



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 Santarnecki

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 Settembre 2022

IN BREVE

-
- Bonus 200 euro a professionisti e lavoratori autonomi: in arrivo il decreto attuativo
 - Pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.L. “Aiuti-bis”
 - Novità sugli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro
 - Pubblicata in Gazzetta Ufficiale la legge di conversione del D.L. “Semplificazioni”
 - Recupero delle somme erogate a titolo di anticipo del 40% dei trattamenti di CIGO, CIGD e Assegno ordinario
 - INPS: novità sul bonus lavoratori fragili
 - Le nuove tutele per i genitori lavoratori: chiarimenti Inps
 - Decreto Trasparenza nei rapporti di lavoro: i chiarimenti dell'INL

APPROFONDIMENTI

-
- I provvedimenti INPS sugli ammortizzatori sociali
 - Le novità di settembre sullo smart working contenute nella legge n. 122/2022
 - Come cambia il rapporto di lavoro dopo il Decreto “Trasparenza”

PRINCIPALI SCADENZE



IN BREVE

AGEVOLAZIONI E INCENTIVI

Bonus 200 euro a professionisti e lavoratori autonomi: in arrivo il decreto attuativo

D.L. 17 maggio 2022, n. 50, convertito, con modificazioni, in legge 15 luglio 2022, n. 91, art. 33

È in dirittura di arrivo il provvedimento attuativo dell'**indennità una tantum di 200 euro**, introdotto dall'art. 33 del "decreto Aiuti" (D.L. 17 maggio 2022, n. 50, convertito con modificazioni in legge 15 luglio 2022, n. 91) a sostegno dei **lavoratori autonomi e professionisti** iscritti alla Gestione separata dell'Inps e alle Casse previdenziali. Il decreto, dopo la firma dei ministri del Lavoro e dell'Economia Andrea Orlando e Daniele Franco, annunciata con un comunicato stampa del 10 agosto 2022, è al vaglio della Corte dei Conti per il via libera definitivo.

La **data ipotizzata per l'avvio della presentazione delle domande**, per i professionisti iscritti alle Casse di previdenza private, è il **15 settembre** prossimo. L'indennità verrà erogata secondo l'ordine cronologico delle domande presentate e accolte sulla base della verifica della sussistenza dei requisiti per l'ammissione al beneficio.

Della misura potranno usufruire:

- i lavoratori autonomi e i professionisti iscritti alle gestioni previdenziali dell'Inps, nonché i professionisti iscritti agli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza di cui al D.Lgs. 30 giugno 1994, n. 509 e al D.Lgs. 10 febbraio 1996, n. 103, che nel periodo d'imposta 2021 abbiano percepito un reddito complessivo non superiore a 35.000 euro;
- tali soggetti, peraltro, devono risultare già iscritti alle citate gestioni previdenziali alla data del 18 maggio 2022 (data di entrata in vigore del decreto "Aiuti"), con partita Iva e attività lavorativa avviata e devono aver effettuato almeno un versamento, totale o parziale, per la contribuzione dovuta alla gestione di iscrizione per la quale è richiesta l'indennità, con competenza a decorrere dall'anno 2020;
- l'indennità sarà corrisposta a seguito della presentazione di un'apposita domanda agli enti di previdenza a cui il lavoratore autonomo o professionista è obbligatoriamente iscritto, nei termini, con le modalità e secondo lo schema predisposto dai singoli enti previdenziali;
- l'indennità sarà corrisposta sulla base dei dati dichiarati dal soggetto richiedente e disponibili all'ente erogatore al momento del pagamento ed è soggetta a successiva verifica;
- l'agevolazione non è compatibile con le misure introdotte dagli articoli 31 e 32 del decreto "Aiuti" (D.L. n. 50/2022).



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

Publicato in Gazzetta Ufficiale il D.L. “Aiuti-bis”

D.L. 9 agosto 2022, n. 115

Nella Gazzetta Ufficiale del 9 agosto 2022, n. 185 è stato pubblicato il D.L. 9 agosto 2022, n. 115, recante “*Misure urgenti in materia di energia, emergenza idrica, politiche sociali e industriali*”.

Di seguito le novità più rilevanti.

