Periodico di informazione lavoristica e previdenziale

TeamSystem

TEAMSYSTEM LABOUR REVIEW

n. 296

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

Diffida accertativa: decorrenza del termine quinquennale di prescrizione dei crediti da lavoro 10

Esonero contributi previdenziali lavoratrici madri: le indicazioni Inps 12

Schede operative

Congedi e permessi post D.Lgs. 105/2022: primi chiarimenti INL 18

Esonero contributivo per lavoratrici madri dipendenti del settore privato 20

La conversione in legge del decreto Aiuti-bis 22

Decreto Aiuti-ter: tabella di sintesi delle principali novità 24

Contrattazione collettiva

Rinnovi contrattuali settembre 2022 26

Scadenzario

Principali scadenze del mese di novembre 27

Rapporto di lavoro

Smart working: procedura semplificata fino al 31 dicembre 2022

Il Ministero del lavoro, con notizia del 28 settembre 2022, ha informato che l'articolo 25-bis, Decreto Aiuti-bis, ha prorogato fino al 31 dicembre 2022 la procedura emergenziale semplificata di comunicazione telematica dello smart working per i lavoratori del settore privato, senza la necessità di sottoscrizione dell'accordo individuale. Il Dicastero ricorda che con la procedura emergenziale semplificata possono essere inviate esclusivamente le comunicazioni di smart working aventi a oggetto periodi di lavoro agile che terminano il 31 dicembre 2022. Qualora si estendano temporalmente oltre il 31 dicembre prossimo, e laddove siano stati sottoscritti accordi individuali, i datori di lavoro utilizzeranno la procedura ordinaria di cui al D.M. 149/2022.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, notizia, 28/9/2022

Notifica atti accertamento ed emissione ordinanza-ingiunzione: nuove indicazioni operative

L'Inps, con messaggio n. 3516 del 27 settembre 2022, in seguito alle contestazioni, anche in sede giudiziaria, in merito alla notifica degli atti di accertamento e all'emissione dell'ordinanza-ingiunzione prevista dall'articolo 18, L. 689/1981, in relazione al disposto dell'articolo 3, comma 6, D.Lgs. 8/2016, che ha introdotto la depenalizzazione parziale del reato di omesso versamento delle ritenute previdenziali, ha illustrato i contenuti delle determinazioni ministeriali, che intervengono sia sul procedimento sanzionatorio fino a oggi adottato sia sulla misura delle sanzioni amministrative da irrogare ai trasgressori con l'ordinanza-ingiunzione, precisando che:

- nell'ambito del procedimento delineato dall'articolo 3, comma 6, D.Lgs. 8/2016, non può trovare applicazione l'articolo 16, L. 689/1981, che disciplina il pagamento della sanzione amministrativa in misura ridotta, in ragione del carattere di specialità della previsione di cui al citato articolo 3, comma 6, e della circostanza che nel relativo procedimento sanzionatorio le disposizioni della L. 689/1981 si osservano "in quanto applicabili";
- nell'ambito della disciplina di depenalizzazione introdotta con il D.Lgs. 8/2016, è necessario distinguere la fattispecie del regime sanzionatorio intertemporale (articoli 8 e 9), che trova applicazione alle violazioni commesse anteriormente al 6 febbraio 2016, data di entrata in vigore del decreto, interessate da procedimenti penali non ancora definiti, per i quali è possibile il pagamento delle sanzioni in misura ridotta pari alla "metà della sanzione", in ragione della circostanza che il beneficio dell'intervenuta depenalizzazione si innesta nell'ambito di un procedimento penale già in precedenza pendente. L'articolo 9, comma 5, prevede la possibilità di applicare le disposizioni di cui all'articolo 16, L. 689/1981, che disciplina il pagamento della sanzione amministrativa in misura ridotta, qualora la misura ridotta così determinata risulti più favorevole di quella pari alla metà della sanzione.

Pertanto, la non applicazione dell'articolo 16, L. 689/1981, ai fini dell'estinzione del procedimento sanzionatorio che consegue al pagamento della sanzione in misura ridotta, ha imposto la riformulazione dell'atto di accertamento della violazione riferito ai periodi dal 2016.

