disposizioni in materia di spettacolo”.

Il provvedimento si propone di attribuire al settore un **assetto più efficace, organico e conforme ai principi di semplificazione delle procedure amministrative**, nonché a promuovere il riequilibrio di genere e a migliorare la qualità artistico-culturale delle attività.

In particolare, è previsto il riordino e la revisione degli strumenti di sostegno, **nuove tutele in materia di contratti di lavoro e di equo compenso** per i lavoratori autonomi, nonché l'introduzione di un'indennità di discontinuità, quale indennità strutturale e permanente per garantire una “copertura” ai lavoratori dello spettacolo nei momenti di inattività o durante i periodi di studio e formazione.

Nello specifico, si prevede:

- il riconoscimento delle specificità del lavoro e del carattere strutturalmente discontinuo delle prestazioni lavorative nel settore dello spettacolo, indipendentemente dalla qualificazione autonoma o subordinata del rapporto e dalla tipologia del contratto di lavoro sottoscritto dalle parti;
- la previsione di un'indennità giornaliera, quale elemento distinto e aggiuntivo del compenso o della retribuzione, in caso di obbligo per il lavoratore di assicurare la propria disponibilità su chiamata o di garantire una prestazione esclusiva;
- specifiche tutele normative ed economiche per i casi di contratto di lavoro intermittente o di prestazione occasionale di lavoro;
- tutele specifiche per l'attività preparatoria e strumentale all'evento o all'esibizione artistica;
- riconoscimento della professione di agente o rappresentante per lo spettacolo dal vivo, quale attività di rappresentanza di artisti e di produzione di spettacoli;
- l'incremento a 120 euro, con effetto dal 1° luglio 2022, del limite massimo di importo della retribuzione giornaliera riconosciuta a fini assistenziali;
- l'introduzione di disposizioni per il riconoscimento dei Live Club, quali soggetti che operano in modo prevalente per la promozione e diffusione di produzioni musicali contemporanee, vocali o strumentali, dal vivo, nonché disposizioni per il sostegno di tali attività;
- l'istituzione del Registro nazionale dei lavoratori operanti nel settore dello spettacolo, articolato in sezioni secondo le categorie professionali, al fine di conferire maggiore identità agli appartenenti alle categorie di lavoratori operanti nel campo dello spettacolo; dell'Osservatorio dello spettacolo, diretto a promuovere le iniziative nel settore dello spettacolo, anche mediante la disponibilità di informazioni, nel rispetto dei principi di trasparenza, completezza e affidabilità; del Sistema nazionale a rete degli Osservatori dello spettacolo, del quale fanno parte l'Osservatorio dello spettacolo e gli Osservatori regionali; del Tavolo permanente per il settore dello spettacolo, con lo scopo di favorire il dialogo fra gli operatori, nell'ottica di



individuare e risolvere le criticità del settore, anche in riferimento alle condizioni discontinue di lavoro e alle iniziative di sostegno connesse agli effetti economici della pandemia da Covid-19;

- la possibilità per le Regioni e le Province Autonome di Trento e di Bolzano di promuovere l'attivazione di tirocini formativi e di orientamento, anche mediante la stipula di apposite convenzioni con gli operatori del settore della moda e dello spettacolo, in favore di giovani che abbiano conseguito il diploma di istruzione secondaria superiore presso gli istituti professionali con indirizzo servizi culturali e spettacolo.

STAGE E TIROCINI

Tirocini extracurricolari e legge di Bilancio 2022: i chiarimenti dell'INL

INL, Nota 11 luglio 2022, n. 1451

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro – con Nota 11 luglio 2022, prot. n. 1451 – ha fornito alcuni chiarimenti in merito ai tirocini extracurricolari, dopo l'entrata in vigore della legge n. 234/2021.

A mente dell'art. 1, comma 723, legge n. 234/2022 "il tirocinio non costituisce rapporto di lavoro e non può essere utilizzato in sostituzione di lavoro dipendente. Se il tirocinio è svolto in modo **fraudolento**, eludendo le prescrizioni di cui al periodo precedente, il soggetto ospitante è punito con la pena dell'ammenda di 50 euro per ciascun tirocinante coinvolto e per ciascun giorno di tirocinio, ferma restando la possibilità, su domanda del tirocinante, di riconoscere la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a partire dalla pronuncia giudiziale".