Art. 20 - Esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti: per i periodi di paga dal **1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022**, compresa la tredicesima o i relativi ratei erogati nei predetti periodi di paga, l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico dei lavoratori dipendenti con esclusione dei rapporti di lavoro domestico, ex art. 1, comma 121, legge 30 dicembre 2021, n. 234 è **incrementato di 1,2 punti percentuali**. In considerazione dell'eccezionalità della misura, resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Art. 22 - Estensione ad ulteriori categorie di lavoratori dell'indennità una tantum prevista dagli artt. 31 e 32 del “Decreto Aiuti”:

- l'indennità una tantum di **200 euro** per i lavoratori dipendenti introdotta dall'art. 31 del Decreto Aiuti, è riconosciuta anche ai lavoratori con rapporto di lavoro in essere nel mese di luglio 2022 e che fino alla data di entrata in vigore del “Decreto Aiuti” non hanno beneficiato dell'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, ex art. 1, comma 121, legge n. 234/2021, poiché interessati da eventi con copertura di contribuzione figurativa integrale dall'INPS;
- l'indennità prevista dall'art. 32, comma 1, del “Decreto Aiuti” è estesa in favore dei soggetti beneficiari di trattamenti pensionistici a carico di qualsiasi forma previdenziale obbligatoria, di pensione o assegno sociale, di pensione o assegno per invalidi civili, ciechi e sordomuti, nonché di trattamenti di accompagnamento alla pensione con decorrenza entro il 1° luglio 2022 (anziché entro il 30 giugno 2022);
- l'indennità di 200 euro di cui all'art. 32, comma 12, del Decreto Aiuti è riconosciuta anche in favore dei **collaboratori sportivi** (che siano stati, in particolare, beneficiari di almeno una delle indennità previste: dall'art. 96 del D.L. n. 18/2020, convertito in L. n. 27/2020; dall'art. 98 del D.L. n. 34/2020, convertito in L. n. 77/2020; dall'art. 12 del D.L. 104/2020, convertito in L. n. 126/2020; dall'art. 17, comma 1, e 17 bis, comma 3, del D.L. n. 137/2020, convertito in L. n. 176/2020, dall'art. 10, commi 10-15, del D.L. n. 41/2021, convertito in L. n. 69/2021; dall'art. 44 del D.L. n. 73/2021, convertito in L. n. 106/2021).

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@commercialistiasociatissima.it

C.F. e P.IVA 00918770520

AMMORTIZZATORI SOCIALI

Novità sugli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro

INPS, Circolare 10 agosto 2022, n. 97; Messaggio 8 agosto 2022, n. 3112

L'INPS - con Circolare del 10 agosto 2022, n. 97 - ha fornito alcune precisazioni e le istruzioni operative in merito agli ammortizzatori sociali che possono essere fruiti, **fino al 31 dicembre 2022**, dalle **aziende** che si trovano a gestire particolari **difficoltà economiche** e hanno esaurito le ordinarie settimane di trattamento salariale previste dal D.Lgs. n. 148/2015.

Com'è noto, il novellato art. 44, comma 11-quinquies, D.Lgs. n. 148/2015 ha riconosciuto:

- ulteriori 26 settimane di CIGO alle aziende normalmente destinatarie di tale tipo di misura, ex art. 10, D.Lgs. n. 148/2015;
- ulteriori 8 settimane di assegno ordinario a carico del FIS e degli altri Fondi bilaterali.

I destinatari di tale misura sono solo i datori di lavoro che operano nei settori individuati dai **codici Ateco 2007** previsti dall'allegato I al D.L. n. 21/2022.

Riguardo al Fondo intersettoriale della Provincia di Trento, l'INPS precisa che se la causale è contratto di solidarietà il limite di fruizione è innalzato a 52 settimane complessive nel biennio mobile.

Vedi l'Approfondimento

DIRITTO DEL LAVORO

Publicata in Gazzetta Ufficiale la legge di conversione del D.L. "Semplificazioni"

Legge 4 agosto 2022, n. 122; D.M. 22 agosto 2022, n. 149; Comunicato Stampa 26 agosto 2022

Nella Gazzetta Ufficiale del 19 agosto 2022, n. 193 è stata pubblicata la legge 4 agosto 2022, n. 122, recante "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 21 giugno 2022, n. 73, recante misure urgenti in materia di semplificazioni fiscali e di rilascio del nulla osta al lavoro, Tesoreria dello Stato e ulteriori disposizioni finanziarie e sociali".