Il regime sanzionatorio intertemporale di cui ai citati articoli 8 e 9, D.Lgs. 8/2016, trova applicazione alle fattispecie per le quali, ai fini della determinazione della soglia fino a 10.000 euro, le mensilità che concorrono alla consuntivazione annuale siano riferite esclusivamente alle violazioni commesse anteriormente al 6 febbraio 2016. Per gli atti di accertamento della violazione non ancora notificati, le Strutture territoriali, prima dell'emissione dell'ordinanza-ingiunzione, ai fini dell'estinzione del procedimento sanzionatorio, dovranno notificare gli estremi della violazione agli interessati, riportando nell'atto la possibilità per il responsabile di procedere, entro 60 giorni dalla notificazione, al pagamento in misura ridotta, pari alla metà della sanzione da irrogare, oltre alle spese del procedimento.

Per gli atti di accertamento della violazione già notificati, le Strutture territoriali dovranno comunicare agli interessati l'importo della sanzione determinata secondo i criteri dell'allegato 1 al messaggio in oggetto, specificando che il procedimento sanzionatorio sarà estinto se, nel termine di 60 giorni dalla ricezione della comunicazione, il responsabile effettuerà il pagamento di una somma pari alla metà della sanzione indicata ovvero, se più favorevole, alla misura ridotta definita dall'articolo 16, L. 689/1981. Tale procedimento, afferente al regime sanzionatorio intertemporale e che prevede il pagamento in misura ridotta, deve applicarsi a tutte le violazioni, ancora sanzionabili, commesse anteriormente al 2016.

Inps, messaggio, 27/9/2022, n. 3516

Decreto Aiuti-bis convertito in legge: l'analisi della Fondazione studi

La Fondazione studi consulenti del lavoro, con approfondimento del 27 settembre 2022, ha analizzato la conversione in legge del decreto Aiuti-bis, che ha modificato la soglia di non concorrenza reddituale dei fringe benefit, innalzandola a 600 euro. Il contributo offre indicazioni utili per la gestione, da parte dei datori di lavoro, delle diverse soglie di non concorrenza reddituale attive per l'anno in corso, rilevandone le conseguenze ai fini fiscali e contributivi.

Fondazione studi consulenti del lavoro, approfondimento, 27/9/2022

Decreto Aiuti-ter pubblicato in Gazzetta Ufficiale

È stato pubblicato sulla G.U. n. 223 del 23 settembre 2022 il D.L. 23 settembre 2022, n. 144, c.d. Decreto Aiuti-ter, contenente ulteriori misure urgenti in materia di politica energetica nazionale, produttività delle imprese, politiche sociali e per la realizzazione del PNRR, in vigore dal 24 settembre 2022. In particolare, il D.L. prevede:

- ai lavoratori dipendenti, con esclusione di quelli con rapporto di lavoro domestico, aventi una retribuzione imponibile nella competenza del mese di novembre 2022 non eccedente l'importo di 1.538 euro, e che non siano titolari dei trattamenti di cui all'articolo 19, D.L. 144/2022, è riconosciuta per il tramite dei datori di lavoro, nella 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 è riconosciuta in via automatica, previa dichiarazione del lavoratore di non essere titolare delle prestazioni di cui all'articolo 19, commi 1 e 16, e spetta una sola volta, anche nel caso di titolarità di più rapporti di lavoro;
- in favore dei soggetti 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, l'Inps corrisponde d'ufficio nel mese di novembre 2022 un'indennità una tantum pari a 150 euro;
- l'indennità una tantum di 150 euro viene erogata anche:
  - ai lavoratori domestici già beneficiari dell'indennità di cui all'articolo 32, comma 8, D.L. 50/2022, che abbiano in essere uno o più rapporti di lavoro, alla data di entrata in vigore del presente decreto, nel mese di novembre 2022;
  - a coloro che hanno percepito per il mese di novembre 2022 le prestazioni previste dagli articoli 1 e 15, D.Lgs. 22/2015;
  - a coloro che nel corso del 2022 percepiscono l'indennità di disoccupazione agricola di competenza del 2021;
  - ai titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e ai dottorandi e agli assegnisti di ricerca i cui contratti sono attivi alla data di entrata in vigore del D.L. 50/2022, e che sono iscritti alla Gestione separata con reddito derivante dai suddetti rapporti non superiore a 20.000 euro per l'anno 2021;
  - ai lavoratori che nel 2021 siano stati beneficiari di una delle indennità previste dall'articolo 10,