Relativamente all'ipotesi di tirocini extracurricolari proseguiti e/o conclusi dopo il 1° gennaio 2022 (data di entrata in vigore della legge n. 234/2021), l'INL ha chiarito che è applicabile il **trattamento sanzionatorio** declinato in precedenza, qualora il tirocinio stesso risulti svolto in modo fraudolento.

VIGILANZA SUL LAVORO

I chiarimenti dell'INL sulla procedura di asseverazione e concessione del nulla osta al lavoro subordinato di personale extra UE

INL, Circolare 5 luglio 2022, n. 3

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro – con Circolare del 5 luglio 2022, n. 3 – ha fornito i primi chiarimenti in merito alla **procedura di asseverazione** inerente la concessione del nulla osta al lavoro subordinato di **personale extra UE**.

L'asseverazione, sotto la **responsabilità anche penale del dichiarante**, dovrà dar evidenza di tutta la documentazione verificata ed essere dettagliatamente argomentata. Il professionista e l'organizzazione che

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@commercialistasociatisiena.it

C.F. e P.IVA 00918770520

rilasciano l'asseverazione sono comunque tenuti, al fine di semplificare eventuali accertamenti, a conservare la relativa documentazione per un periodo non inferiore a cinque anni.

Vedi l'Approfondimento



APPROFONDIMENTI

PARI OPPORTUNITÀ

Altro tassello per la parità di genere: pubblicato il DPCM

Nella Gazzetta Ufficiale del 1° luglio 2022, n. 152 è stato pubblicato il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 29 aprile 2022, recante "*Parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese e coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità*".

Le **aziende pubbliche e private** che occupano **oltre 50 dipendenti** sono tenute a redigere un rapporto almeno ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.

Le imprese di dimensione inferiore possono comunque adempiere ma su base volontaria.

La **mancata compilazione del rapporto biennale** può portare alla sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

In attuazione di quanto previsto dal Codice delle pari opportunità, il decreto interministeriale 29 marzo 2022 stabilisce che il rapporto sia redatto sia in relazione al **complesso delle unità produttive e delle dipendenze**, che in riferimento a **ciascuna unità produttiva con più di cinquanta dipendenti**.

Le aziende, in particolare, sono chiamate a redigere il rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile in modalità esclusivamente telematica, attraverso la compilazione on-line del modulo dedicato.

A tal fine, sul portale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali <https://servizi.lavoro.gov.it> è reso disponibile un apposito **applicativo informatico**.

Per accedere a tale applicativo, le aziende possono utilizzare esclusivamente il Sistema Pubblico di Identità Digitale – SPID o la Carta di Identità Elettronica (CIE) del legale rappresentante o di altro soggetto abilitato, ovvero altri sistemi di autenticazione previsti dal MLPS.

Al termine della procedura di compilazione dei moduli, il servizio informatico, qualora non rilevi errori o incongruenze, rilascia una ricevuta attestante la corretta redazione del rapporto e il salvataggio a sistema dello stesso.

Il medesimo servizio informatico attribuisce alla consigliera o al consigliere regionale di parità un identificativo univoco per accedere ai dati contenuti nei rapporti trasmessi dalle aziende aventi sede legale nel territorio di competenza, al fine di poter elaborare i relativi risultati e trasmetterli alle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro, alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, all'ISTAT e al CNEL.

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

Gli enti di certificazione non dovranno solo esaminare semplici progetti o documenti programmatici, bensì valutare tutte le misure adottate in concreto dai datori di lavoro per ridurre i divari su opportunità di crescita, parità salariale, gestione delle differenze di genere, tutela della maternità, etc. Il rilascio di tale certificazione comporterà dei **vantaggi**:

- **per le aziende private**, che avranno accesso, tra gli altri, a un miglior punteggio nelle graduatorie degli appalti e ad un esonero parziale del versamento dei contributi previdenziali dei lavoratori (nel limite dell'1% e di € 50.000 annui);
- **per i lavoratori**, che avranno la parificazione dei propri diritti e si troverebbero a lavorare in contesti sempre meno discriminatori e più inclusivi (contribuendo così alla creazione di un "social climate" virtuoso, anche nell'ambito delle sempre crescenti politiche aziendali "ESG-oriented"). Le rappresentanze sindacali aziendali e le consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità, qualora sulla base dell'informativa aziendale e dei dati risultanti dal Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile, ex art. 46, D.Lgs. n. 198/2006, per le aziende che siano tenute a presentarlo, rilevassero anomalie o criticità, potranno segnalarle all'organismo di valutazione della conformità che ha rilasciato la certificazione della parità di genere, previa assegnazione all'impresa di un termine, non superiore a centoventi giorni, per la rimozione delle stesse.