Tra le tematiche più rilevanti, si segnalano:

- disposizioni in materia di **indennità una tantum per i lavoratori dipendenti** e altre disposizioni in materia di personale delle pubbliche amministrazioni nonché di conferimento di incarichi a personale sanitario in quiescenza;
- sostegno alle famiglie con figli con disabilità in materia di **assegno unico e universale** per i figli a carico;
- assegni per situazioni di famiglia a favore del **personale a contratto delle rappresentanze diplomatiche**, degli uffici consolari e degli istituti italiani di cultura all'estero;

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@commercialistiasociatissima.it

C.F. e P.IVA 00918770520

- disposizioni in materia di svolgimento della sessione dell'anno 2022 dell'esame di Stato per l'**abilitazione** all'esercizio della professione di **avvocato**;
- **semplificazione** degli obblighi di **comunicazione del lavoro agile** e assicurazione obbligatoria per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- **semplificazione** delle procedure di rilascio del **nulla osta al lavoro**.

Vedi l'Approfondimento

INPS, PRESTAZIONI

Recupero delle somme erogate a titolo di anticipo del 40% dei trattamenti di CIGO, CIGD e Assegno ordinario

INPS, Messaggio 29 agosto 2022, n. 3179

L'INPS - con Messaggio 29 agosto 2022, n. 3179 - ha riepilogato le ipotesi in cui si configura un'**erogazione indebita a titolo di anticipo del 40% della prestazione di integrazione salariale** ed ha, al contempo, illustrato le modalità operative con le quali l'Istituto effettua il conseguente recupero nei confronti dei datori di lavoro degli importi indebitamente erogati.

Nello specifico, nel caso in cui, all'esito delle verifiche effettuate dall'Istituto sugli anticipi del 40% erogati, emergesse che le somme erogate ai lavoratori a tale titolo sono state indebitamente pagate, l'Istituto procede alla notifica di apposita comunicazione di debito nei confronti dei datori di lavoro.

Entro 60 giorni dal ricevimento di tale comunicazione, il **datore di lavoro dovrà restituire la somma dovuta tramite Avviso di pagamento pagoPA**.

Al riguardo, gli utenti in possesso di credenziali SPID (Sistema Pubblico di Identità Digitale) almeno di secondo livello o superiore, Carta Nazionale dei Servizi (CNS) o Carta di Identità Elettronica (CIE) 3.0 possono visualizzare e stampare gli Avvisi di pagamento pagoPA nel sito www.inps.it seguendo il percorso: "Prestazioni e servizi" > "Servizi" > "Portale dei Pagamenti" > "Indebiti dei Datori di Lavoro".

Le **modalità di pagamento** attive sono le seguenti:

- accedendo al Portale dei Pagamenti del sito www.inps.it, tramite il pagamento online pagoPA, utilizzando la carta di credito/debito, il conto corrente o altri metodi di pagamento innovativi;
- utilizzando l'Avviso di Pagamento pagoPA- generato dal Portale dei Pagamenti del sito www.inps.it, accedendo al servizio di interesse. Si possono effettuare i pagamenti direttamente sul sito del Portale dei Pagamenti o attraverso i canali sia fisici che online di banche e altri Prestatori di Servizi di Pagamento (PSP);
- App IO, utilizzando i dati dell'Avviso di Pagamento ricevuto o visualizzato dal Portale dei Pagamenti.

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

INPS: novità sul bonus lavoratori fragili

INPS, Circolare 5 agosto 2022, n. 96

L'INPS - con Circolare del 5 agosto 2022, n. 96 - ha fornito alcuni chiarimenti sul bonus spettante ai lavoratori fragili destinatari durante l'anno 2021 del trattamento che si sono assentati dal lavoro nel 2021 per oltre un mese ed hanno superato il limite massimo di assenza indennizzabile per malattia.

Sono **destinatari** dell'Una Tantum in commento:

- gli operai del settore industria;
- gli operai e impiegati del settore terziario e servizi;
- i lavoratori dell'agricoltura;
- i lavoratori dello spettacolo;
- i lavoratori marittimi.

Per il diritto al bonus ai lavoratori fragili, il richiedente deve possedere tutti i seguenti **requisiti**:

- essere stato nel corso del 2021 lavoratore dipendente del settore privato e avere avuto diritto, in tale periodo, alla tutela previdenziale della malattia a carico dell'INPS;
- avere presentato nell'anno 2021 uno o più certificati di malattia, in quanto lavoratore in possesso del riconoscimento dello stato di disabilità con connotazione di gravità o di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita;
- avere raggiunto nell'anno 2021 il periodo massimo indennizzabile di malattia disciplinato dalla specifica normativa applicabile al rapporto di lavoro in riferimento al quale viene presentata la domanda;
- non avere reso nell'anno 2021 la prestazione lavorativa in modalità agile nei periodi per i quali il richiedente il bonus ha presentato certificati di malattia.