commi 1-9, D.L. 41/2021, e dall'articolo 42, D.L. 73/2021;
- ai collaboratori sportivi;
- ai lavoratori stagionali, a tempo determinato e intermittenti di cui agli articoli 13-18, D.Lgs. 81/2015, che, nel 2021, hanno svolto la prestazione per almeno 50 giornate e il cui reddito derivante dai suddetti rapporti non sia superiore a 20.000 euro per l'anno 2021;
- a domanda, ai lavoratori iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo che, nel 2021, hanno almeno 50 contributi giornalieri versati e il cui reddito derivante dai suddetti rapporti non sia superiore a 20.000 euro per l'anno 2021;
- ai beneficiari delle indennità una tantum ex articolo 32, commi 15 e 16, D.L. 50/2022;
- ai nuclei familiari beneficiari del reddito di cittadinanza;

- l'indennità una tantum prevista dal decreto di cui all'articolo 33, D.L. 50/2022, per i lavoratori autonomi 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.

D.L. 23/9/2022, n. 144, G.U. 23/9/2022, n. 223

Collocamento al lavoro di centralinisti non vedenti: adeguamento sanzioni

Il Ministero del lavoro, con D.D. 77 del 21 settembre 2022, ha comunicato l'adeguamento degli importi delle sanzioni amministrative previste dall'articolo 10, L. 113/1985, per violazioni legate al collocamento al lavoro dei centralinisti telefonici e degli operatori della comunicazione con qualifiche equipollenti minorati della vista.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, D.D. 21/9/2022, n. 77

Diffida accertativa: decorrenza del termine quinquennale di prescrizione dei crediti da lavoro

L'INL, con nota n. 1959 del 30 settembre 2022, ha offerto nuove indicazioni in merito alla decorrenza del termine quinquennale di prescrizione dei crediti da lavoro, alla luce della recente pronuncia di Cassazione n. 26246/2022, che ha suggerito un nuovo orientamento interpretativo. La Suprema Corte, ripercorrendo l'evoluzione normativa degli ultimi anni (L. 92/2012 e D.Lgs. 23/2015), ha ritenuto di superare il precedente orientamento giurisprudenziale secondo cui, per poter individuare il dies a quo della decorrenza del termine di prescrizione, fosse necessaria e imprescindibile una valutazione, caso per caso, volta ad accertare tanto la sussistenza di un'effettiva tutela reale a favore del lavoratore, quanto di un concreto timore del licenziamento strettamente connesso alla stabilità del rapporto di lavoro. Tale orientamento è da considerarsi inadeguato, sia perché fonte di incertezza del sistema (affidando ex post all'Autorità giudiziaria, in costanza di giudizio, il compito di ravvisare la stabilità del rapporto), sia in quanto incapace di assorbire, nello spirito di un'interpretazione evolutiva del diritto, il cambiamento operato dalle riforme sul sistema della L. 300/1970. Le novità introdotte dalla L. 92/2012 e dal D.Lgs. 23/2015 hanno comportato, per le ipotesi di licenziamento illegittimo, il passaggio da un'automatica applicazione della tutela reintegratoria e risarcitoria a un'applicazione selettiva delle tutele e delle sanzioni applicabili. La tutela reintegratoria, per effetto degli articoli 3 e 4, D.Lgs. 23/2015, ha acquisito ormai un carattere recessivo e residuale tale da determinare, inevitabilmente, un timore del dipendente nei confronti del datore di lavoro per la sorte del rapporto ove egli intenda far valere un proprio credito nel corso dello stesso.
Pertanto, deve considerarsi in parte superata la nota INL n. 595/2020 e, in virtù di quanto sopra, il personale ispettivo dovrà considerare oggetto di diffida accertativa i crediti (certi, liquidi ed esigibili) di cui il lavoratore dipendente è titolare, tenuto conto che il dies a quo del termine di prescrizione quinquennale inizierà a decorrere solo dalla cessazione del rapporto di lavoro.