Limitatamente al biennio 2020-2021 il termine di trasmissione del rapporto è stabilito al 30 settembre 2022.

Per i bienni successivi, il **termine è confermato al 30 aprile dell'anno successivo alla scadenza di ciascun biennio**.

POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

Le novità più rilevanti della conversione in Legge del Decreto "Aiuti"

Convertito definitivamente in legge (con voto di fiducia al Senato il 14 luglio 2022), 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*".

La novità più rilevante in ambito lavoristico attiene al **Reddito di cittadinanza**: al riguardo, le offerte di lavoro da parte di datori di lavoro privati varranno come quelle avanzate attraverso i Centri per l'Impiego. Rispettando i meccanismi della "**congruità**" (es. la distanza tra luogo di residenza e possibile luogo di lavoro), tali "posti di lavoro" **faranno numero nel conteggio dei rifiuti** che portano alla perdita del sussidio. Pertanto, **dopo due no ad offerte "congrue"**, d'ora in poi sia per il tramite del canale "pubblico che per quello "privato", se si vorrà mantenere il reddito si sarà **costretti necessariamente ad accettare**.

Con il **terzo rifiuto, non si avrà più diritto al beneficio**. Per la piena vigenza della suddetta novità, sarà necessaria l'emanazione di un apposito decreto ministeriale.

Al riguardo è opportuno ricordare che il beneficio economico è costituito da due elementi:

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@commercialistasociatisiena.it

C.F. e P.IVA 00918770520

- una componente ad integrazione del reddito familiare, fino ad € 6.000 annui, moltiplicata per il corrispondente parametro della scala di equivalenza, incrementabile fino ad € 7.560 annui per gli over 67;
- una componente ad integrazione del reddito dei nuclei familiari residenti in abitazione in locazione, pari all'ammontare del canone annuo previsto nel contratto in locazione, fino ad un massimo di € 3.360 annui o di € 1.800 annui per gli over 67.

La domanda può essere presentata presso il gestore del servizio integrato di gestione delle carte acquisti, nonché presso i CAF e/o Patronati.

L'erogazione del beneficio decorre dal mese successivo a quello della richiesta e il valore mensile è pari a 1/12 del valore calcolato su base annua.

Dopo qualche giorno dall'accoglimento della domanda, Poste Italiane invita il beneficiario a ritirare l'apposita carta prepagata.

Il godimento del beneficio è riconosciuto per il periodo di sussistenza dei requisiti e, comunque, per un periodo continuativo **non superiore ai 18 mesi**.

Il rinnovo può essere effettuato, previa sospensione dell'erogazione del medesimo per un periodo di un mese prima di ciascun rinnovo.

Il beneficiario è tenuto a comunicare, nel termine di 15 giorni, ogni variazione che comporti la perdita delle condizioni di attivazione.

L'erogazione del beneficio è **condizionata alla dichiarazione obbligatoria di immediata disponibilità** al lavoro da parte dei componenti del nucleo familiare, pena l'improcedibilità della domanda.

Tale dichiarazione è facoltativa in caso di componente con disabilità ed è invece del tutto esclusa per gli over 67 o i titolari di pensione diretta.

Possono inoltre esserne esonerati i componenti con carichi di cura.

I beneficiari devono stipulare, presso il Centro per l'Impiego, un **Patto per Il Lavoro**, mediante il quale si impegnano a:

- registrarsi sulla dedicata piattaforma digitale e consultarla quotidianamente nella ricerca attiva del lavoro;
- presentarsi presso il Centro per l'Impiego per la verifica mensile della ricerca attiva del lavoro a pena di decadenza del sussidio;
- accettare di essere avviato alle attività individuate nel Patto per il lavoro;
- sostenere colloqui psicoattitudinali ed eventuali prove di selezione finalizzate all'assunzione;
- accettare almeno una di due offerte di lavoro congrue, a pena di decadenza dal beneficio.

