Periodico di informazione lavoristica e previdenziale

TeamSystem

TEAMSYSTEM LABOUR REVIEW

n. 298

In collaborazione con

Euroconference

TeamSystem

Studio HR

TeamSystem Studio HR: la soluzione per digitalizzare la relazione tra Studio-Azienda-Dipendenti

La trasformazione digitale sta interessando tutte le professioni e ha un particolare impatto anche sul mondo del lavoro. Le stesse attività tipiche dei Consulenti del Lavoro (elaborazione buste paga, contributi, adempimenti e inquadramento dei dipendenti), possono ora essere svolte in modo più efficiente, creando una nuova relazione tra lo Studio, le Aziende clienti e i loro Dipendenti.

TeamSystem Studio HR è la soluzione che supporta il Consulente del Lavoro nella gestione digitale delle Risorse Umane per le proprie Aziende clienti. Lo Studio può **condividere documenti, KPI, comunicazioni e offrire nuovi servizi di consulenza a valore,** creando un ecosistema digitale Studio/Azienda/Dipendenti.

La soluzione, integrata con il gestionale Paghe di Studio, è caratterizzata da:

- **Portale Studio**, che permette al Consulente del Lavoro di avere a disposizione tutte le informazioni e i documenti per ogni azienda cliente in un unico spazio ordinato e sicuro;
- **Portale Azienda**, che consente all'Azienda di gestire le comunicazioni con il Consulente del Lavoro e i processi di amministrazione delle Risorse Umane;
- **Portale Dipendenti e App**, che permette al Dipendente di consultare, gestire e scambiare - anche tramite App - documenti e informazioni relative al proprio rapporto di lavoro con l'azienda;
- **Servizi a valore**, moduli aggiuntivi che consentono al Professionista di attivare servizi di consulenza per i propri clienti.

Il Consulente del Lavoro può così creare una nuova relazione di collaborazione digitale tra Studio-Azienda-Dipendenti e monetizzare ancora di più i servizi a valore offerti.

Per maggiori informazioni: ***www.teamsystem.com/teamsystem-studio-hr***

Sommario

Osservatorio del lavoro 2

Normativa e prassi in evidenza

D.Lgs. 105/2022: chiarimenti sui profili sanzionatori 11

Congedo paternità: procedura per padri lavoratori autonomi 17

Schede operative

In Gazzetta il Decreto Aiuti-quater e la conversione in legge del Decreto Aiuti-ter 19

Welfare aziendale 2022 22

Esonero contributivo del 50% a favore delle mamme lavoratrici 24

Contrattazione collettiva

Rinnovi contrattuali ottobre 2022 25

Scadenzario

Principali scadenze del mese di gennaio 27

Rapporto di lavoro

D.Lgs. 105/2022: chiarimenti sui profili sanzionatori

L'INL, con nota n. 2414 del 6 dicembre 2022, ha offerto chiarimenti in merito alla corretta applicazione e ai profili di carattere sanzionatorio della disciplina contenuta nel D.Lgs. 105/2022, che, nel modificare, fra l'altro, il D.Lgs. 151/2001 e la L. 104/1992, ha introdotto misure dirette a realizzare un migliore contemperamento tra l'attività lavorativa e professionale e la vita familiare dei genitori e dei prestatori di assistenza (c.d. caregiver familiari), nonché una più equa condivisione tra uomini e donne delle responsabilità di cura e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare.

INL, nota, 6/12/2022, n. 2414

Pec Inps: sospensione temporanea del servizio

L'Inps, con notizia del 6 dicembre 2022, ha informato che il servizio pec sarà sospeso dalle ore 17 del 13 dicembre alle ore 13 del 14 dicembre 2022, a causa di attività tecniche di cambio di gestore. L'Istituto invita, pertanto, gli utenti a non inviare messaggi pec oltre le 16:30 del 13 dicembre 2022, per consentire la completa ricezione dei messaggi inviati.

Inps, notizia, 6/12/2022

Frana Ischia: in G.U. il D.L. di sospensione degli adempimenti

È stato pubblicato sulla G.U. n. 283 del 3 dicembre 2022 il D.L. 186 del 3 dicembre 2022, che sospende dal 26 novembre 2022 al 30 giugno 2023 gli adempimenti e i versamenti tributari, contributivi e amministrativi in scadenza dalla data del 26 novembre 2022 nei confronti dei soggetti con sede operativa o legale nel territorio dei comuni di Casamicciola Terme e di Lacco Ameno dell'isola di Ischia, colpiti da eccezionali eventi atmosferici. Il testo prevede:

- la sospensione dei termini relativi agli adempimenti e versamenti tributari, contributivi o di pagamento delle cartelle di pagamento per i residenti delle zone colpite fino al 30 giugno 2023;
- la sospensione, fino al 31 dicembre 2022, dei termini processuali e dei giudizi civili e penali presso il Tribunale di Ischia o di altri Tribunali nel caso in cui la parte o il difensore siano residenti nella zona colpita dall'evento alluvionale;
- la medesima sospensione, fino al 31 dicembre 2022, per i giudizi amministrativi, contabili, tributari e militari;
- la proroga al 31 dicembre 2023 del termine per la cessazione della Sezione distaccata insulare di Ischia, attualmente fissata al 31 dicembre 2022.

D.L. 3/12/2022, n. 186, G.U. 3/12/2022, n. 283

Trasmigrazione di ente già dotato di personalità giuridica: iscrizione al Runts per silenzio-assenso

Il Ministero del lavoro, con nota n. 18655 del 2 dicembre 2022, ha fornito chiarimenti sui casi di enti del Terzo settore, già dotati di personalità giuridica, per i quali, dopo la trasmigrazione, siano inutilmente trascorsi senza alcun provvedimento espresso o anche senza alcuna interlocuzione con il competente Ufficio del Runts, i termini procedimentali di 180 giorni di cui all'articolo 54, Codice del Terzo settore (al netto della sospensiva prevista dall'ultimo periodo del comma 2 del citato articolo).

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nota, 2/12/2022, n. 18655

Bonus 200 euro: istruzioni Inps per il riesame delle domande

L'Inps, con messaggio n. 4314 del 30 novembre 2022, ha offerto istruzioni per la presentazione delle istanze di eventuali riesami da parte dei richiedenti il bonus 200 euro, le cui domande sono

state respinte per non avere superato i controlli inerenti all'accertamento dei requisiti normativamente previsti, nonché le indicazioni per la gestione dei medesimi.
Il termine, da ritenersi non perentorio, per proporre istanza di riesame è di 90 giorni decorrenti dalla data di pubblicazione del messaggio in oggetto (ovvero dalla conoscenza della reiezione, se successiva), al fine di consentire l'eventuale supplemento di istruttoria, anche mediante produzione da parte dell'interessato della documentazione utile. L'utente può presentare richiesta di riesame accedendo alla stessa sezione del sito Inps in cui è stata presentata la domanda "Indennità una tantum 200 euro".
Per le domande nello stato "Respinta" è disponibile la lista dei motivi di reiezione e il tasto "Chiedi riesame", che consente di inserire la motivazione della richiesta e, attraverso la funzione "Allega documentazione", i documenti previsti per il riesame.

Inps, messaggio, 30/11/2022, n. 4314

Comunicazioni lavoro agile: adempimento ulteriormente differito al 1° gennaio 2023

Il Ministero del lavoro, con notizia del 24 novembre 2022, ha comunicato che il termine per inoltrare le comunicazioni obbligatorie relative allo smart working (articolo 23, comma 1, L. 81/2017), fissato al 1° dicembre 2022, è stato differito al 1° gennaio 2023, per garantire a tutti i soggetti obbligati e abilitati la possibilità di adeguarsi alle modalità definite dal D.M. 149/2022.
Il Dicastero, inoltre, informa che dal 15 dicembre 2022 sarà resa disponibile una modalità alternativa per l'inoltro massivo delle comunicazioni di lavoro agile mediante l'applicativo informatico, che consentirà, tramite un file Excel, di assolvere ai predetti obblighi in modo più semplice e veloce.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, notizia, 24/11/2022

Legge di Bilancio 2023: approvato il DdL

Il Consiglio dei Ministri, nella seduta n. 5 del 21 novembre 2022, ha approvato il disegno di legge recante il bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e il bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025 e l'aggiornamento del Documento programmatico di bilancio (DPB).
In particolare, il testo approvato prevede:

- assegno unico: per il 2023 sarà maggiorato del 50% per il primo anno e di un ulteriore 50% per le famiglie composte da 3 o più figli. È confermato l'assegno per i disabili;
- premi di produttività fino a 3.000 euro tassati con aliquota al 5%;
- agevolazioni alle assunzioni a tempo indeterminato con una soglia di contributi fino a 6.000 euro per chi ha già un contratto a tempo determinato e, in particolare, per le donne under 36 e per i percettori del Reddito di cittadinanza;
- introduzione per i lavoratori autonomi di una flat tax incrementale al 15%, con una franchigia del 5% e un tetto massimo di 40.000 euro;
- si avvia un nuovo schema di anticipo pensionistico per il 2023, che consente di andare in pensione con 41 anni di contributi e 62 anni di età anagrafica (quota 103). Per chi decide di restare al lavoro si applicherà la decontribuzione del 10%;
- Opzione donna prorogata con modifiche per il 2023: in pensione a 58 anni con 2 figli o più, a 59 anni con un figlio, a 60 anni negli altri casi;
- confermato l'APE sociale per i lavori usuranti;
- Reddito di cittadinanza: dal 1° gennaio 2023, alle persone tra 18 e 59 anni (abili al lavoro ma che non abbiano nel nucleo disabili, minori o persone a carico con almeno 60 anni d'età), è riconosciuto il reddito nel limite massimo di 7-8 mensilità, invece delle attuali 18 rinnovabili. È, inoltre, previsto un periodo di almeno 6 mesi di partecipazione a un corso di formazione o riqualificazione professionale; in mancanza, decade il beneficio del reddito. Si decade anche nel caso in cui si rifiuti la prima offerta lavorativa congrua;
- dal 1° gennaio 2023 la soglia per l'uso del contante salirà da 1.000 a 5.000 euro;

- rifinanziato il Fondo garanzia PMI per 1 miliardo di euro per il 2023: il Fondo garantisce tutte le operazioni finanziarie direttamente finalizzate all'attività d'impresa concesse da un soggetto finanziatore (banca o altro).

Consiglio dei Ministri, 21/11/2022, n. 5

In G.U. il Decreto Aiuti-quater: limite dei fringe benefit innalzato a 3.000 euro

È stato pubblicato sulla G.U. n. 270 del 18 novembre 2022 il D.L. 176 del 18 novembre 2022 (Decreto Aiuti-quater), con misure urgenti di sostegno nel settore energetico e di finanza pubblica.
Nello specifico, l'articolo 3, comma 10, prevede che, limitatamente al periodo d'imposta 2022, in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, Tuir, non concorrono a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti e le somme erogate o rimborsate ai medesimi dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale entro il limite complessivo di 3.000 euro.