INL, nota, 30/9/2022, n. 1959

Sul portale del Ministero del lavoro la nuova sezione "Norme e contratti collettivi - Archivio CNEL"

Il Ministero del lavoro, con notizia del 30 settembre 2022, ha comunicato che è disponibile sul sito ministeriale la nuova area "Norme e contratti collettivi - Archivio CNEL", che ha la finalità di rendere disponibili le principali disposizioni normative e dei contratti collettivi applicabili ai rapporti di lavoro del settore privato.

Ai sensi dell'articolo 1, comma 6, D.Lgs. 152/1997 - come modificato dal D.Lgs. 104/2022 - il Ministero rende disponibili le disposizioni normative e dei contratti collettivi nazionali, relative alle informazioni che devono essere comunicate ai lavoratori dai datori di lavoro del settore privato.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, notizia, 30/9/2022

Decreto Aiuti-bis: legge di conversione in G.U.

È stata pubblicata sulla G.U. n. 221 del 21 settembre 2022, la L. 142 del 21 settembre 2022, di conversione del D.L. 115/2022 (c.d. Decreto Aiuti-bis), recante misure urgenti in materia di energia, emergenza idrica, politiche sociali e industriali. Sulla medesima G.U. è pubblicato anche il testo coordinato del D.L. 115/2022 con la L. 142/2022.

Per la materia lavoro vanno segnalati, in particolare:

- articolo 12, che innalza a 600 euro, solo per il 2022, il welfare aziendale (per liberalità e/o rimborso al pagamento delle bollette acqua, luce e gas);
- articolo 20, che, per i periodi di paga dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022, compresi la 13ª o i relativi ratei erogati nei predetti periodi di paga, prevede l'incremento di 1,2 punti percentuali dell'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore, di cui all'articolo 1, comma 121, L. 234/2021;
- articolo 21, che anticipa la rivalutazione delle pensioni all'ultimo trimestre 2022;
- articolo 21-bis, che innalza a 1.000 euro il limite di impignorabilità delle pensioni;
- articolo 22, che amplia la platea dei lavoratori beneficiari dell'indennità una tantum di 200 euro ex articoli 31 e 32, D.L. 50/2022;
- articolo 23-bis, che proroga al 31 dicembre 2022 il diritto allo smart working per particolari categorie di lavoratori, compatibilmente con la tipologia di attività lavorativa svolta: fragili; disabili; genitori di figli minori di 14 anni; a rischio Covid;
- articolo 25-bis, che proroga al 31 dicembre 2022 lo smart working semplificato, senza necessità di accordo tra le parti.

L. 21/9/2022, n. 142, G.U. 21/9/2022, n. 221

Decreto Trasparenza: l'attesa circolare del Ministero del lavoro

Il Ministero del lavoro, con circolare n. 19 del 20 settembre 2022, ha offerto le prime indicazioni interpretative in merito alle novità introdotte dal Decreto Trasparenza, anche in considerazione delle richieste di chiarimento pervenute. Tra i chiarimenti in tema di informazione, si segnala:

- congedi: ai fini dell'informativa, rilevano esclusivamente i congedi retribuiti; l'obbligo di informazione per il datore di lavoro riguarda solo quelle astensioni espressamente qualificate dal Legislatore come "congedo";
- retribuzione: il riferimento è a tutte le componenti della retribuzione di cui sia oggettivamente possibile la determinazione al momento dell'assunzione, secondo la disciplina di legge e di contratto collettivo;
- orario di lavoro programmato: le informazioni devono riguardare, più che la generale disciplina legale, soprattutto i riferimenti al Ccnl e agli eventuali accordi aziendali che regolano il tema dell'orario nel luogo di lavoro. Nello specifico, le informazioni devono essere incentrate sulla concreta articolazione dell'orario di lavoro applicata al dipendente, sulle condizioni dei cambiamenti di turno, sulle modalità e sui limiti di espletamento del lavoro straordinario e sulla relativa retribuzione;