Tale bonus - che non concorre alla formazione del reddito e che non prevede accredito di contribuzione figurativa - viene riconosciuto, previa **domanda**, da presentarsi **entro e non oltre il 30 novembre 2022**.

L'indennità non spetta ai collaboratori familiari (colf e badanti), agli impiegati dell'industria, ai quadri (industria e artigianato), ai dirigenti, ai portieri, ai lavoratori autonomi e ai lavoratori iscritti alla Gestione separata.

Le nuove tutele per i genitori lavoratori: chiarimenti Inps

INPS, Messaggio 5 agosto 2022, n. 3096

L'INPS – con Messaggio del 5 agosto 2022, n. 3096 – ha fornito, con riferimento ai lavoratori dipendenti del settore privato, le prime indicazioni rilevanti ai fini del riconoscimento delle relative indennità declinate nel D.Lgs. n. 105/2022, che entreranno **in vigore dal 13 agosto 2022**.

Con riferimento al **congedo straordinario per l'assistenza a familiari disabili** in situazione di gravità:

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

- viene introdotto il c.d. “convivente di fatto” tra i soggetti individuati prioritariamente dal legislatore ai fini della concessione del congedo in parola, in via alternativa e al pari del coniuge e della parte dell’unione civile;
- si stabilisce che il congedo in esame spetta anche nel caso in cui la convivenza, qualora normativamente prevista, sia stata instaurata successivamente alla richiesta di congedo.

Pertanto, il nuovo ordine di priorità per la fruizione è il seguente:

1. coniuge convivente/la parte dell’unione civile convivente/il convivente della persona disabile in situazione di gravità;
2. il padre o la madre, anche adottivi o affidatari, della persona disabile in situazione di gravità, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente/della parte dell’unione civile convivente/del convivente di fatto;
3. uno dei figli conviventi della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente/la parte dell’unione civile convivente/il convivente ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
4. uno dei fratelli o sorelle conviventi della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il coniuge convivente/la parte dell’unione civile convivente/il convivente di fatto di cui all’art. 1, comma 36, legge n. 76/2016, entrambi i genitori e i figli conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
5. un parente o affine entro il terzo grado convivente della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il coniuge convivente/la parte dell’unione civile convivente/il convivente di fatto di cui all’art. 1, comma 36, legge n. 76/2016, entrambi i genitori, i figli conviventi e i fratelli o sorelle conviventi siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.

VIGILANZA SUL LAVORO

Decreto Trasparenza nei rapporti di lavoro: i chiarimenti dell’INL

D.Lgs. 27 giugno 2022, n. 104; INL, Circolare 10 agosto 2022, n. 4

L’Ispettorato Nazionale del Lavoro – con Circolare del 10 agosto 2022, n. 4 – ha reso note le prime indicazioni con riferimento anche al **trattamento sanzionatorio** connesso ai nuovi adempimenti contenuti nel D.Lgs. 27 giugno 2022, n. 104, recante “Attuazione della direttiva UE 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell’Unione europea”.

Con riferimento alle **modalità di comunicazione delle informazioni**, l’INL ha chiarito che, fermo restando che con la consegna del contratto individuale di lavoro o di copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro il lavoratore deve essere già informato sui principali contenuti degli istituti di cui al novellato art. 1, D.Lgs. n. 152/1997 (come per esempio orario di lavoro giornaliero per numero di giorni alla

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

settimana e importo retribuzione mensile per numero delle mensilità), la relativa disciplina di dettaglio potrà essere comunicata attraverso il **rinvio al contratto collettivo** applicato o ad altri documenti aziendali, qualora gli stessi vengano contestualmente consegnati al lavoratore ovvero messi a disposizione secondo le modalità di prassi aziendale.

Vedi l'Approfondimento



APPROFONDIMENTI

AMMORTIZZATORI SOCIALI

I provvedimenti INPS sugli ammortizzatori sociali

L'INPS – con Circolare n. 97/2022 – ha reso noto che, al fine di fronteggiare, nell'anno 2022, situazioni di particolare difficoltà economica, è possibile richiedere, nel rispetto delle condizioni di seguito descritte, un ulteriore periodo di cassa integrazione ordinaria per un massimo di **26 settimane, da fruire entro il 31 dicembre 2022.**

Possono accedere a questo trattamento i datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione della cassa integrazione ordinaria che, avendo raggiunto il limite massimo di durata del trattamento ordinario di integrazione salariale, non possono accedere a ulteriori trattamenti di CIGO.