D.L. 18/11/2022, n. 176, G.U. 18/11/2022, n. 270

Pubblicata la legge di conversione del Decreto Aiuti-ter

È stata pubblicata sulla G.U. n. 269 del 17 novembre 2022, la L. 175 del 17 novembre 2022, di conversione del D.L. 144/2022 (Decreto Aiuti-ter), recante "Ulteriori misure urgenti in materia di politica energetica nazionale, produttività delle imprese, politiche sociali e per la realizzazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)", in vigore dal 18 novembre 2022. In particolare, viene confermato il bonus 150 euro per i lavoratori dipendenti con una retribuzione imponibile fino a 1.538 euro e viene precisato che per i dipendenti pubblici non è necessario presentare alcuna autodichiarazione per ottenere il pagamento dell'una tantum. Nel medesimo numero della Gazzetta Ufficiale è pubblicato anche il testo del D.L. 144/2022 coordinato con la legge di conversione 175/2022.

L. 17/11/2022, n. 175, G.U. 17/11/2022, n. 269

Bonus 150 euro: precisazione sulla determinazione della retribuzione imponibile

L'Inps, con messaggio n. 4159 del 17 novembre 2022, relativamente al bonus 150 euro per i lavoratori dipendenti aventi una retribuzione imponibile nella competenza del mese di novembre 2022 non eccedente l'importo di 1.538 euro (articolo 18, D.L. 144/2022), ha chiarito, d'intesa con il Ministero del lavoro, che la retribuzione imponibile nella competenza del mese di novembre 2022 è da considerare al netto della 13ª mensilità, o ratei della stessa, stante la particolare natura di tale mensilità aggiuntiva, laddove l'erogazione avvenga nella competenza del mese di novembre 2022. L'Istituto, inoltre, chiarisce che, nelle ipotesi in cui i datori di lavoro non avessero erogato l'indennità con la retribuzione di novembre 2022 per motivi gestionali, nonostante il diritto dei lavoratori a percepirla, potranno esporre il conguaglio anche sul flusso di competenza di dicembre 2022.

Inps, messaggio, 17/11/2022, n. 4159

Indennità una tantum 150 euro: le istruzioni Inps

L'Inps, con circolare n. 127 del 16 novembre 2022, ha offerto istruzioni applicative in materia di indennità una tantum per pensionati e altre categorie di soggetti, previste dall'articolo 19, D.L. 144/2022. L'indennità è erogata d'ufficio dall'Istituto ai soggetti titolari, nel mese di novembre 2022, delle prestazioni di disoccupazione NASpI, DIS-COLL, di trattamenti di mobilità in deroga o di indennità pari alla mobilità, nonché a favore dei lavoratori che hanno percepito l'indennità di disoccupazione agricola in competenza anno 2021, a favore dei lavoratori che hanno beneficiato delle indennità Covid-19 di cui al D.L. 41/2021 e al D.L. 73/2021, nonché a favore dei lavoratori autonomi occasionali e incaricati alle vendite a domicilio beneficiari dell'indennità una tantum di 200 euro di cui all'articolo 32, commi 15 e 16, D.L. 50/2022. I suddetti lavoratori, pertanto, non devono

presentare domanda per il riconoscimento dell'indennità, ma la stessa è erogata dall'Inps secondo le modalità con cui è effettuato il pagamento delle prestazioni di NASpI, DIS-COLL, disoccupazione agricola, indennità Covid-19 e indennità di cui all'articolo 32, commi 15 e 16, D.L. 50/2022.
Per quanto riguarda, invece, i lavoratori potenziali destinatari delle indennità una tantum di cui all'articolo 19, commi 11, 13 e 14 (collaboratori coordinati e continuativi e dottorandi e assegnisti di ricerca; lavoratori stagionali, a tempo determinato e intermittenti; lavoratori iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo), D.L. 144/2022, per accedere al beneficio devono presentare domanda all'Inps esclusivamente in via telematica, utilizzando i consueti canali messi a disposizione per i cittadini e per gli Istituti di patronato sul portale web dell'Istituto, entro il 31 gennaio 2023.
La domanda è disponibile sul sito www.inps.it, seguendo il percorso "Prestazioni e servizi" > "Servizi" > "Punto d'accesso alle prestazioni non pensionistiche"; una volta autenticati sarà necessario selezionare la categoria di appartenenza per la quale si intende presentare domanda fra quelle dettagliate nella presente circolare.

Inps, circolare, 16/11/2022, n. 127

Individuati i settori caratterizzati da disparità uomo-donna per l'anno 2023

Il Ministero del lavoro e il Mef, con D.I. 327 del 16 novembre 2022, hanno individuato, per l'anno 2023, i settori e le professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera di almeno il 25% la disparità media uomo-donna, sulla base delle elaborazioni effettuate dall'Istat in relazione alla media annua del 2021. I settori e le professioni individuati sono elencati rispettivamente nelle tabelle A e B in allegato al decreto e rilevano, limitatamente al settore privato, ai fini della concessione degli incentivi di cui all'articolo 4, comma 11, L. 92/2012, per l'anno 2023.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Mef, D.I. 16/11/2022, n. 327

Tfr: indice di rivalutazione di ottobre 2022

Il coefficiente di rivalutazione per la determinazione del trattamento di fine rapporto, accantonato al 31 dicembre 2021, per il mese di ottobre 2022 è pari a 9,018362. L'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al mese di ottobre è pari a 117,2.

Istat, comunicato stampa, 16/11/2022

Un QR-Code presenta ai giovani lavoratori dipendenti i servizi Inps

L'Inps, con messaggio n. 3993 del 7 novembre 2022, ha comunicato che, in attuazione del PNRR, è stato previsto l'utilizzo del QR-Code per l'accesso a un servizio di informazione in favore di giovani lavoratori neoassunti nel settore privato, al fine di invitarli a conoscere i servizi on-line offerti dall'Istituto, accedendo all'area riservata MyINPS.
A tale fine, a un campione di lavoratori neoiscritti nel mese di luglio 2022 al Fondo pensioni lavoratori dipendenti (FPLD), compresi nella fascia d'età dai 18 ai 30 anni, sarà inviata una lettera con la richiesta di inquadrare il QR-Code in essa contenuto per aprire lo spot della campagna di informazione.

Inps, messaggio, 7/11/2022, n. 3993

Commissioni di certificazione, conciliazione, arbitrato: nuovo obbligo formativo per i cdl

Il Cno dei consulenti del lavoro, con nota n. 6991 del 29 ottobre 2022, ha offerto chiarimenti in merito all'adozione del nuovo Regolamento delle commissioni di certificazione, conciliazione e arbitrato dei consulenti del lavoro, entrato in vigore il 1° ottobre 2022, alla formazione dei commissari e al corretto computo dei crediti in relazione all'anno solare in corso. Il nuovo obbligo formativo previsto dall'articolo 6, comma 5, del nuovo Regolamento, sancisce che "tutti i componenti delle Commissioni e delle Sotto-Commissioni, ordinari e supplenti, sono obbligati ad effettuare almeno

4 ore di formazione specifica sui procedimenti e le funzioni previste dal Regolamento, per ciascun anno (1° gennaio/31 dicembre)". Il Regolamento precedente, in vigore fino al 30 settembre 2022, invece, stabiliva l'obbligo di effettuare almeno 24 ore di formazione nel primo anno e almeno 16 ore per ciascun anno successivo (1° gennaio/31 dicembre).
Pertanto, per il periodo 1° gennaio-30 settembre i commissari sono tenuti a svolgere almeno 18 ore di formazione nel primo anno e almeno 12 per le annualità successive, mentre per il restante periodo 1° ottobre-31 dicembre l'obbligo formativo sarà pari a un solo credito, da maturare in relazione al programma allegato alla nota e aggiornato sulla base delle novità normative introdotte dal Regolamento. Un commissario in carica da più anni, quindi, nel 2022 dovrà maturare 13 crediti (in luogo di 16), di cui almeno 1 nelle materie inerenti "ai procedimenti e alle funzioni previste dal Regolamento". Sul sito di categoria, nell'area riservata alla Formazione per i Consigli provinciali, è possibile seguire specifici percorsi dedicati alla formazione dei componenti delle Commissioni.
Cno dei consulenti del lavoro, nota, 29/10/2022, n. 6991

Contributi e fisco

Società sportive: ulteriore proroga per adempimenti e versamenti sospesi

L'Inps, con messaggio n. 4358 del 1° dicembre 2022, ha ulteriormente prorogato dal 16 al 22 dicembre 2022 il termine di sospensione degli adempimenti e versamenti dei contributi e dei premi per l'assicurazione obbligatoria per le federazioni sportive nazionali, le discipline sportive associate, gli enti di promozione sportiva e le associazioni e società sportive professionistiche e dilettantistiche che hanno il domicilio fiscale, la sede legale o la sede operativa in Italia e che operano nell'ambito di competizioni sportive in corso di svolgimento, in scadenza nel periodo dal 1° gennaio 2022 al 30 novembre 2022.
Pertanto, i suddetti versamenti possono essere effettuati, in unica soluzione, senza applicazione di sanzioni o interessi, entro il 22 dicembre 2022. Entro la stessa data dovranno essere versate, in unica soluzione, le rate sospese dei piani di ammortamento già emessi, la cui scadenza ricada nel periodo temporale interessato dalla sospensione (1° gennaio 2022-30 novembre 2022).

Inps, messaggio, 1/12/2022, n. 4358

Giornalisti titolari di un rapporto di lavoro subordinato: assicurazione infortuni

L'Inail, con circolare n. 44 del 5 dicembre 2022, ha fornito istruzioni per la gestione degli infortuni e della riscossione dei contributi per i giornalisti professionisti, pubblicisti e praticanti titolari di un rapporto di lavoro subordinato di natura giornalistica, nel periodo dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2023.
L'assicurazione infortuni è attribuita all'Inail, con applicazione, tuttavia, della normativa regolamentare dell'Inpgi in vigore al 30 giugno 2022 per gli infortuni verificatisi dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2023; a decorrere dal 1° gennaio 2024, invece, si applica la disciplina prevista per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali stabilita dal D.P.R. 1124/1965 e dal D.Lgs. 38/2000 Per gli infortuni verificatisi dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2023, gli assicurati devono presentare le denunce di infortunio all'Inail, entro e non oltre 2 anni dal giorno in cui si è verificato l'infortunio, utilizzando l'apposita modulistica per la denuncia di infortunio e allegando, altresì, un certificato medico che attesti l'esito delle lesioni riportate e il presumibile grado di invalidità permanente, nonché ogni idonea documentazione medica relativa all'evento stesso.
Per il predetto periodo, inoltre, l'Inail è competente a riscuotere i contributi dovuti dai datori di lavoro per l'assicurazione infortuni dei giornalisti professionisti, dei pubblicisti e dei praticanti titolari di un rapporto di lavoro subordinato di natura giornalistica. La circolare precisa le modalità per il pagamento dei contributi e per l'invio delle denunce contributive mensili. Nell'allegato 5 sono riportate le istruzioni dettagliate per i datori di lavoro per la trasmissione delle denunce mensili e per la

compilazione del modello F24, da effettuarsi indicando i nuovi codici ditta in corso di comunicazione agli interessati tramite pec.