- previdenza e assistenza: le informazioni dovranno essere fornite dal datore di lavoro anche alla luce della specificità della contrattazione collettiva applicabile al rapporto, rappresentando al lavoratore, ad esempio, la possibilità di aderire a Fondi di previdenza integrativa aziendali o settoriali;
- modalità di comunicazione degli obblighi informativi: è possibile utilizzare diverse modalità per assolvere l'obbligo informativo, pur nel rispetto dei termini previsti dalla medesima disposizione, tra cui la modalità informatica;
- ulteriori obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati: per sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati si intendono quegli strumenti che, attraverso l'attività di raccolta dati ed elaborazione degli stessi effettuata tramite algoritmo, intelligenza artificiale, etc., siano in grado di generare decisioni automatizzate. Nell'ipotesi descritta, l'obbligo dell'informativa sussiste anche nel caso di intervento umano meramente accessorio. Nella sostanza, il decreto legislativo richiede che il datore di lavoro proceda all'informativa quando la disciplina della vita lavorativa del dipendente, o suoi particolari aspetti rilevanti, siano interamente rimessi all'attività decisionale di sistemi automatizzati. Invece, non sarà necessario procedere all'informativa nel caso, ad esempio, di sistemi automatizzati deputati alla rilevazione delle presenze in ingresso e in uscita, cui non consegua un'attività interamente automatizzata finalizzata ad una decisione datoriale;
- durata massima del periodo di prova: il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza, quali, ad esempio, malattia, infortunio, congedo di maternità/paternità obbligatori. L'indicazione di tali assenze non ha carattere tassativo e, dunque, devono essere considerati anche tutti gli altri casi di assenza previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva, fra cui anche i congedi e i permessi di ex L. 104/1992;
- prevedibilità minima del lavoro: il periodo minimo di preavviso, inteso come il tempo che intercorre tra il momento in cui un lavoratore è informato in merito a un nuovo incarico di lavoro e il momento in cui inizia l'incarico, deve avere una durata "ragionevole". Tale periodo può variare in funzione delle esigenze del settore interessato, ferma restando la necessità di garantire in ogni caso l'adeguata protezione dei lavoratori.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, circolare, 20/9/2022, n. 19

Tfr: indice di rivalutazione di agosto 2022

Il coefficiente di rivalutazione per la determinazione del trattamento di fine rapporto, accantonato al 31 dicembre 2021, per il mese di agosto 2022 è pari a 5,943503. L'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al mese di agosto è pari a 113,2.

Istat, comunicato stampa, 16/9/2022

Verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro: pubblicato il 33° elenco

Il Ministero del lavoro, con D.D. 72 del 16 settembre 2022, ha pubblicato il 33° elenco dei soggetti abilitati per l'effettuazione delle verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, D.D. 16/9/2022, n. 72

Prolungamento del periodo di prova anche per congedi e permessi ex L. 104/1992

Il Ministero del lavoro, in data 9 settembre 2022, ha precisato che il prolungamento del periodo di prova previsto dall'articolo 7, comma 3, D.Lgs. 104/2022, si applica anche ai congedi e permessi fruiti dalle lavoratrici e dai lavoratori ai sensi della L. 104/1992.

Ministero del lavoro, Faq, 9/9/2022

Contributi e fisco

Bando Isi 2021: pubblicata la tabella temporale

L'Inail, con avviso del 3 ottobre 2022, ha comunicato che nella pagina informativa dedicata al bando Isi è stato pubblicato il file "Tabella temporale".
A partire dal 27 ottobre, fino al 14 novembre 2022, le imprese che hanno raggiunto o superato la soglia minima di ammissibilità prevista, salvato definitivamente la propria domanda e acquisito il codice identificativo, possono accedere allo sportello informatico e iniziare la procedura di registrazione. Solo coloro che hanno portato a termine correttamente la fase di registrazione possono effettuare l'inoltro della domanda, previsto per il giorno 16 novembre 2022 negli orari stabiliti.

Inail, avviso, 3/10/2022

Cessione quinto pensioni: aggiornamento tassi IV trimestre 2022

L'Inps, con messaggio n. 3571 del 30 settembre 2022, ha pubblicato i valori dei tassi da applicarsi nel IV trimestre 2022 per i prestiti da estinguersi con cessione del quinto dello stipendio e della pensione, e i tassi soglia Taeg per i prestiti estinguibili con cessione del quinto della pensione in regime di convenzionamento.