Il nuovo periodo di trattamenti può essere richiesto per una durata massima di 26 settimane fruibili, anche in modo frazionato, nell'arco temporale ricompreso **tra il 22 marzo e il 31 dicembre 2022.**

I datori di lavoro con forza occupazionale **fino a 15 dipendenti**, rientranti nelle tutele di cui agli artt. 26, 29 e 40, D.Lgs. n. 148/2015 (Assegno FIS e Fondi di solidarietà bilaterale) e che operano in determinati settori, possono richiedere, nel rispetto delle condizioni di seguito descritte, un ulteriore periodo di assegno di integrazione salariale, comprensivo di contribuzione figurativa/correlata, per un massimo di **8 settimane, da fruire entro il 31 dicembre 2022.**

Inoltre, possono accedere alla misura ex art. 44, comma 11- sexies, D.Lgs. n. 148/2015, i datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione del Fondo di integrazione salariale (FIS) nonché dei Fondi di solidarietà bilaterali che operano nei seguenti settori:

- alloggi;
- agenzie e tour operator;
- stabilimenti termali;
- ristorazione su treni e navi;
- sale giochi e biliardi;
- altre attività intrattenimento e divertimento;
- musei;
- altre attività di servizi connessi al trasporto marittimo e per vie d'acqua;
- attività di distribuzione cinematografica, di video e di programmi televisivi;
- proiezione cinematografica; parchi divertimenti e parchi tematici.

L'assegno di integrazione salariale è riconosciuto dal **FIS** per le seguenti **durate massime**:

- 13 settimane in un biennio mobile, per i datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente fino a 5 dipendenti;
- 26 settimane in un biennio mobile, per i datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente più di 5 dipendenti.



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

Stante il fatto che la misura dell'aliquota contributiva varia in funzione dell'intensità di utilizzo delle integrazioni salariali nell'ambito del quinquennio mobile, al contributo addizionale si applica **l'aliquota del 12% o del 15% della retribuzione globale** che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate.

L'**esonero dal versamento del contributo addizionale** trova applicazione ai trattamenti di integrazione salariale sia ordinaria (CIGO) sia straordinaria (CIGS) ricadenti nel periodo stabilito dalla legge (dal 22 marzo 2022 al 31 maggio 2022).

Per tutti gli eventi di cassa integrazione ordinaria gestiti con il sistema del ticket, i datori di lavoro o i loro consulenti/intermediari dovranno indicare in <CodiceEventoGiorn> di <EventoGiorn> di <Giorno> il codice evento "COR" ("Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria Richiesta"), sia in caso di cassa integrazione richiesta (non ancora autorizzata) sia dopo avere ricevuto l'autorizzazione; dovrà essere altresì indicato il codice "T" in "TipoEventoCIG" e il relativo ticket in <IdentEventoCig>.

Successivamente all'autorizzazione, per il conguaglio delle prestazioni anticipate, i datori di lavoro, all'interno dell'elemento <CongCIGOAltCaus> presente in DenunciaAziendale/ConguagliCIG/CIGAutorizzata/CIGOrd/CongCIGOACredito/CongCIGOAlt, valorizzeranno il codice di nuova istituzione "L092", avente il significato di "Conguaglio CIGO articolo 44, comma 11 – quinquies, D.lgs. n. 148/2015", e nell'elemento <CongCIGOAltImp> l'indicazione dell'indennità ordinaria posta a conguaglio relativa all'autorizzazione soggetta al contributo addizionale.

Per quanto riguarda l'esposizione degli importi dovuti a titolo di contributo addizionale, i datori di lavoro utilizzeranno il nuovo codice causale "E610", avente il significato di "Contributo Addizionale CIG ordinaria articolo 44, comma 11 – quinquies, D.lgs. n. 148/2015", presente nell'elemento <CongCIGOCausAdd>.

In caso di **cessazione di attività**, il datore di lavoro potrà effettuare il conguaglio della prestazione erogata tramite flusso Uniemens di regolarizzazione riferito all'ultimo mese di attività e, comunque, entro i termini di decadenza delle autorizzazioni.

In caso di accesso alla prestazione di assegno di integrazione salariale, i datori di lavoro o i loro consulenti/intermediari dovranno associare all'istanza medesima un **codice identificativo** (*ticket*). I datori di lavoro dovranno indicare il <CodiceEvento> "AOR" già in uso per gli eventi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa tutelati dai Fondi di solidarietà e dal FIS, gestiti con il sistema del *ticket*.