Inail, circolare, 5/12/2022, n. 44

Fondo vittime amianto: procedure e modalità di erogazione delle prestazioni

L'Inail, con circolare n. 43 del 2 dicembre 2022, ha offerto le istruzioni per la presentazione delle istanze di accesso al Fondo per le vittime dell'amianto, in favore degli eredi di coloro che sono deceduti a seguito di patologie asbesto-correlate per esposizione all'amianto nell'esecuzione delle operazioni portuali nei porti nei quali hanno trovato applicazione le disposizioni della L. 257/1992 e per l'erogazione delle prestazioni a favore degli aventi diritto, con riferimento alle ultime 2 annualità, secondo le modalità stabilite dal D.M. 30 settembre 2022.
La circolare precisa che gli aventi diritto devono presentare domanda all'Inail entro e non oltre il 16 gennaio 2023 (60 giorni dal 17 novembre 2022, data di pubblicazione del D.M. 30 settembre 2022). Le domande per l'anno 2021 devono riguardare le sentenze o i verbali di conciliazione giudiziale depositati entro il 31 dicembre 2020. Le domande per l'anno 2022 devono riguardare le sentenze o i verbali di conciliazione giudiziale depositati entro il 31 dicembre 2021.
L'Istituto indica anche le modalità di presentazione delle domande.

Inail, circolare, 2/12/2022, n. 43

Finanziamenti a pensionati Inps da estinguersi dietro cessione fino a un quinto della pensione

L'Inps, con messaggio n. 4357 del 1° dicembre 2022, ha comunicato l'adozione del nuovo schema di convenzione finalizzato a disciplinare la concessione di finanziamenti a pensionati Inps da estinguersi dietro cessione fino a un quinto della pensione (allegato n. 1) e il regolamento contenente le "Disposizioni per la cessione del quinto" (allegato n. 2).
L'attuale testo convenzionale ha validità dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2025. Le banche e gli intermediari finanziari interessati al convenzionamento potranno formalizzare la relativa istanza, a fare data dalla pubblicazione del presente messaggio, al fine della concessione di prodotti di finanziamento a pensionati Inps secondo i criteri e le modalità contemplati dallo stesso.

Inps, messaggio, 1/12/2022, n. 4357

Invalidità civile: ricalcolo automatizzato e centralizzato delle indennità di frequenza

L'Inps, con messaggio n. 4315 del 30 novembre 2022, ha comunicato l'avvio del ricalcolo automatizzato centralizzato delle indennità di frequenza per l'anno scolastico 2021/2022. In seguito, verranno rielaborate centralmente le indennità di frequenza per l'anno scolastico 2022-2023.

Inps, messaggio, 30/11/2022, n. 4315

Dichiarazione Temporary Framework: scadenza prorogata al 31 gennaio 2023

L'Agenzia delle entrate, con provvedimento n. 439400 del 29 novembre 2022, ha prorogato al 31 gennaio 2023 il termine di presentazione dell'autodichiarazione per gli aiuti della Sezione 3.1 e della Sezione 3.12 della Comunicazione della Commissione Europea del 19 marzo 2020 C(2020) 1863 final, recante "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza da Covid-19" (Temporary Framework).
La proroga accoglie la richiesta dei professionisti incaricati di trasmettere le autodichiarazioni per conto dei contribuenti loro assistiti, che hanno incontrato difficoltà di accesso alla sezione trasparenza del Registro nazionale degli aiuti di Stati (RNA), operazione utile a reperire le informazioni necessarie alla compilazione delle stesse autodichiarazioni.
Il provvedimento n. 439400/2022 dispone anche la proroga del termine per il riversamento degli

importi eccedenti i limiti dei massimali previsti dalle Sezioni 3.1 e 3.12 del Temporary Framework, di cui al punto 1.5 del provvedimento n. 143438/2022.

Agenzia delle entrate, provvedimento, 29/11/2022, n. 439400

Autodichiarazione Temporary Framework: aggiornate le Faq

L'Agenzia delle entrate, in data 29 novembre 2022, ha pubblicato 2 nuove Faq relativamente alle modalità di compilazione dell'autodichiarazione per gli aiuti di Stato Covid-19, da presentare entro il 31 gennaio 2023.

Agenzia delle entrate, aggiornamento Faq, 29/11/2022

Nuovo tasso di attualizzazione e rivalutazione per le agevolazioni a favore delle imprese da dicembre

È stato pubblicato sulla G.U. n. 279 del 29 novembre 2022 il decreto 23 novembre 2022 del Ministero delle imprese e del made in Italy, che fissa al 3,04% il tasso da applicare per le operazioni di attualizzazione e rivalutazione ai fini della concessione ed erogazione delle agevolazioni in favore delle imprese a decorrere dal 1° dicembre 2022.

Ministero delle imprese e del made in Italy, decreto, 23/11/2022, G.U. 29/11/2022, n. 279

Esonero contributivo per aziende private che abbiano conseguito la certificazione di parità di genere

Il Ministero del lavoro, di concerto con Ministero delle pari opportunità e Mef, ha pubblicato il D.I. 20 ottobre 2022, che definisce:

- i criteri e le modalità di concessione, a decorrere dall'anno 2022, dell'esonero contributivo introdotto dall'articolo 5, L. 162/2021, e dall'articolo 1, comma 276, L. 178/2020, come modificato dall'articolo 1, comma 138, L. 234/2021, in favore delle aziende private che abbiano conseguito la certificazione di parità di genere di cui all'articolo 46-bis, D.Lgs. 198/2006, per il periodo di validità della medesima certificazione;
- gli interventi finalizzati alla promozione della parità salariale di genere e della partecipazione delle donne al mercato del lavor,o da realizzare, a decorrere dal 2022, mediante il Fondo per il sostegno della parità salariale di genere del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in attuazione dell'articolo 1, comma 276, L. 178/2020, come modificato dall'articolo 1, comma 138, L. 234/2021.

A decorrere dall'anno 2022, le aziende private che abbiano conseguito la certificazione di parità di genere beneficiano, per il periodo di validità della predetta certificazione, di un esonero contributivo nella misura dell'1% dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, fermo restando il limite massimo di 50.000 euro annui. Per fruire del beneficio le aziende interessate inoltrano, esclusivamente in via telematica, apposita domanda all'Inps secondo i termini e le modalità indicate dall'Istituto medesimo con apposite istruzioni.

La dotazione del Fondo per il sostegno della parità salariale di genere del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nel limite di 2 milioni di euro annui, è destinata alla copertura di interventi finalizzati alla promozione della parità salariale di genere, delle pari opportunità sui luoghi di lavoro e della partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Ministero per le pari opportunità e per la famiglia, Mef, D.I. 20/10/2022

Procedura di lavoro agile: valorizzazione campi "Pat" e "Voce di tariffa" Inail

Il Ministero del lavoro, con notizia del 25 novembre 2022, relativamente alla comunicazione di lavoro agile ex articolo 23, comma 1, L. 81/2017 (come modificato dall'articolo 41-bis, D.L. 73/2022), ha precisato che è richiesta la valorizzazione dei campi "Pat Inail" e "Voce di tariffa Inail" anche

alle Amministrazioni statali (per le quali l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali è gestita con la forma della Gestione per conto dello Stato) e ad altri soggetti tenuti all'assicurazione obbligatoria, ma con forme speciali non gestite direttamente da Inail o altri enti.
Le regole della procedura prevedono che per i soggetti sopra indicati, nella sezione "Rapporto di lavoro", nella quale vengono comunicati i dati relativi alla tipologia e alla durata del contratto di lavoro, il campo "Pat Inail" possa essere valorizzato con i seguenti codici:

- 99992000 Ministeri
- 99990000 Ditta Estera
- 99990001 Studi Professionali/Altro.

Nel solo caso di ditta di nuova costituzione, alla quale, quindi, l'Inail non ha ancora attribuito un numero di Pat, può essere inserito eccezionalmente il codice "00000000" indicante "in attesa di codice Pat". Allo stesso modo, in merito al campo "Voce di tariffa", ai medesimi soggetti è già consentito l'inserimento in procedura del codice "0000".
I datori di lavoro che assolvono all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali per i lavoratori, con un soggetto diverso da Inail, come Inpgi o Enpaia, nella comunicazione di smart working devono inserire i valori "000000000" nel campo "Pat Inail" e "0000" in "Voce di tariffa Inail".

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, notizia, 25/11/2022

Esonero contributivo 0,8% a carico del lavoratore: chiarimenti procedurali

L'Inps, con messaggio n. 4270 del 25 novembre 2022, ha reso noto che, in fase di elaborazione delle denunce mensili, sono state riscontrate anomalie nella gestione dei DM, Rettifiche e Proposte VIG relative a denunce UniEmens per i mesi da gennaio a luglio 2022. In tali denunce, nelle quali sono stati valorizzati i codici che prevedono l'indicazione dell'imponibile nell'elemento <IdentMotivoUtilizzo> di <InfoAggCausaliContrib> (in particolare i codici "L024" e "L026"), diverse aziende hanno esposto imponibili secondo formati non previsti.
L'Istituto comunica che sono in corso i necessari interventi per la risoluzione del problema, tra i quali il ricalcolo dei DM e la rielaborazione automatica delle rettifiche, al fine di evitare, ove possibile, richieste di interventi da parte dei datori di lavoro e/o loro intermediari. Inoltre, la gestione delle note di rettifica per le aziende alle quali è stato attribuito il codice di autorizzazione "4K" attualmente prevede il blocco:

- della notifica;
- della definizione per passaggio a Recupero crediti e alla Gestione debiti.

Nei casi in cui l'attribuzione del codice di autorizzazione sia stato effettuato e risulti in anagrafica, ma lo stesso non risulti nella Nota di rettifica, è prevista una rielaborazione effettuata centralmente, volta ad allineare le informazioni negli archivi di gestione.
Le note di rettifica emesse e notificate ad aziende aventi il codice di autorizzazione "4K" attualmente sono bloccate; per la definizione delle stesse saranno date specifiche indicazioni alle Sedi.