Inps, messaggio, 30/9/2022, n. 3571

Aggiornato il tasso di attualizzazione e rivalutazione per le agevolazioni alle imprese

È stato pubblicato sulla G.U. n. 229 del 30 settembre 2022 il decreto Mise 22 settembre 2022, recante l'aggiornamento del tasso da applicare per le operazioni di attualizzazione e rivalutazione ai fini della concessione ed erogazione delle agevolazioni a favore delle imprese.

Mise, decreto, 22/9/2022, G.U. 30/9/2022, n. 229

Decontribuzione per agenzie di viaggi e tour operator

L'Inps, con messaggio n. 3549 del 29 settembre 2022, ha comunicato che le istanze telematiche di accesso alla decontribuzione per i datori di lavoro privati operanti nel settore delle agenzie di viaggi e dei tour operator pervenute all'Istituto sono state elaborate e fornisce istruzioni con riferimento agli eventuali riesami e alle modalità di compilazione delle dichiarazioni contributive da parte dei datori di lavoro che hanno ricevuto come esito l'accoglimento della richiesta di esonero.
Il messaggio precisa che l'esito delle istanze e l'importo massimo fruibile a titolo di esonero, nei limiti della contribuzione effettivamente dovuta nel periodo di competenza aprile 2022-agosto 2022, sono visionabili in calce a ogni singola domanda inviata.

Inps, messaggio, 29/9/2022, n. 3549

Astensione dal lavoro esclusivamente dopo il parto: documentazione sanitaria solo al datore di lavoro

L'Inps, con circolare n. 106 del 29 settembre 2022, ha offerto nuove indicazioni per la fruizione della flessibilità del congedo di maternità, e per l'esercizio della facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto. Nello specifico, viene meno l'obbligo di produrre all'Istituto la documentazione sanitaria che attesti l'assenza di pregiudizio per la salute della gestante e del nascituro per continuare l'attività lavorativa nel corso dell'ottavo e del nono mese di gravidanza; permane, invece, l'obbligo di produrre tale documentazione sanitaria ai datori di lavoro e ai committenti.

Inps, circolare, 29/9/2022, n. 106

Attuazione di iniziative di carattere formativo dei beneficiari di integrazioni salariali straordinarie

È stato pubblicato sulla G.U. n. 227 del 28 settembre 2022 il decreto 2 agosto 2022 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, recante le modalità di attuazione delle iniziative di carattere formativo dei lavoratori beneficiari di integrazioni salariali straordinarie.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, decreto, 2/8/2022, G.U. 28/9/2022, n. 227

Esonero contributivo Ivs anno 2022: i chiarimenti Inps

L'Inps, con messaggio n. 3499 del 26 settembre 2022, ha chiarito che, ferme restando le indicazioni contenute nella circolare n. 43/2022, la riduzione della quota contributiva a carico dei lavoratori, introdotta dall'articolo 1, comma 121, L. 234/2021, pari a 0,8 punti percentuali, è innalzata a 2 punti percentuali, per effetto della novella legislativa di cui all'articolo 20, D.L. 115/2022, per i periodi di paga dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022, compresa la 13ª mensilità, laddove erogata integralmente in tale periodo, ovvero, limitatamente ai ratei della stessa erogati nei predetti periodi di paga.

In relazione a ciò, nel precisare che il limite mensile di 2.692 euro è riferito ai rapporti di lavoro dipendente, anche a tempo parziale, a integrazione di quanto già chiarito nella circolare n. 43/2022, l'Istituto offre ulteriori indicazioni utili ai fini della corretta individuazione del massimale mensile della retribuzione imponibile ai fini previdenziali e fornisce ulteriori istruzioni operative per la corretta fruizione della misura di esonero.

Inps, messaggio, 26/9/2022, n. 3499

Fondo nuove competenze: liquidazione degli importi spettanti ai datori di lavoro e pagamento del saldo

L'Anpal, con decreto del commissario straordinario n. 275 del 23 settembre 2022, ha disciplinato le modalità per liquidazione degli importi spettanti ai datori di lavoro che abbiano avuto accesso al Fondo nuove competenze nell'ambito dell'avviso approvato con decreto Anpal n. 461/2020.