A tale fine avranno cura di compilare il flusso Uniemens secondo le seguenti modalità. Nell'elemento <Settimana> di <DatiRetributivi> di <DenunciaIndividuale>, nel campo <CodiceEvento> andranno utilizzati i codici che identificano l'evento di riduzione/sospensione tutelato dal Fondo. Gli stessi andranno valorizzati nell'elemento <EventoGiorn> dell'elemento <Giorno> in corrispondenza di <CodiceEventoGiorn> (contenente la codifica della tipologia dell'evento del giorno). L'elemento <NumOreEvento> dovrà contenere il numero ore dell'evento espresso in centesimi. Per la modalità di corretta compilazione del suddetto elemento si rinvia alle indicazioni fornite nel documento tecnico Uniemens. Nell'elemento <IdentEventoCIG> va indicato il codice identificativo (*ticket*) ottenuto dall'apposita funzionalità "Inserimento ticket", prevista all'interno della procedura di inoltro della domanda al Fondo, sia in caso di assegno richiesto (non ancora autorizzato) sia dopo avere ricevuto l'autorizzazione.



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

Tale *ticket* identifica l'intero periodo di riduzione/sospensione e deve essere indicato nella domanda di accesso alla prestazione per consentirne l'associazione con l'autorizzazione rilasciata all'esito dell'istruttoria. Anche l'elemento <CodiceEvento> di <DifferenzeACredito> dovrà essere valorizzato con il codice evento "AOR".

Infine l'INPS – con Messaggio dell'8 agosto 2022, n. 3112 – ha fornito le prime indicazioni utili per la successiva gestione delle note di rettifica afferenti alle contribuzioni ex D.Lgs. n. 148/2015, emesse nei confronti dei datori di lavoro che hanno operato, nei periodi contributivi dal mese di gennaio 2022 al mese di giugno 2022 in difformità alle istruzioni fornite con Messaggio INPS n. 637/2022.

Nello specifico, i datori di lavoro interessati provvederanno a inviare, entro 45 giorni dall'8 agosto 2022, una richiesta di attribuzione del Codice di autorizzazione (CA) "4K", che assume il nuovo significato di "Azienda con NdR per contribuzione D.Lgs 148/2015 in difformità al messaggio n. 637/2022".

La richiesta dovrà essere inoltrata tramite Cassetto Previdenziale del Contribuente sotto la voce "Posizione Aziendale", selezionando uno dei due seguenti oggetti appositamente istituiti:

- a) "Richiesta CA 4K periodi da gennaio a giugno 2022";
- b) "Richiesta CA 4K periodi parziali".

I datori di lavoro, che non si sono attenuti alle indicazioni di cui al paragrafo 8 del messaggio n. 637/2022 per i periodi contributivi da gennaio 2022 a giugno 2022, opereranno per l'ipotesi a) e l'assegnazione del CA "4K" avverrà centralmente (per l'intero periodo da gennaio 2022 a giugno 2022).

DIRITTO DEL LAVORO

Le novità di settembre sullo smart working contenute nella legge n. 122/2022

L'art. 41-bis, legge n. 122/2022 ha modificato il comma 1 dell'art. 23, legge n. 81/2017, relativamente alle modalità di comunicazione dell'attività di smart working.

Le aziende che vogliono ricorrere allo smart working devono stipulare accordi individuali con i singoli dipendenti che vogliono adottare questa modalità organizzativa.

L'accordo deve prevedere:

- la durata del periodo di smart working;
- l'eventuale alternanza tra periodi di lavoro in presenza e smart working;
- i luoghi di esercizio della prestazione lavorativa;
- gli strumenti di lavoro utilizzati;
- i tempi di riposo;
- le misure tecniche volte a garantire il diritto alla disconnessione;
- le forme e modalità di controllo della prestazione lavorativa compatibili con la normativa sulla privacy e lo Statuto dei Lavoratori;
- le forme e modalità di esercizio dei diritti sindacali.

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

A partire dal 1° settembre 2022, le aziende che firmano accordi individuali per lo smart working **non dovranno più trasmettere le singole intese** raggiunte una per una con ogni dipendente, ma si limiteranno a comunicare solo l'elenco dei lavoratori che hanno deciso in autonomia di firmare l'accordo. In particolare, il datore di lavoro è tenuto a comunicare, in **via telematica** al MLPS i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile.

Lo stesso dicastero provvederà a rendere disponibili i medesimi dati all'INAIL con le modalità previste dal Codice dell'amministrazione digitale.

I **dati da comunicare**, in riferimento ai lavoratori con i quali è stato sottoscritto un accordo di smart working, sono le seguenti:

- nominativo del lavoratore;
- data di inizio delle prestazioni di lavoro in modalità agile;
- data di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile.