La **non veridicità delle dichiarazioni e/o informazioni trasmesse all'INPS**, nonché l'omessa comunicazione di qualsiasi intervenuta variazione del reddito, determina da parte di quest'ultima l'immediata **revoca del beneficio** con restituzione di quanto indebitamente percepito.

Inoltre, è prevista anche la **reclusione**:

- da 2 a 6 anni di reclusione se al fine di ottenere indebitamente il beneficio si rendono o si utilizzano dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero vengano omesse informazioni dovute;

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

- da 1 a 3 anni di reclusione se non si comunicano le variazioni del reddito o del patrimonio immobiliare, nonché di altre informazioni che potrebbero comportare la revoca del beneficio ovvero la sua riduzione.

Sempre in tema di RdC, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - con Nota del 5 luglio 2022, prot. n. 5824 - ha fornito alcuni chiarimenti sui **valori reddituali** di riferimento per conservare lo stato di disoccupazione ai fini dell'esonero dagli obblighi connessi alla fruizione della misura in commento.

Com'è noto, la Conferenza Unificata del 1° agosto 2019 e la successiva Circolare MLPS del 14 gennaio 2020, n. 187 avevano chiarito che l'**esonero dagli obblighi connessi alla fruizione del RdC** riguardava i lavoratori che conservavano lo stato di disoccupazione in caso di svolgimento di attività di lavoro dipendente o autonomo da cui avessero ricavato un reddito corrispondente a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'art. 13 del D.P.R. n. 917/1986 (TUIR).

La legge n. 234/2021 ha modificato il richiamato art. 13 del TUIR, variando i valori reddituali di riferimento per **conservare lo stato di disoccupazione** nel modo seguente:

- **lavoro dipendente sia subordinato** (compreso il lavoro intermittente) sia parasubordinato: il nuovo limite reddituale è fissato ad €. 8.174,00 (invece di € 8.145);
- **lavoro autonomo** (compresa la partecipazione in qualità di coadiuvanti o collaboratori all'impresa familiare e le prestazioni di lavoro autonomo occasionale con ritenuta d'acconto senza partita IVA): il nuovo limite è fissato in €. 5.500,00 (invece di € 4.800).

L'ampliamento della platea di soggetti che, ancorché lavorando, conservano lo **status di disoccupati** ha un riscontro sotto vari profili:

- relativamente alle politiche attive del lavoro, ci saranno più cittadini che verranno presi in carico dai CPI (es. nel programma GOL);
- per quanto riguarda il Reddito di Cittadinanza, aumenteranno i beneficiari esonerati dai relativi obblighi;
- in merito alle agevolazioni contributive in caso di assunzioni di donne "svantaggiate", viene incrementato il numero delle cd. persone prive di impiego regolarmente retribuito negli ultimi 6/24 mesi.

VIGILANZA SUL LAVORO

L'intervento dell'INL sulle verifiche semplificate dei CdL in caso di nulla osta per i lavoratori stranieri

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro - con Circolare n. 3/2022 - ha fornito le prime indicazioni in merito alla **procedura semplificata** per le verifiche effettuate dallo Sportello unico per l'immigrazione della regolarità, della completezza e dell'idoneità della documentazione presentata dal datore di lavoro per la concessione del nullaosta al lavoro subordinato di **personale extracomunitario**.

Com'è noto, le verifiche della suddetta procedura semplificata sono infatti demandate - in via esclusiva e fatti salvi eventuali controlli a campione da parte dell'Ispettorato in collaborazione con l'Agenzia delle Entrate - ai/alle:

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

- professionisti iscritti nell'albo dei consulenti del lavoro nonché a coloro che siano iscritti negli albi degli avvocati o dei dottori commercialisti ed esperti contabili;
- organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ai quali il datore di lavoro aderisce o conferisce mandato.