Anpal, decreto commissario straordinario, 23/9/2022, n. 275

Fis: in G.U. il decreto di adeguamento alle disposizioni della Legge di Bilancio 2022

È stato pubblicato sulla G.U. n. 220 del 20 settembre 2022 il Decreto 21 luglio 2022 del Ministero del lavoro, che, a decorrere dal 1° gennaio 2022, adegua lo statuto del Fis alle regole stabilite dalla L. 234/2021.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, decreto, 21/7/2022, G.U. 20/9/2022, n. 220

Esonero contributi previdenziali lavoratrici madri: le indicazioni Inps

L'Inps, con circolare n. 102 del 19 settembre 2022, ha fornito indicazioni e istruzioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi alla misura di esonero contributivo del 50% della contribuzione previdenziale a carico delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato, della durata di un anno, decorrente dalla data del rientro nel posto di lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità, previsto in via sperimentale per il solo anno 2022 dall'articolo 1, comma 137, L. 234/2022. L'esonero spetta in favore delle lavoratrici madri al rientro dal periodo di congedo obbligatorio di maternità, che deve perentoriamente avvenire entro il 31 dicembre 2022. Ai fini del legittimo riconoscimento dell'agevolazione, è necessario che la lavoratrice abbia fruito del congedo obbligatorio di maternità. Inoltre, laddove la lavoratrice fruisca dell'astensione facoltativa al termine del periodo di congedo obbligatorio, la misura può comunque trovare applicazione dalla data di rientro effettivo al lavoro della lavoratrice.

I datori di lavoro, per richiedere, per conto della lavoratrice interessata, l'applicazione dell'esonero contributivo in argomento, dovranno inoltrare all'Inps, tramite la funzionalità "Contatti" del

"Cassetto previdenziale" alla voce "Assunzioni agevolate e sgravi", campo "Esonero art.1 c. 137 L.234/2021", un'istanza per l'attribuzione del codice di autorizzazione "0U", che assume il nuovo significato di "Esonero contributivo articolo unico, comma 137, legge n. 234/2021". La richiesta di attribuzione del suddetto codice di autorizzazione "0U" dev'essere inoltrata prima della trasmissione della denuncia contributiva relativa al primo periodo retributivo in cui si intende esporre l'esonero medesimo.
I datori di lavoro agricolo, per richiedere l'applicazione dell'esonero contributivo, dovranno inoltrare l'istanza "Esonero art.1 c. 137 L.234/2021" tramite la funzione "Comunicazione bidirezionale" del "Cassetto previdenziale aziende agricole" e, nel campo "Annotazioni" dell'istanza, dovranno inserire, con riferimento alla lavoratrice per la quale si chiede l'applicazione dell'esonero, le seguenti informazioni: codice fiscale, cognome e nome, data di rientro della lavoratrice in servizio dopo la fruizione del congedo di maternità.
Per i rapporti di lavoro domestico l'Istituto fornirà istruzioni con successivo messaggio.

Inps, circolare, 19/9/2022, n. 102

Fondo solidarietà credito: durata massima assegno straordinario fino a 7 anni per l'anno 2022

L'Inps, con messaggio n. 3401 del 16 settembre 2022, ha ricordato che l'articolo 3, comma 5-undecies, D.L. 228/2021, per l'anno 2022 ha esteso da 5 a 7 anni la durata massima dell'assegno straordinario per maturare i requisiti minimi per l'accesso al trattamento pensionistico per il personale dipendente delle aziende di credito coinvolto in processi di ristrutturazione o riorganizzazione aziendale.
L'Istituto comunica che, ai fini dell'adeguamento alla novella normativa apportata dal citato D.L. 228/2021, con D.I. 22 giugno 2022, pubblicato nella G.U. n. 182/2022, è stato modificato il Regolamento del Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito, nella parte relativa alla durata massima dell'assegno straordinario. Pertanto, ai sensi del citato D.I., per le nuove decorrenze di assegno straordinario comprese nell'anno 2022 (ultima decorrenza ammessa 1° dicembre 2022, con risoluzione del rapporto di lavoro il 30 novembre 2022), il periodo massimo individuale di permanenza nel Fondo è pari a 84 mesi (7 anni). Le procedure di liquidazione e ricostituzione degli assegni straordinari interessati (categoria 127) sono state coerentemente aggiornate.