In caso di **mancata comunicazione o di comunicazione effettuata con modalità difformi** da quanto previsto dal decreto MLPS, si applica la **sanzione amministrativa pecuniaria da € 100 ad € 500** per ogni lavoratore interessato in caso di violazione degli obblighi informativi, ex art. 19, comma 3, D.Lgs. n. 276/2003.

Il lavoratore ha diritto alla **tutela** contro:

- gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali;
- gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nei limiti e alle condizioni ex art. 2, comma 3, D.P.R. n. 1124/1965, quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.

Inoltre, le singole aziende, su richiesta degli interessati, hanno la possibilità di concedere comunque ai dipendenti di lavorare in smart working, dando, nei casi di richiesta, priorità ai seguenti lavoratori:

- con figli di età fino a 12 anni;
- con figli in condizioni di disabilità e senza limiti di età;
- con disabilità in situazione di gravità accertata o caregiver.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - con decreto del 22 agosto 2022, n. 149 - ha recepito le novità introdotte dalla legge n. 122/2022, relativamente alla nuova comunicazione semplificata per il lavoro agile per i datori di lavoro.

In tal senso, **con decorrenza dal 1° settembre 2022**, ci sarà una **mera comunicazione dei nominativi dei lavoratori e della data di inizio e di cessazione** delle prestazioni di lavoro in modalità agile, da trasmettersi in via telematica al MLPS.

Il modulo si compone di 5 sezioni:

- dati del datore di lavoro: codice fiscale e ragione sociale;
- dati del lavoratore: codice fiscale e dati anagrafici;



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

- dati del rapporto di lavoro: data inizio, tipologia (tempo determinato, indeterminato, apprendistato), Pat e voce di tariffa INAIL;
- dati dell'accordo di lavoro agile: data di sottoscrizione, tipologia di durata (a tempo determinato o indeterminato), data inizio e cessazione;
- dati di invio: inizio, modifica, annullamento, cessazione.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – con comunicato del 26 agosto 2022, n. 3066 – ha fornito ulteriori chiarimenti sulla comunicazione di attivazione del rapporto di smart working, modificando in parte quanto declinato nel D.M. n. 149 del 22 agosto 2022.

Nel dettaglio, il MLPS renderà disponibile, a partire dal 1° settembre 2022, l'apposito **modulo di “comunicazione”** attraverso il portale Servizi Lavoro, accessibile tramite autenticazione SPID e CIE.

L'**obbligo di effettuare la comunicazione** si applica solo ai nuovi accordi di lavoro agile o qualora si intenda procedere a modifiche (ivi comprese proroghe) di precedenti accordi.

Restano, dunque, valide le comunicazioni già effettuate secondo le modalità della disciplina previgente.

Infine, il MLPS ha specificato che, trattandosi di una mera trasformazione della modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, la relativa comunicazione andrà effettuata **entro il termine di cinque giorni dall'adozione dello smart working**.

Inoltre, poiché la piena operatività della nuova procedura richiede l'adeguamento dei sistemi informatici dei datori di lavoro relativamente all'utilizzo dei servizi Rest di invio delle comunicazioni, in fase di prima applicazione delle nuove modalità, l'obbligo della comunicazione potrà essere assolto **entro il 1° novembre 2022**.

Il datore di lavoro dovrà conservare l'**accordo individuale** per un periodo di **cinque anni** dalla sottoscrizione.

VIGILANZA SUL LAVORO

Come cambia il rapporto di lavoro dopo il Decreto “Trasparenza”

Nella Gazzetta Ufficiale del 29 luglio 2022, n. 176 è stato pubblicato il D.Lgs. 27 giugno 2022, n. 104, recante “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea”.

Il provvedimento – definito decreto “Trasparenza” – ha previsto, con **decorrenza 13 agosto 2022**, dei nuovi **obblighi informativi** in capo al datore di lavoro, **all'atto dell'assunzione**.

Nello specifico:

- in caso di omessa consegna del contratto individuale di lavoro o copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro, verrà sanzionato ex art. 19, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003;

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@commercialistiassociatisiena.it

C.F. e P.IVA 00918770520

- in caso, invece, “di consegna di tali documenti, ove gli stessi risultino incompleti, il datore di lavoro/committente risulterà sanzionabile unicamente dopo che siano scaduti infruttuosamente gli ulteriori termini (7 giorni o un mese) previsti in relazione alla tipologia di informazioni omesse”.