Inps, messaggio, 25/11/2022, n. 4270

Una tantum 200 euro anche per titolari di trattamenti di mobilità in deroga

L'Inps, con messaggio n. 4231 del 23 novembre 2022, ha comunicato che l'indennità una tantum di 200 euro è riconosciuta anche in favore dei titolari di trattamenti di mobilità in deroga e di indennità di importo pari alla mobilità, considerata l'identità di ratio delle prestazioni e le esigenze di sostegno al reddito sottese all'articolo 32, comma 9, D.L. 50/2022. Pertanto, ai beneficiari, nel mese di giugno 2022, dei trattamenti di mobilità in deroga o di indennità pari alla mobilità, verrà riconosciuta d'ufficio, senza necessità di una domanda da parte dell'interessato, l'indennità una tantum di cui all'articolo 32, comma 9, D.L. 50/2022, e i pagamenti avverranno nel mese di dicembre 2022.
L'Istituto, relativamente al riconoscimento dell'indennità una tantum di importo pari a 150 euro, di cui all'articolo 19, comma 9, D.L. 144/2022, in favore dei lavoratori in commento, rinvia alla

circolare n. 127/2022.

Inps, messaggio, 23/11/2022, n. 4231

Anf per Fondi solidarietà e Fis: flusso UniEmens e istruzioni

L'Inps, con messaggio n. 4167 del 17 novembre 2022, ha offerto istruzioni in merito all'Anf a carico delle gestioni dei Fondi di solidarietà e del Fis. Infatti, dal 1° gennaio 2022, ai lavoratori destinatari dell'assegno di integrazione salariale erogato dai Fondi di solidarietà e dal Fis, spetta, in rapporto al periodo di paga adottato e alle medesime condizioni dei lavoratori a orario normale, l'Anf a carico delle gestioni dei Fondi stessi. L'Istituto fornisce ai datori di lavoro le istruzioni relative alle modalità di compilazione del flusso UniEmens ai fini del conguaglio degli Anf e le relative istruzioni contabili.

Inps, messaggio, 17/11/2022, n. 4167

Fondo nuove competenze: pubblicato il nuovo avviso

L'Anpal, con notizia del 10 novembre 2022, ha reso noto che, a partire dal 13 dicembre 2022, sarà possibile aderire al nuovo avviso pubblico del Fondo nuovo competenze, che ha una disponibilità finanziaria di un miliardo di euro a valere su risorse ReactEU, confluite nel Programma operativo nazionale Sistemi di politiche attive per l'occupazione (Pon Spao).

Rispetto alla precedente edizione del Fondo, sono 2 le principali novità:

- gli interventi saranno rivolti quasi integralmente a sostenere le imprese e i lavoratori ad affrontare i cambiamenti connessi alla doppia transizione digitale ed ecologica;
- il pieno coinvolgimento dei Fondi interprofessionali, a garanzia dell'efficacia e della qualità dei percorsi formativi. I Fondi devono manifestare il proprio interesse a partecipare, finanziando i progetti formativi dei datori di lavoro aderenti, entro il 3 dicembre 2022.

Gli accordi con le rappresentanze sindacali devono essere sottoscritti entro il 31 dicembre 2022, mentre le domande contenenti i progetti formativi devono essere presentate entro il 28 febbraio 2023 sulla piattaforma informatica MyANPAL.

I progetti formativi dovranno prevedere per ciascun lavoratore coinvolto una durata minima di 40 ore e massima di 200 ore. Il contributo massimo complessivo riconoscibile per ciascuna istanza non potrà eccedere i 10 milioni di euro. Il datore di lavoro ammesso a contributo potrà richiedere un'anticipazione nel limite del 40% del contributo concesso, previa presentazione di una fidejussione.

Anpal, notizia, 10/11/2022

D.Lgs. 105/2022: chiarimenti sui profili sanzionatori

INL, nota, 6/12/2022, n. 2414

L'INL, con nota n. 2414 del 6 dicembre 2022, ha offerto chiarimenti in merito alla corretta applicazione e ai profili di carattere sanzionatorio della disciplina contenuta nel D.Lgs. 105/2022, che, nel modificare, fra l'altro, il D.Lgs. 151/2001 e la L. 104/1992, ha introdotto misure dirette a realizzare un migliore contemperamento tra l'attività lavorativa e professionale e la vita familiare dei genitori e dei prestatori di assistenza (c.d. caregiver familiari), nonché una più equa condivisione tra uomini e donne delle responsabilità di cura e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare.

Il testo della nota n. 2414/2022

INL, nota, 6 dicembre 2022, n. 2414

Oggetto: D.Lgs. n. 105/2022 recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio" – sistema sanzionatorio.

Si fa seguito alla nota prot. n. 9550 del 6 settembre u.s. al fine di fornire specifiche indicazioni al personale ispettivo – condivise con l'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali che si è espresso con nota prot. n. 9699 del 17 novembre e 10147 del 2 dicembre 2022 – in ordine alla corretta applicazione ed ai profili di carattere sanzionatorio della disciplina contenuta nel D.Lgs. n. 105/2022 che, nel modificare, fra l'altro, il D.Lgs. n. 151/2001 e la L. n. 104/1992, ha introdotto misure dirette a realizzare un migliore contemperamento tra l'attività lavorativa e professionale e la vita familiare dei genitori e dei prestatori di assistenza (c.d. caregiver familiari), nonché una più equa condivisione tra uomini e donne delle responsabilità di cura e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare.

Congedo di paternità

L'art. 27-bis del D.Lgs. n. 151/2001, introdotto dall'art. 2, comma 1 lett. c), del D.Lgs. n. 105/2022, disciplina il "congedo di paternità obbligatorio", riconosciuto al padre lavoratore dipendente per un periodo di 10 giorni lavorativi (20 in caso di parto plurimo) e con corresponsione di una indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione (v. art. 29, D.Lgs. n. 151/2001). Le giornate di congedo non sono frazionabili a ore e possono essere utilizzate anche in via non continuativa nell'arco temporale intercorrente tra i 2 mesi precedenti la data presunta del parto e i 5 mesi successivi.

Tali giorni sono fruibili anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice e sono riconosciuti anche al padre che fruisce del congedo di paternità alternativo di cui all'art. 28 del D.Lgs. n. 151/2001.

Il datore di lavoro è tenuto al riconoscimento del congedo richiesto dal lavoratore – da ciò la sua obbligatorietà – nei modi previsti dal comma 6 dello stesso 27-bis (comunicazione in forma scritta al datore di lavoro dei giorni in cui si intende fruire del congedo, anche attraverso "l'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze", con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto e fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva).

Sotto il profilo sanzionatorio il legislatore ha introdotto il nuovo art. 31-bis del D.Lgs. n. 151/2001 prevedendo che "il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro

di cui all'articolo 27-bis sono puniti con la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582 e, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni".
Sul punto va evidenziata dunque la necessità di verificare, sul piano degli accertamenti ispettivi e in relazione alla mancata fruizione del congedo da parte del lavoratore, un eventuale comportamento datoriale che ne ostacoli la fruizione. Al riguardo non può ritenersi di ostacolo la richiesta datoriale di fruire del congedo in tempi compatibili con il preavviso di cinque giorni stabilito dal legislatore, a meno che un eventuale parto anticipato rispetto alla data presunta non consenta al lavoratore di rispettare il preavviso e ferme restando le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva.
Va altresì evidenziata la diffidabilità della violazione ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004, laddove il congedo sia evidentemente ancora fruibile.

Congedo di paternità alternativo
Le nuove disposizioni confermano il contenuto dell'art. 28 del D.Lgs. n. 151/2001 relativo alle tutele ed alle garanzie concernenti il congedo di paternità riconosciuto al padre in sostituzione della madre in presenza di situazioni particolarmente gravi, ora rubricato "congedo di paternità alternativo" (cfr. art. 2, comma 1 lett. d), D.Lgs. n. 105/2022).
Ai sensi del successivo comma 2 del già citato articolo 31-bis, il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui all'art. 28 del D.Lgs. n. 151/2001 è punito con le sanzioni previste dall'art. 18 del medesimo D.Lgs. n. 151/2001. Tale ultima disposizione prevede anzitutto la sanzione penale dell'arresto fino a sei mesi per poi stabilire, come modificato dall'art. 2, comma 1 lett. b), del D.Lgs. n. 105/2022, che il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del D.Lgs. n. 198/2006 o di analoghe certificazioni previste dalle Regioni e dalle Province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

Divieto di licenziamento
A seguito dell'introduzione delle modifiche al congedo di paternità, il divieto di licenziamento di cui all'art. 54 del D.Lgs. n. 151/2001 trova applicazione anche nei confronti del padre lavoratore nell'ipotesi in cui quest'ultimo abbia fruito degli istituti di cui agli artt. 27-bis (congedo di paternità obbligatorio) e 28 (congedo di paternità alternativo) e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino.
L'inosservanza delle disposizioni contenute nell'art. 54 cit. è punita con la sanzione amministrativa da euro 1.032 ad euro 2.582, non è ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'art. 16 della L. n. 689/1981 e inoltre, ove rilevata nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del D.Lgs. n. 198/2006 o di analoghe certificazioni previste dalle Regioni e dalle Province autonome nei rispettivi ordinamenti, impedisce al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

Diritto al rientro e alla conservazione del posto
Non sono state introdotte modifiche nel corpo dell'art. 56 del D.Lgs. n. 151/2001, recante la disciplina del "diritto al rientro e alla conservazione del posto", salvo per quanto concerne il regime sanzionatorio. L'inosservanza delle disposizioni contenute nell'articolo è infatti punita con le sanzioni di cui all'art. 54, comma 8, del D.Lgs. n. 151/2001 – ossia con la sanzione amministrativa da euro 1.032 ad euro 2.582 e, ove la violazione sia rilevata nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere, la stessa non può essere conseguita – e non è ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'art. 16 della L. n. 689/1981.

Riposi, permessi e congedi

Il D.Lgs. n. 105/2022 ha altresì modificato l'impianto sanzionatorio di cui all'art. 46 D.Lgs. n. 151/2011, estendendo la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582, già prevista per le ipotesi di inosservanza delle disposizioni relative ai riposi giornalieri del padre e della madre contenuti negli artt. da 39 a 41, del D.Lgs. n. 151/2001, anche a quelle concernenti i riposi e permessi per i figli con handicap grave (art. 42), l'assegnazione temporanea dei lavoratori dipendenti alle amministrazioni pubbliche (art. 42-bis) ed i riposi giornalieri del padre e della madre in caso di adozione e affidamento (art. 45).

Inoltre, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di cui agli articoli citati, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del D.Lgs. n. 198/2006 o di analoghe certificazioni previste dalle Regioni e dalle Province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

Riposi e permessi per i figli con grave disabilità

Ai fini della fruizione dei riposi e dei permessi per i figli con grave disabilità ai sensi della L. n. 104/1992, si evidenzia come anche l'art. 42 del D.Lgs. n. 151/2001 sia stato oggetto di modifiche, in quanto al coniuge convivente sono equiparati la parte di un'unione civile ed il convivente di fatto di cui all'art. 1, commi 20 e 36, della L. n. 76/2016, anche per il caso in cui la convivenza sia iniziata successivamente alla richiesta di congedo.