I **criteri di valutazione** individuati sono i seguenti:

- capacità patrimoniale, da intendersi come capacità dell'impresa di sostenere tutti gli oneri di assunzione in relazione al numero di personale richiesto e di mantenere, nel corso del tempo, una struttura patrimoniale bilanciata che le permetta di operare in modo equilibrato;
- equilibrio economico-finanziario e cioè la possibilità per l'impresa di far fronte con le proprie entrate agli obblighi di pagamento assunti in precedenza e agli investimenti che si rendono necessari, nonché ad operare in condizioni che consentano almeno di ripristinare la ricchezza consumata nello svolgimento della gestione;
- fatturato, ossia la somma dei ricavi ottenuti dall'impresa attraverso cessioni di beni e/o prestazioni di servizi per i quali è stata emessa fattura;
- numero dei dipendenti, ivi compresi quelli già richiesti ex D.Lgs. n. 286/1998, da intendersi come unità di personale dipendente mediamente occupato, almeno negli ultimi due anni, con contratti di lavoro subordinato;
- tipo di attività svolta dall'impresa, anche con riferimento al carattere continuativo o stagionale della stessa.

In relazione alla capacità patrimoniale e all'equilibrio economico-finanziario del datore di lavoro sarà necessario verificare il possesso, in relazione a ciascun lavoratore che si intende assumere, di un reddito imponibile o un fatturato non inferiore ad € 30.000 annui, risultanti dall'ultima dichiarazione dei redditi o dall'ultimo bilancio di esercizio.

Il **professionista**, ovvero, l'**organizzazione datoriale devono acquisire**:

- a) il DURC, che potrà fornire contezza in ordine alla inesistenza di debiti con gli Istituti previdenziali;
- b) una dichiarazione, ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, da parte del datore di lavoro/rappresentante legale dell'impresa in ordine alla circostanza di non essere a conoscenza di indagini e alla inesistenza di condanne, anche non definitive, comprese quelle adottate a seguito di applicazione della pena su richiesta ai sensi dell'art. 444 c.p.p., per reati contro la sicurezza e dignità dei lavoratori, ivi compresi i reati di cui agli artt. 437, 589 comma 2, 590 comma 3, 601, 602, 603-bis nonché per i reati indicati e introdotti dal D.Lgs. n. 286/1998;
- c) una dichiarazione, ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, del datore di lavoro/rappresentante legale dell'impresa nonché, se diverso, del soggetto incaricato della gestione del personale, circa l'insussistenza a loro carico, negli ultimi due anni, di violazioni punite con la sanzione amministrativa, ex art. 3, D.L. n. 12/2002 concernenti l'impiego di manodopera irregolare;
- d) una dichiarazione, ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, del datore di lavoro/rappresentante legale dell'impresa circa le esigenze sottostanti la richiesta dei nullaosta e la eventuale presenza di nuovi e

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@commercialistasociatisiena.it

C.F. e P.IVA 00918770520

consistenti impegni contrattuali (es. acquisizione di nuove commesse e/o appalti) che giustificano l'eventuale maggior numero di nullaosta richiesti rispetto alla annualità precedente;

- e) una dichiarazione, ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, del datore di lavoro/rappresentante legale dell'impresa relativamente alla circostanza di non aver presentato ulteriori richieste di asseverazione presso altri professionisti o associazioni ovvero, qualora siano state presentate, l'indicazione del numero dei lavoratori interessati e l'esito delle stesse.

L'asseverazione, sotto la **responsabilità anche penale del dichiarante**, dovrà dar evidenza di tutta la documentazione verificata ed essere dettagliatamente argomentata. Il professionista e l'organizzazione che rilasciano l'asseverazione sono comunque tenuti, al fine di semplificare eventuali accertamenti, a **conservare la relativa documentazione** per un periodo non inferiore a cinque anni.

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 Santarnekchi
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

PRINCIPALI SCADENZE

| Data scadenza/decorrenza | Ambito | Attività | Soggetti obbligati | Modalità |
|--------------------------|-------------------|--|--|--------------------------------------|
| 01/08/2022 Lunedì | INPS ex Enpals | Denuncia contributiva e retributiva – Uniemens individuale comunicazione dei dati retributivi e contributivi | Aziende settori sport e spettacolo | Trasmissione telematica |
| 01/08/2022 Lunedì | INPS | Denuncia contributiva e retributiva – Uniemens individuale comunicazione dei dati retributivi e contributivi | Datori di lavoro | Trasmissione telematica |
| 01/08/2022 Lunedì | INPS | Denuncia trimestrale lavoro agricolo | Aziende agricole | Modello DMAG- Unico telematica |
| 01/08/2022 Lunedì | LUL | Stampa Libro Unico del Lavoro relativo al periodo precedente | Datori di lavoro, intermediari obbligati alla tenuta | Stampa meccanografica - Stampa Laser |