La consegna dei documenti incompleti diviene violazione soltanto dopo il trascorso dei termini indicati: in caso di accesso ispettivo dunque, laddove detti termini non siano ancora compiuti, l'ispettore non potrebbe, comunque, notificare diffida al trasgressore.

Pertanto, la consegna dei documenti in questione (incompleti) in ogni caso amplia il perimetro di legalità, ovviamente entro i limiti menzionati.

La **sanzione amministrativa pecuniaria da € 250 ad € 1.500 per ogni lavoratore interessato** si rende applicabile trascorsi sette giorni dall'inizio della prestazione lavorativa.

Per le seguenti **informazioni**, il **termine** per fornirle è invece **di un mese** (corrispondente giorno del mese successivo):

- identità delle imprese utilizzatrici, quando e non appena è nota (nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro);
- il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;
- la durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore o, se ciò non può essere indicato all'atto dell'informazione, le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi;
- la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;
- il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;
- gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso.

L'INL – con Circolare del 10 agosto 2022, n. 4 – ha fornito le prime istruzioni operative, ricordando che le nuove regole si applicano, oltre che ai rapporti di lavoro subordinato, anche a quelli di lavoro agricolo, a tempo indeterminato e determinato, ed ai contratti di:

- lavoro somministrato;
- lavoro intermittente;
- collaborazioni etero-organizzate, ex art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015;
- collaborazioni coordinate e continuative, ex art. 409, c.p.c.;
- contratti di prestazione occasionale, ex art. 54-bis, D.L. n. 50/2017.

Inoltre, le disposizioni operano anche con riguardo ai rapporti di **lavoro marittimo e della pesca, domestico e con le pubbliche amministrazioni**.

Restano esclusi i rapporti che prevedono un periodo di lavoro effettivo di durata pari o inferiore ad una media di tre ore a settimana in un periodo di riferimento di quattro settimane consecutive.

Per l'assolvimento dei nuovi adempimenti informativi, è possibile avvalersi di una **comunicazione in formato “elettronico”** e **conservarne prova della trasmissione o della ricezione** per la durata di **cinque anni** dalla conclusione del rapporto di lavoro.

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

Inoltre, l'INL ha precisato che la relativa disciplina di dettaglio potrà essere comunicata attraverso il rinvio al contratto collettivo o ad altri documenti aziendali qualora questi vengano contestualmente consegnati al lavoratore ovvero messi a disposizione secondo le modalità di prassi aziendali.

Per quanto riguarda l'**orario di lavoro**, il datore di lavoro dovrà indicare la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile.

Se il rapporto di lavoro, caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, non prevede un orario normale di lavoro programmato, il **datore di lavoro informa il lavoratore circa:**

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

Qualora il lavoratore denunci il mancato, ritardato, incompleto o inesatto assolvimento degli obblighi di trasparenza, è assoggettato ad una **sanzione amministrativa**, ad opera dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

In questo caso trova applicazione la **procedura di diffida**, ex art. 13, D.Lgs. n. 124/2014: in tal senso, l'ispettore diffida il trasgressore e l'eventuale obbligato in solido a sanare la inosservanza rilevata: in caso di effettiva ottemperanza alla diffida entro 30 giorni, trova applicazione la sanzione minima prevista dalla legge con l'estinzione del procedimento sanzionatorio a seguito del pagamento dell'importo dovuto.



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

PRINCIPALI SCADENZE

Data scadenza/decorrenza	Ambito	Attività	Soggetti obbligati	Modalità
Lunedì 26/09/2022	ENPAIA	Denuncia delle retribuzioni e versamento dei contributi previdenziali per gli impiegati	Aziende agricole	M.A.V. bancario - denuncia on line
Venerdì 30/09/2022	Mod.730	I datori di lavori che prestano assistenza fiscale, per le dichiarazioni presentate dai contribuenti dal 1° settembre al 30 settembre: consegnano al dipendente copia del Mod. 730 e del prospetto di liquidazione Mod. 730-3. Inviacono all'Agenzia delle Entrate i modelli 730	Sostituti d'imposta	Presentazione
Venerdì 30/09/2022	INPS ex ENPALS	Denuncia contributiva mensile unificata	Aziende settori sport e spettacolo	Procedura telematica
Venerdì 30/09/2022	INPS	Denuncia contributiva e retributiva – Uniemens individuale comunicazione dei dati retributivi e contributivi	Datori di lavoro	Trasmissione telematica
Venerdì 30/09/2022	LUL	Stampa Libro Unico del Lavoro relativo al periodo di paga precedente	Datori di lavoro, intermediari obbligati alla tenuta	Stampa meccanografica - Stampa Laser