Divieto di discriminazione

L'art. 3, comma 1 lett. a), del D.Lgs. n. 105/2022 ha introdotto l'art. 2-bis della L. n. 104/1992 che sancisce il divieto di discriminare o riservare un trattamento meno favorevole ai lavoratori che chiedono o usufruiscono dei benefici di cui al citato art. 42 nonché dei benefici di cui all'art. 33 della stessa L. n. 104/1992, agli artt. 33 e 42 del D.Lgs. n. 151/2001, all'art. 18, comma 3-bis, della L. n. 81/2017 e all'art. 8 del D.Lgs. n. 81/2015, nonché di ogni altro beneficio concesso ai lavoratori medesimi in relazione alla condizione di disabilità propria o di coloro ai quali viene prestata assistenza e cura.

Chi intende agire in giudizio per il riconoscimento della sussistenza di una ipotesi di discriminazione e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 410 c.p.c.

Congedi parentali e assistenza ai figli

Il D.Lgs. n. 105/2022 è intervenuto anche sugli artt. 32 ss. del D.Lgs. n. 151/2001, apportando modifiche in materia di congedi parentali su aspetti concernenti fra l'altro:

- l'età del figlio (estendendo al compimento dei 12 anni di età il periodo di tempo entro cui è possibile percepire l'indennità riconosciuta prima solo fino a 6 anni);
- la durata del congedo (innalzando da 10 a 11 mesi il periodo di fruizione dell'istituto nel caso di un solo genitore o di un affidamento esclusivo del figlio);
- la disciplina dell'indennità (pari al 30% della retribuzione sia per i 3 mesi di congedo spettanti a ciascun
- genitore e non trasferibili dall'uno all'altro, sia per l'ulteriore periodo di 3 mesi suddivisibile tra i genitori a loro discrezione sia, infine, per i 9 mesi ora spettanti al genitore solo);
- l'incidenza dei congedi su altri istituti (i periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva).

Restano ferme le sanzioni già previste in materia di congedi parentali dall'art. 38 del D.Lgs. n. 151/2001, secondo cui il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro in questione sono puniti con la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582. A questo si aggiunge tuttavia l'ulteriore previsione secondo cui, ove rilevate nei due anni antecedenti alla

richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del D.Lgs. n. 198/2006 o di analoghe certificazioni previste dalle Regioni e dalle Province autonome nei rispettivi ordinamenti, tali condotte impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.
Permessi per assistere persona con disabilità ex art. 33, commi 2 e 3, L. n. 104/1992
L'art. 3 del D.Lgs. n. 105/2022 apporta modifica anche all'art. 33, commi 2 e 3, della L. n. 104/1992, prevedendo, fra le altre cose che la fruizione, da parte del lavoratore di 3 giorni di permesso mensile retribuito per assistere una persona con disabilità in situazione di gravità, competa al coniuge, a chi è parte di un'unione civile, al convivente di fatto, nonché al parente o affine entro il secondo grado.
Ai sensi del comma 7-ter, introdotto al citato art. 33, nelle ipotesi di rifiuto, opposizione o ostacolo all'esercizio dei diritti elencati nello stesso articolo, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del D.Lgs. n. 198/2006 o di analoghe certificazioni, trova applicazione la misura interdittiva del mancato conseguimento delle certificazioni stesse da parte del datore di lavoro.

Novità in materia di lavoro agile
Le nuove norme introdotte con il D.Lgs. n. 105/2022 alla L. n. 81/2017 hanno modificato, fra l'altro, l'art. 18, comma 3-bis, ai sensi del quale sono disciplinati i criteri di prelazione per la concessione del lavoro agile.
A decorrere dal 13 agosto 2022, pertanto, la priorità è estesa:

- alle lavoratrici e ai lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della L. n. 104/1992 (sul punto si rinvia altresì anche all'art. 23-bis del D.L. n. 115/2022, introdotto in sede di conversione dalla L. n. 142/2022 recante la "proroga del lavoro agile per i lavoratori fragili e i genitori lavoratori con figli minori di anni 14");
- ai lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della L. n. 104/1992 o che siano caregivers ai sensi dell'art. 1, comma 255, della L. n. 205/2017.

Al fine di prevenire condotte discriminatorie, è fatto divieto di sanzionare, demansionare, licenziare, trasferire o sottoporre a modalità organizzativa con effetti negativi (diretti o indiretti) sulle condizioni di lavoro i lavoratori che intendano ricorrere al lavoro agile, tant'è che ogni misura adottata in violazione della nuova disciplina è nulla.
Resta fermo il divieto di discriminazione di cui all'art. 2-bis, della L. n. 104/1992, introdotto dall'art. 3, comma 1 lett. a), del D.Lgs. 105/2022.
Il D.Lgs. n. 105/2022 ha inoltre previsto anche in tal caso che il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo alla fruizione del lavoro agile, secondo quanto disposto dal comma 3-bis di cui si è detto, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del D.Lgs. n. 198/2006 o di analoghe certificazioni previste dalle Regioni e dalle Province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

Lavoro part-time
In forza delle modifiche apportate all'art. 8 del D.Lgs. n. 81/2015 la novella estende ai soggetti che siano parte delle unioni civili e delle convivenze di fatto il diritto alla trasformazione del contratto di lavoro dipendente da tempo pieno a tempo parziale, in particolare in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico- degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge o l'altra parte dell'un'unione civile o il convivente di fatto, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso di assistenza a persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della L. n. 104/1992, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita.
Nei casi di richiesta di trasformazione del contratto, il lavoratore o la lavoratrice non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente

effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Qualunque misura adottata in violazione di quanto sopra, da considerare ritorsiva o discriminatoria, è nulla (art. 8, comma 5-bis, D.Lgs. n. 81/2015).
Resta fermo il divieto di discriminazione di cui all'art. 2-bis, della L. n. 104/1992, introdotto dall'art. 3, comma 1 lett. a), del D.Lgs. n. 105/2022.
Anche nei casi di rifiuto, opposizione e ostacolo alla fruizione del sopra citato diritto alla trasformazione del contratto, rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del D.Lgs. n. 198/2006 o di analoghe certificazioni, sarà impedito al datore di lavoro il conseguimento delle stesse (art. 8, comma 5-ter, D.Lgs. n. 81/2015).

Congedi per eventi e cause particolari ex art. 4, L. n. 53/2000
Con l'art. 6 del D.Lgs. n. 105/2022 sono state inoltre apportate modifiche all'art. 4 della L. n. 53/2000, concernente congedi per eventi e cause particolari introducendo, anche in tale ipotesi, la "misura interdittiva" ai sensi della quale il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui al citato articolo, rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46- bis del D.Lgs. n. 198/2006 o di analoghe certificazioni impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse (cfr. comma 4 ter).

Regime intertemporale
Le novità introdotte in materia di congedo obbligatorio di paternità rendono opportuna una precisazione in relazione al regime intertemporale, in particolare per quanto attiene l'applicabilità delle tutele di cui agli artt. 54 e 55 del novellato D.Lgs. n. 151/2001 per i congedi fruiti a cavallo dell'entrata in vigore della nuova disciplina.
Al riguardo, tenuto conto che l'evento nascita e la fruizione del congedo da parte del lavoratore padre costituiscono elementi essenziali per l'individuazione del regime normativo applicabile, si ritiene che le tutele previste rispettivamente dall'art. 54, comma 7 (divieto di licenziamento) e dall'art. 55, comma 2 (indennità di mancato preavviso in caso di dimissioni) trovino applicazione anche nei casi in cui la nascita sia avvenuta prima del 13 agosto 2022, a condizione che il congedo di paternità di cui all'art. 4, comma 24, della L. 92/2012 e ss. mm. poi "confluito" nell'art. 27-bis del D.Lgs. n. 151/2001 sia stato fruito anche solo parzialmente dopo tale data.

Fattispecie	Riferimento sanzione	Sanzione
Congedo obbligatorio del padre (articolo 27-bis, D.Lgs. 151/2001)	Articolo 31-bis, comma 1, D.Lgs. 151/2001	Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui all'articolo 27-bis sono puniti con la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582 e, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni
Congedo di paternità alternativo (articolo 28, D.Lgs. 151/2001)	Articolo 31-bis, comma 2, e articolo 18, D.Lgs. 151/2001	Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui all'articolo 28 è punito con le sanzioni previste all'articolo 18 che prevede la sanzione penale dell'arresto fino a sei mesi nonché il mancato conseguimento per il datore di lavoro della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o di analoghe certificazioni previste dalle Regioni e dalle Province autonome nei rispettivi ordinamenti

Divieto di licenziamento (articolo 54, D.Lgs. 151/2001)	Articolo 54, comma 8, D.Lgs. 151/2001	L'inosservanza delle disposizioni contenute nell'art. 54 del D.Lgs. n. 151/2001 è punita con la sanzione amministrativa da euro 1.032 a euro 2.582. Non è ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'art. 16 della L. n. 689/1981. Inoltre, ove rilevata nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del D.Lgs. n. 198/2006, o di analoghe certificazioni previste dalle Regioni e dalle Province autonome nei rispettivi ordinamenti, impedisce al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni
Diritto al rientro e alla conservazione del posto (articolo 56, D.Lgs. 151/2001)	Articolo 56, comma 4-bis e articolo 54, comma 8, D.Lgs. 151/2001	L'inosservanza delle disposizioni contenute nell'art. 56 del D.Lgs. n. 151/2001 è punita con la sanzione amministrativa da euro 1.032 a euro 2.582. Non è ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'art. 16 della L. n. 689/1981. Inoltre, ove rilevata nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del D.Lgs. n. 198/2006, o di analoghe certificazioni previste dalle Regioni e dalle Province autonome nei rispettivi ordinamenti, impedisce al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni
Riposi giornalieri della madre (articolo 39, D.Lgs. 151/2001) Riposi giornalieri del padre (articolo 40, D.Lgs. 151/2001) Riposi per parti plurimi (articolo 41, D.Lgs. 151/2001) Riposi e permessi per i figli con handicap grave (articolo 42, D.Lgs. 151/2001) assegnazione temporanea dei lavoratori dipendenti alle Amministrazioni pubbliche (articolo 42-bis, D.Lgs. 151/2001) Adozioni e affidamenti (articolo 45, D.Lgs. 151/2001)	Articolo 46, D.Lgs. 151/2001	L'inosservanza delle disposizioni contenute negli artt. 39, 40, 41, 42, 42-bis e 45 è punita con la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di cui agli artt. 39, 40, 41, 42, 42-bis e 45, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del D.Lgs. n. 198/2006 o di analoghe certificazioni previste dalle Regioni e dalle Province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni
Congedi parentali (capo V, D.Lgs. 151/2001)	Articolo 38, D.Lgs. 151/2001	Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui al Capo V sono puniti con la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582 e, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del D.Lgs. n. 198/2006 o di analoghe certificazioni previste dalle Regioni e dalle Province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni

Congedo paternità: procedura per padri lavoratori autonomi

Inps, messaggio, 25/11/2022, n. 4265

L'Inps, con messaggio n. 4265 del 25 novembre 2022, ha comunicato il rilascio della procedura per la presentazione telematica della domanda di congedo parentale dei padri lavoratori autonomi, come previsto dal D.Lgs. 105/2022. L'Istituto precisa che le domande di congedo parentale dei padri lavoratori autonomi possono riguardare anche periodi di astensione precedenti alla data di presentazione della domanda, purché relativi a periodi di astensione fruiti tra il 13 agosto 2022 (data di entrata in vigore del D.Lgs. 105/2022) e la data di pubblicazione del messaggio in oggetto. Per i periodi di congedo parentale successivi al 25 novembre 2022, le domande devono essere presentate prima dell'inizio del periodo di fruizione o, al massimo, il giorno stesso.

Il testo del messaggio n. 4265/2022

Inps, messaggio, 25 novembre 2022, n. 4265

Decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105. Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza. Rilascio degli aggiornamenti procedurali per la presentazione delle domande di congedo parentale dei padri lavoratori autonomi di cui al Capo XI del D.lgs n. 151/2001

Il decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 176 del 29 luglio 2022, in vigore dal 13 agosto 2022, nel dare attuazione alla direttiva (UE) 2019/1158, al fine di conciliare l'attività lavorativa e la vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza, nonché di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare, ha introdotto alcune novità normative in materia di maternità, paternità e congedo parentale.
Con la circolare n. 122/2022 sono state fornite le indicazioni in materia, tra cui la possibilità, in attesa degli aggiornamenti procedurali, di fruire dei congedi parentali come modificati dalla novella normativa, regolarizzando successivamente la fruizione mediante presentazione della domanda telematica all'Inps.
Tanto rappresentato, con il presente messaggio si comunica il completamento dell'aggiornamento procedurale relativo alla presentazione telematica della domanda di congedo parentale dei padri lavoratori autonomi come previsto dal menzionato decreto legislativo n. 105/2022.
Si precisa che le domande di congedo parentale dei padri lavoratori autonomi possono riguardare anche periodi di astensione precedenti la data di presentazione della domanda stessa, purché relativi a periodi di astensione fruiti tra il 13 agosto 2022 (data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 105/2022) e la data di pubblicazione del presente messaggio.
Per i periodi di congedo parentale successivi alla data di pubblicazione del presente messaggio, le domande devono essere presentate prima dell'inizio del periodo di fruizione o, al massimo, il giorno stesso.
Si ricorda che durante i periodi di fruizione di congedo parentale è obbligatorio astenersi dallo svolgimento di attività lavorativa.
La domanda telematica di congedo parentale deve essere presentata all'Istituto attraverso uno dei seguenti canali:

- sito web dell'Istituto, www.inps.it, autenticandosi tramite SPID, CIE o CNS;

- Contact center al numero 803 164 (gratuito da rete fissa) oppure al numero 06 164 164 da rete mobile (a pagamento, in base alla tariffa applicata dai diversi gestori);
- Istituti di patronato e intermediari dell'Istituto, attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi.

Con successivo messaggio sarà data comunicazione in materia di rilascio delle implementazioni informatiche che interessano l'indennità anticipata di maternità delle lavoratrici autonome e il congedo di paternità obbligatorio a pagamento diretto. Fino a tale comunicazione, gli interessati potranno fruire delle relative tutele, regolarizzando successivamente la fruizione mediante presentazione della domanda telematica all'Inps.

In Gazzetta il Decreto Aiuti-quater e la conversione in legge del Decreto Aiuti-ter

Il D.L. 176/2022, c.d. Decreto Aiuti-quater, è stato pubblicato sulla G.U. n. 270/2022. La L. 175/2022, di conversione del D.L. 144/2022 (Decreto Aiuti-ter), è stata pubblicata sulla G.U. n. 269/2022. Di seguito si offre un quadro di sintesi dei principali interventi di interesse.

Decreto Aiuti-quater

Articolo	Contenuto
Articolo 3, comma 10	**Welfare aziendale** Viene modificato quanto previsto dall'articolo 12, D.L. 115/2022, il c.d. Decreto Aiuti-*bis*, innalzando a 3.000 euro il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti nonché delle somme erogate o rimborsate ai medesimi dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale che, in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, prima parte, terzo periodo, Tuir, non concorre a formare il reddito, limitatamente al periodo di imposta 2022.
Articolo 12, comma 3	**Esenzione dall'imposta di bollo** Per effetto dell'introduzione del nuovo articolo 8-ter, nella Tabella di cui all'Allegato B al D.P.R. 642/1972, sono esenti dall'imposta di bollo in modo assoluto anche le domande di contributi, comunque denominati, destinati a favore di soggetti colpiti da eventi calamitosi o eccezionali oggetto di dichiarazione di stato di emergenza effettuato dalla competente Autorità, per i quali vi sia un nesso di causalità con l'evento.
Articolo 13	**Disposizioni in materia di sport** Al fine di sostenere le Federazioni sportive nazionali, le discipline sportive associate, gli enti di promozione sportiva e le associazioni e società sportive professionistiche e dilettantistiche che hanno il domicilio fiscale, la sede legale o la sede operativa nel territorio dello Stato e operano nell'ambito di competizioni sportive in corso di svolgimento, i versamenti sospesi: • dall'articolo 1, comma 923, lettere a), b), c) e d), L. 234/2021 (c.d. Legge di Bilancio 2022); • dall'articolo 7, comma 3-bis, D.L. 17/2022; • dall'articolo 39, comma 1-bis, D.L. 50/2022, comprensivi delle addizionali regionali e comunali, possono essere effettuati, senza applicazione di sanzioni o interessi, entro il 22 dicembre 2022.

Conversione in legge del D.L. Aiuti-ter

Articolo	Contenuto
Articolo 15	**Contributo una tantum in favore degli istituti di patronato** È concesso un contributo una tantum, pari a 100 euro per ciascuna sede centrale, regionale, provinciale e zonale, riconosciuta al 24 settembre 2022, a parziale compensazione dei costi sostenuti per il pagamento delle utenze di energia elettrica e gas. Il contributo è riconosciuto, previa presentazione di istanza contenente l'elenco delle sedi per le quali si chiede il contributo al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, da presentarsi entro 30 giorni decorrenti dal 24 settembre 2022.
Articolo 18	**Indennità una tantum per i lavoratori dipendenti** Con esclusione dei lavoratori domestici, viene concessa ai lavoratori dipendenti, aventi una retribuzione imponibile nella competenza del mese di novembre 2022 non superiore a 1.538 euro, e che non siano titolari dell'indennità prevista dall'articolo 19, D.L. 144/2022 (vedi infra), è riconosciuta per il tramite dei datori di lavoro, con la retribuzione erogata

	nella competenza del mese di novembre 2022, una somma a titolo di indennità una tantum di importo pari a 150 euro. Tale indennità: 1. è riconosciuta una sola volta, anche nel caso in cui siano titolari di più rapporti di lavoro, in via automatica, previa dichiarazione del lavoratore di non essere titolare delle prestazioni di cui all'articolo 19, commi 1 e 16, D.L. 144/2022; 2. spetta anche nei casi in cui il lavoratore sia interessato da eventi con copertura di contribuzione figurativa integrale dall'Inps; 3. non è cedibile, né sequestrabile, né pignorabile e non costituisce reddito né ai fini fiscali né ai fini della corresponsione di prestazioni previdenziali e assistenziali. Le aziende, sempre nel mese di novembre 2022, potranno compensare il credito maturato per effetto dell'erogazione dell'indennità mediante UniEmens secondo le indicazioni fornite dall'Inps.
Articolo 19	**Indennità una tantum per pensionati e altre categorie di soggetti** Viene, inoltre, previsto il riconoscimento, da parte dell'Inps, dell'indennità una tantum pari a 150 euro in favore dei seguenti soggetti: 1. residenti in Italia, titolari di uno o più 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° ottobre 2022, e di reddito personale assoggettabile a Irpef, al netto dei contributi previdenziali e assistenziali, non superiore per l'anno 2021 a 20.000 euro; per computo del reddito sono esclusi: i trattamenti di fine rapporto comunque denominati, il reddito della casa di abitazione e le competenze arretrate sottoposte a tassazione separata; 2. lavoratori domestici già beneficiari dell'indennità di cui all'articolo 32, comma 8, D.L. 50/2022, convertito, con modificazioni, dalla L. 91/2022, che abbiano in essere uno o più rapporti di lavoro al 24 settembre 2022, nel mese di novembre 2022; 3. percettori per il mese di novembre 2022 delle prestazioni previste dagli articoli 1 e 15, D.Lgs. 22/2015 (Naspi e Dis-Coll); 4. percettori, nel 2022, dell'indennità di disoccupazione agricola di competenza del 2021 di cui all'articolo 32, L. 264/1949; 5. titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'articolo 409, c.p.c., dottorandi e assegnisti di ricerca i cui contratti siano attivi alla data di entrata in vigore del D.L. 50/2022, non pensionati e che siano iscritti alla Gestione separata Inps. L'indennità è corrisposta, a domanda dell'interessato e non in via automatica, esclusivamente ai soggetti che hanno reddito derivante dai suddetti rapporti non superiore a 20.000 euro per l'anno 2021; 6. beneficiari di una delle indennità previste dall'articolo 10, commi 1-9, D.L. 41/2021 e dall'articolo 42, D.L. 73/2021 (stagionali del turismo, delle terme e dello spettacolo); i collaboratori sportivi come individuati dall'articolo 32, comma 12, secondo periodo, D.L. 50/2022 percepiscono l'indennità dalla società Sport e Salute spa; 7. lavoratori stagionali con rapporti di lavoro a tempo determinato e intermittenti che, nel 2021, hanno svolto la prestazione per almeno 50 giornate (reddito derivante dai suddetti rapporti non superiore a 20.000 euro per l'anno 2021), previa domanda all'Inps; 8. lavoratori iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo che, nel 2021, hanno almeno 50 contributi giornalieri versati, (reddito derivante dai suddetti rapporti non superiore a 20.000 euro per l'anno 2021), previa domanda all'Inps; 9. beneficiari delle indennità una tantum di cui all'articolo 32, commi 15 e 16, D.L. 50/2022 (titolari di contratti autonomi occasionali e addetti alle vendite a domicilio); 10. nuclei familiari beneficiari del Reddito di cittadinanza.
Articolo 20	**Sostegno del reddito per i lavoratori autonomi** L'indennità *una tantum* prevista dal decreto di cui all'articolo 33, D.L. 50/2022, è incrementata di 150 euro a condizione che, nel periodo d'imposta 2021, i soggetti destinatari della

	predetta indennità abbiano percepito un reddito complessivo non superiore a 20.000 euro nel periodo d'imposta 2021.
Articolo 21	**Recupero prestazioni indebite in materia pensionistica** Il recupero delle prestazioni indebite correlate alla campagna di verifica delle situazioni reddituali, incidenti sulla misura o sul diritto alle prestazioni pensionistiche, relative al periodo d'imposta 2020, è avviato entro il 31 dicembre 2023; le verifiche per prestazioni collegate al reddito (relative al periodo d'imposta 2019) sono avviate entro il 31 dicembre 2023.
Articolo 37	**Norme in materia di delocalizzazione o cessazione di attività di imprese non vertenti in situazione di crisi** È stata modificata la disciplina relativa alle delocalizzazioni contenuta nella L. 234/2021: • sono nulli i licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo e i licenziamenti collettivi intimati in mancanza della comunicazione prima dello scadere del termine di 180 giorni ovvero del minor termine entro il quale è sottoscritto il piano; • il piano per limitare le ricadute occupazionali deve essere discusso entro 120 giorni; • in caso di mancata sottoscrizione del piano da parte delle organizzazioni sindacali, il datore di lavoro è tenuto a pagare il contributo di cui all'articolo 2, comma 35, L. 92/2012 aumentato del 500%. In caso di sottoscrizione del piano il datore di lavoro comunica mensilmente ai sindacati lo stato di attuazione, dando evidenza del rispetto dei tempi e delle modalità di attuazione, nonché dei risultati delle azioni intraprese; • sono fatte salve le previsioni di maggior favore per i lavoratori sancite dai contratti collettivi di cui all'articolo 51, D.Lgs. 81/2015. In caso di cessazione definitiva dell'attività produttiva o di una parte significativa della stessa, anche per effetto di delocalizzazioni, con contestuale riduzione di personale superiore al 40% di quello impiegato mediamente nell'ultimo anno, a livello nazionale o locale ovvero nel reparto oggetto della delocalizzazione o chiusura, l'azienda è tenuta alla restituzione delle sovvenzioni, dei contributi, sussidi e ausili finanziari o vantaggi economici a carico della finanza pubblica di cui hanno beneficiato gli stabilimenti produttivi oggetto delle cessazioni o ridimensionamenti di attività e rientranti fra quelli oggetto di iscrizione obbligatoria nel registro aiuti di Stato, percepiti nei 10 anni antecedenti l'avvio della procedura medesima, in proporzione alla percentuale di riduzione del personale.

D.L. 18/11/2022, n. 176, G.U. 18/11/2022, n. 270; L. 17/11/2022, n. 175, G.U. 17/11/2022, n. 269

Welfare aziendale 2022

Il Decreto Aiuti-bis ha innalzato, per il 2022, fino a 600 euro il limite entro il quale è possibile riconoscere ai dipendenti beni e servizi esenti da imposte, includendo anche le somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche. Tale limite è stato poi innalzato a 3.000 euro a opera del Decreto Aiuti-quater. .

Introduzione

Con la circolare n. 35/E/2022, l'Agenzia delle entrate ha fornito alcuni chiarimenti sulla nuova disciplina del welfare aziendale. In particolare, per il solo 2022, sono incluse anche le somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche, cioè quelle relative a immobili a uso abitativo posseduti o detenuti dal dipendente, dal coniuge o dai suoi familiari, a prescindere che vi abbiano o meno stabilito la residenza o il domicilio. Vi rientrano, quindi, anche le utenze per uso domestico intestate al condominio (ad esempio, quelle idriche o di riscaldamento) e quelle per le quali, pur essendo le utenze intestate al proprietario dell'immobile (locatore), nel contratto di locazione è prevista espressamente una forma di addebito analitico e non forfetario a carico del lavoratore (locatario) o del proprio coniuge e familiari. Inoltre, rientrano tra i fringe benefit anche i beni ceduti e i servizi prestati al coniuge del lavoratore o ai familiari indicati nell'articolo 12, Tuir, nonché i beni e i servizi per i quali venga attribuito il diritto di ottenerli da terzi.

Ambito soggettivo	La disposizione vale per i titolari di redditi di lavoro dipendente e assimilati a quelli di lavoro dipendente (come ad esempio co.co.co. e amministratori).
	I *fringe benefit* possono essere corrisposti dal datore di lavoro anche *ad personam* (non per forza a tutti).
Ambito oggettivo	Sono incluse anche le somme erogate o rimborsate ai lavoratori per il pagamento delle utenze domestiche di acqua, elettricità e gas.
	Il limite massimo di non concorrenza al reddito (non imponibilità) è innalzato per il 2022 da 258,23 a 3.000 euro.
	Rientrano anche i beni ceduti e i servizi prestati al coniuge del lavoratore o ai familiari indicati nell'articolo 12, Tuir, nonché quelli per i quali venga attribuito il diritto di ottenerli da terzi.
Utenze domestiche	Devono riguardare immobili a uso abitativo posseduti o detenuti, sulla base di un titolo idoneo, dal dipendente, dal coniuge o dai suoi familiari, a prescindere che negli stessi abbiano o meno stabilito la residenza o il domicilio, a condizione che ne sostengano effettivamente le relative spese. È possibile comprendere anche le utenze: per uso domestico intestate al condominio e che poi vengono ripartite fra i condomini (per la quota rimasta a carico del singolo condomino); quelle per le quali, pur essendo le utenze intestate al proprietario dell'immobile (locatore), nel contratto di locazione è prevista espressamente una forma di addebito analitico e non forfetario a carico del lavoratore (locatario) o dei propri coniuge e familiari, sempre a condizione che tali soggetti sostengano effettivamente la relativa spesa (il locatore rimborsato delle spese sostenute per le utenze non potrà, a sua volta, beneficiare dell'agevolazione per le medesime spese che, poiché oggetto di rimborso, non possono essere considerate effettivamente sostenute). Il datore di lavoro deve: • acquisire e conservare, per eventuali controlli, la relativa documentazione per giustificare la somma spesa e la sua inclusione nel limite previsto, nel rispetto delle norme in materia di *privacy;* oppure • in alternativa, può acquisire una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà, ai sensi del D.P.R. 445/2000, con la quale il lavoratore richiedente attesti di essere in possesso della documentazione comprovante il pagamento delle utenze domestiche, di cui riporti gli elementi necessari per identificarle, quali, ad esempio, il numero e l'intestatario della

	fattura (e, se diverso dal lavoratore, il rapporto intercorrente con quest'ultimo), la tipologia di utenza, l'importo pagato, la data e le modalità di pagamento. In entrambi i casi è opportuno acquisire una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà che attesti la circostanza che le medesime fatture non siano già state oggetto di richiesta di rimborso, totale o parziale, non solo presso il medesimo datore di lavoro, ma anche presso altri. Resta fermo che tutta la documentazione indicata nella dichiarazione sostitutiva dev'essere conservata dal dipendente in caso di controllo dell'Amministrazione finanziaria. La giustificazione di spesa può essere rappresentata anche da più fatture ed è valida anche se la stessa è intestata a una persona diversa dal lavoratore dipendente, purché sia intestata al coniuge o ai familiari indicati nell'articolo 12, Tuir o, a certe condizioni (ossia in caso di riaddebito analitico), al locatore. Le somme erogate (nell'anno 2022 o entro il 12 gennaio 2023) possono riferirsi anche a fatture che saranno emesse nel 2023, purché riguardino consumi effettuati nel 2022.
Superamento del limite massimo	Se, in sede di conguaglio, il valore dei beni o dei servizi prestati, nonché le somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche risultino superiori a 3.000 euro, si riprende a tassazione l'intero importo corrisposto, sin dal primo euro (i 3.000 euro non sono una franchigia).
Principio di cassa allargato	Si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori corrisposti entro il 12 gennaio del periodo d'imposta successivo a quello a cui si riferiscono (c.d. principio di cassa allargato). I *benefit* erogati mediante *voucher* si considerano percepiti nel momento in cui entrano nella disponibilità del lavoratore, anche se il servizio è fruito in seguito.
Rapporti col *bonus* carburante 200 + 600	Il regime dei 3.000 euro (articolo 51, comma 3, Tuir), limitato all'anno d'imposta 2022, è un'agevolazione ulteriore, diversa e autonoma, rispetto al *bonus* carburante. Perciò, nel 2022, i beni e i servizi erogati a favore di ciascun lavoratore dipendente possono raggiungere un valore di 200 euro in buoni benzina (*bonus* carburante) e di 3.000 euro per l'insieme degli altri beni e servizi (compresi eventuali ulteriori buoni benzina), nonché per le somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche. Se il *bonus* carburante è superiore a 200 euro diviene interamente imponibile ed è assoggettato a tassazione ordinaria anche qualora il lavoratore dipendente abbia scelto la sostituzione dei premi di risultato con il *bonus* in parola e/o con i *fringe benefit*. In altri termini, anche nell'ambito dei premi di risultato, qualora il valore dei beni ceduti (inclusi quelli relativi al *bonus* carburante), dei servizi prestati e delle somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche, sia di importo superiore ai rispettivi (e distinti) limiti fissati dalle norme di riferimento (3.000 euro per il regime temporaneo dell'articolo 51, comma 3, Tuir, e/o euro 200 per il *bonus* carburante), ciascun valore, per l'intero, sarà soggetto a tassazione ordinaria.

Agenzia delle entrate, circolare, 4/11/2022, n. 35/E; D.L. 18/11/2022, n. 176, G.U. 18/11/2022, n. 270

Esonero contributivo del 50% a favore delle mamme lavoratrici

L'Inps, con messaggio n. 4042 del 9 novembre 2022, ha fornito ulteriori indicazioni in ordine alla corretta applicazione dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali, nella misura del 50%, a carico delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato, a decorrere dalla data del rientro nel posto di lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità e per un periodo massimo di un anno a decorrere dalla data del predetto rientro, come previsto in via sperimentale, per l'anno 2022, dall'articolo 1, comma 137, L. 234/2021.

Premessa

L'Inps, con messaggio n. 4042/2022, ha offerto precisazioni in relazione all'esonero dal versamento dei contributi previdenziali, nella misura del 50%, a carico delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato, spettante a decorrere dalla data del rientro nel posto di lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità.

Periodo di applicazione dell'esonero

L'agevolazione trova applicazione a partire dalla data del rientro effettivo al lavoro della lavoratrice, purché lo stesso avvenga tra il 1° gennaio 2022 e il 31 dicembre 2022. Le possibili cause che posticipino il rientro effettivo al lavoro (quali, a titolo esemplificativo, ferie, malattia, permessi retribuiti), purché collocate, analogamente a quanto specificato in premessa, senza soluzione di continuità rispetto al congedo obbligatorio, determinano lo slittamento in avanti del dies a quo di decorrenza dell'esonero, sempre a condizione che il rientro si verifichi entro il 31 dicembre 2022.

Calcolo dell'esonero

L'esonero dev'essere calcolato a decorrere dalla data di rientro effettivo. Nelle ipotesi di rientri inframensili, l'esonero, nell'ultimo mese di spettanza, dev'essere calcolato fino alla data di scadenza dell'anno di agevolazione previsto dalla legge. La determinazione della quota di imponibile oggetto di sgravio, nelle ipotesi di rientro nel posto di lavoro inframensile, dovrà essere effettuata in relazione agli eventi intercorsi nel mese di rientro.

Cumulabilità

L'esonero è cumulabile con gli esoneri contributivi previsti a legislazione vigente relativi alla contribuzione dovuta dal datore di lavoro. È ammessa la cumulabilità con l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali Ivs a carico del lavoratore, previsto per l'anno 2022 nella misura di 0,8 punti percentuali per il periodo gennaio 2022-giugno 2022 e di 2 punti percentuali per il periodo luglio 2022-dicembre 2022. La suddetta cumulabilità opera sull'intero ammontare della contribuzione a carico del dipendente.

Inps, messaggio, 9/11/2022, n. 4042

Rinnovi contrattuali ottobre 2022

Edilizia PMI Confapi– Accordi 11 ottobre e 14 ottobre 2022

In data 11 ottobre 2022 e 14 ottobre 2022 Aniem-Confapi,Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil hanno siglato i verbali di accordo per il rinnovo del Ccnl Edilizia PMI Confapi, decorrente dal 1° ottobre 2022 e in scadenza il 30 giugno 2024
Di seguito si riepilogano le principali novità.

Minimi retributivi
A decorrere dal 1° ottobre 2022, la retribuzione contrattuale mensile è pari ai seguenti importi:

Livelli	Minimi	Contingenza	Indennità di funzione	Edr confederale	Totale
7Q	1.911,96	535,12	140,00	10,33	2.597,41
7	1.911,96	535,12	-	10,33	2.457,41
6	1.720,76	530,79	-	10,33	2.261,88
5	1.433,98	524,31	-	10,33	1.968,62
4	1.338,37	522,15	-	10,33	1.870,85
3	1.242,78	520,00	-	10,33	1.773,11
2	1.118,50	517,16	-	10,33	1.645,99
1	955,99	513,46	-	10,33	1.479,78

A decorrere dal 1° gennaio 2023, la retribuzione contrattuale mensile è pari ai seguenti importi:

Livelli	Minimi	Contingenza	Indennità di funzione	Edr confederale	Totale
7Q	1.975,96	535,12	140,00	10,33	2.661,41
7	1.975,96	535,12	-	10,33	2.521,41
6	1.778,36	530,79	-	10,33	2.319,48
5	1.481,98	524,31	-	10,33	2.016,62
4	1.383,17	522,15	-	10,33	1.915,65
3	1.284,38	520,00	-	10,33	1.814,71
2	1.155,94	517,16	-	10,33	1.683,43
1	987,99	513,46	-	10,33	1.511,78

Trasferta
Operai
L'operaio comandato a prestare la propria opera in un cantiere diverso da quello per il quale è stato assunto e situato oltre i limiti territoriali stabiliti dall'accordo locale ha diritto a percepire una diaria del 10%; restano ferme le eventuali maggiori percentuali già stabilite localmente.
Agli operai dipendenti dalle imprese esercenti l'attività di produzione e distribuzione di calcestruzzo preconfezionato non si applicano le norme sopra riportate, salvo il rimborso delle eventuali maggiori spese di trasporto; qualora l'operaio sia comandato a prestare temporaneamente la propria attività per un impianto situato in Comune diverso da quello per il quale è stato assunto, con una maggiore percorrenza per raggiungere il posto di lavoro di oltre 10 km dai confini territoriali del Comune di assunzione, spetta allo stesso una diaria del 10%.
La diaria non è dovuta nel caso in cui il lavoro si svolga nel Comune di residenza o di abituale dimora dell'operaio o quando questi venga ad essere favorito da un avvicinamento alla sua residenza o abituale dimora che comporti per lui un effettivo vantaggio.
L'operaio che percepisce la diaria di cui sopra ha l'obbligo di trovarsi sul posto di lavoro per l'ora stabilita per l'inizio del lavoro.

Impiegati

All'impiegato occasionalmente e temporaneamente comandato in missione per esigenze di servizio vanno rimborsate, entro i limiti della normalità, a piè di lista, le spese che lo stesso ha incontrato per trasporto, vitto e alloggio.

Inoltre, all'impiegato deve essere corrisposto:

- nel caso di pernottamento fuori sede, un'indennità giornaliera del 15% sull'ammontare delle spese di soggiorno (spese di vitto e alloggio);
- nel caso che non sia costretto a pernottare fuori sede e la missione si protragga per l'intera giornata, un'indennità del 15% sull'ammontare delle spese di vitto.

Nel caso in cui l'impresa provveda all'alloggio e/o al vitto corrisponderà all'impiegato in missione, in luogo dell'indennità del 15% di cui sopra, un compenso forfettario preventivamente convenuto con l'impiegato stesso.

Ferie

Operai

La durata annua delle ferie è stabilita in 4 settimane di calendario (pari a 160 ore di orario normale per gli operai di produzione).

All'operaio che non ha maturato l'anno di anzianità spetta il godimento delle ferie frazionate in ragione di 1/12 del periodo feriale annuale sopra indicato, per ogni mese intero di anzianità maturata presso l'impresa.

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze di lavoro, di comune accordo, contemporaneamente per cantiere, per squadra o individualmente.

Impiegati

L'impiegato ha diritto, per ogni anno di servizio, a un periodo di riposo feriale pari a 4 settimane di calendario.

In caso di ferie frazionate, 5 giorni lavorativi fruiti come ferie equivalgono a una settimana, se l'orario normale settimanale è distribuito su 5 giorni; ove la distribuzione sia effettuata su 6 giorni, 6 giorni lavorativi fruiti come ferie equivalgono a una settimana.

Lo stesso criterio vale ai fini della corresponsione dell'indennità sostitutiva delle ferie eventualmente non godute.

Contratto a tempo determinato

Limiti

Il numero di lavoratori che possono essere assunti con contratto a termine e in somministrazione, sia causali che acausali, non può superare la media annua del 25% dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'azienda al 31 dicembre dell'anno precedente.

È previsto un ulteriore 15% di assunzioni con riferimento ai lavoratori iscritti in BLEN.it

È in ogni caso consentito assumere fino a 7 lavoratori a termine, che comunque non possono superare la misura di 1/3 di quelli a tempo indeterminato al 31 dicembre dell'anno precedente.

Nelle imprese che occupano fino a 5 dipendenti è comunque possibile stipulare un contratto a termine.

Stop and go

Qualora il lavoratore sia riassunto a termine entro 10 giorni (contratti fino a 6 mesi) o di 20 giorni (contratti superiori), il nuovo contratto si trasforma a tempo indeterminato.

Diritto di precedenza - Il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine (anche in somministrazione) abbia prestato attività lavorativa per un periodo complessivo pari a 36 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i 12 mesi successivi alla scadenza del contratto con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Principali scadenze del mese di gennaio

lunedì 2 gennaio

Smart working – comunicazione telematica
Comunicazione telematica accordi individuali smart working stipulati dal 1° settembre 2022.

martedì 10 gennaio

Fondi dirigenti del commercio – Versamento
Versamento dei contributi trimestrali, dovuti ai Fondi Besusso, Pastore e Negri per i dirigenti di aziende commerciali, relativamente al trimestre precedente.

Contributi Inps – Datori di lavoro domestico
Versamento dei contributi trimestrali, dovuti all'Inps per i collaboratori domestici, relativamente al trimestre precedente.

lunedì 16 gennaio

Irpef versamento ritenute – Sostituti d'imposta
Versamento ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente e assimilati, sui redditi di lavoro autonomo e su provvigioni trattenute dai sostituiti d'imposta nel mese precedente.

Versamento addizionali regionali e comunali – Sostituti d'imposta
Versamento in unica soluzione delle addizionali regionale e comunale trattenute ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di cessazione del rapporto di lavoro.

Contributi Inps – Gestione separata
Versamento dei contributi dovuti dai committenti alla Gestione separata Inps su compensi corrisposti nel mese precedente.

Contributi Inps – Pescatori autonomi
Versamento dei contributi previdenziali personali Inps da parte dei pescatori autonomi.

Contributi Inps – Datori di lavoro
Versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti all'Inps dai datori di lavoro, relativi alle retribuzioni del mese precedente.

Lavoratori autonomi agricoli – Contribuzione Inps
Scade il termine per il versamento dei contributi Inps relativi alla IV rata del 2022.

Contributi Inps ex Enpals – Versamento
Versamento dei contributi dovuti all'ex Enpals, ora Inps, dalle aziende dello spettacolo e dello sport per il periodo di paga scaduto il mese precedente.

Contributi Inpgi – Versamento
Versamento dei contributi Inpgi relativi al mese precedente, da parte delle aziende con dipendenti con qualifica di giornalisti e praticanti.

Contributi Casagit – Versamento
Versamento dei contributi assistenziali alla Casagit relativi al mese precedente, da parte dei datori di lavoro che occupano giornalisti e praticanti.

venerdì 20 gennaio

Fonchim – Contributi previdenza complementare
Versamento dei contributi dovuti al Fondo di previdenza complementare Fonchim.

Previndai – Versamento
Versamento dei contributi relativi al trimestre precedente per i dirigenti iscritti al Previndai.

Previndapi – Versamento
Versamento dei contributi relativi al trimestre precedente per i dirigenti iscritti al Previndapi.

martedì 31 gennaio

UniEmens – Invio telematico
Termine per la trasmissione telematica della denuncia retributiva e contributiva UniEMens relativa al mese precedente.

Datori di lavoro – Denuncia telematica collocamento obbligatorio
Termine entro il quale i datori di lavoro soggetti alle disposizioni sul collocamento obbligatorio, devono inviare telematicamente il prospetto informativo contenente indicazioni in merito all'assolvimento dell'obbligo previsto dalla norma, qualora, rispetto all'ultimo invio, vi siano stati cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva.

Comunicazione annuale dei lavoratori in somministrazione
Le aziende che nel 2022 hanno utilizzato lavoratori in somministrazione, devono effettuare la comunicazione annuale obbligatoria alle Rsa ovvero alla Rsu o, in mancanza, agli organismi territoriali di categoria delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, indicando i dati relativi ai contratti di somministrazione stipulati nel 2022.

TeamSystem Studio Cloud

Esperienza digitale per Commercialisti e Consulenti del lavoro

La soluzione per innovare
e far crescere il business del Professionista.
Una piattaforma collaborativa, sicura, mobile e in cloud.

Per info: ***www.teamsystem.com/teamsystem-studio-cloud***

TEAMSYSTEM LABOUR REVIEW

Redazione:

Euroconference Editoria

Editrice TeamSystem
Sede: Via Sandro Pertini, 88 - 61122 Pesaro
Direttore Responsabile: Sergio Pellegrino
Reg. Trib. Pesaro n° 443/98

S.E. o O.
Riproduzione vietata