Inps, messaggio, 16/9/2022, n. 3401

Servizio on line "Denuncia di Nuovo Lavoro temporaneo" nuovamente disponibile

L'Inail, con istruzione operativa n. 8493 del 16 settembre 2022, ha reso noto che, a seguito di alcune problematiche tecniche, che ne hanno determinato anche la temporanea chiusura, ha reso nuovamente disponibile dal 20 settembre 2022 il servizio Denuncia di Nuovo Lavoro Temporaneo in www.inail.it > Servizio online > Denunce > DNL Temp, necessario al datore di lavoro che eserciti lavori di carattere temporaneo in più sedi per presentare la denuncia di ogni singolo lavoro o di ogni sua eventuale modificazione.
I manuali Aziende e Intermediari sono pubblicati in www.inail.it, al percorso Supporto > Guide e manuale operativi o Servizi online > Manuali operativi, mentre la relativa modulistica è pubblicata in www.inail.it > Atti e documenti > Moduli e Modelli > Assicurazione > Gestione rapporto assicurativo.

Inail, istruzione operativa, 16/9/2022, n. 8493

Danno biologico: rivalutazione annuale degli importi di indennizzo

L'Inail, con circolare n. 35 del 15 settembre 2022, ha comunicato che, con decorrenza dal 1° luglio 2022, la rivalutazione annuale degli importi del danno biologico relativamente ai ratei di rendita maturati e agli indennizzi in capitale liquidati è determinata nella misura dell'1,9%.

Inail, circolare, 15/9/2022, n. 35

Diffida accertativa: decorrenza del termine quinquennale di prescrizione dei crediti da lavoro

INL, nota, 30/9/2022, n. 1959

L'INL, con nota n. 1959 del 30 settembre 2022, ha offerto nuove indicazioni in merito alla decorrenza del termine quinquennale di prescrizione dei crediti da lavoro, alla luce della recente pronuncia di Cassazione n. 26246/2022, che ha suggerito un nuovo orientamento interpretativo. La Suprema Corte, ripercorrendo l'evoluzione normativa degli ultimi anni (L. 92/2012 e D.Lgs. 23/2015), ha ritenuto di superare il precedente orientamento giurisprudenziale secondo cui, per poter individuare il dies a quo della decorrenza del termine di prescrizione, fosse necessaria e imprescindibile una valutazione, caso per caso, volta ad accertare tanto la sussistenza di un'effettiva tutela reale a favore del lavoratore, quanto di un concreto timore del licenziamento strettamente connesso alla stabilità del rapporto di lavoro. Pertanto, deve considerarsi in parte superata la nota INL n. 595/2020 e, in virtù di quanto sopra, il personale ispettivo dovrà considerare oggetto di diffida accertativa i crediti (certi, liquidi ed esigibili) di cui il lavoratore dipendente è titolare, tenuto conto che il dies a quo del termine di prescrizione quinquennale inizierà a decorrere solo dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Il testo della nota n. 1959/2022

INL, nota, 30 settembre 2022, n. 1959

Oggetto: prescrizione dei crediti di lavoro – nuovi orientamenti giurisprudenziali – diffida accertativa ex art. 12, D.Lgs. n. 124/2004 – atti interruttivi.

Con nota prot. n. 595 del 23 gennaio 2020 questa Direzione si esprimeva – prendendo le mosse dal dato normativo e dagli orientamenti giurisprudenziali – in ordine alla decorrenza del termine quinquennale di prescrizione dei crediti da lavoro, al fine di garantire al personale ispettivo una corretta adozione del provvedimento di diffida accertativa.
A tale riguardo, la Corte di Cassazione nel corso degli anni, in deroga al principio di cui all'art. 2935 c.c. – in base al quale la prescrizione di un diritto inizia a decorrere dal momento in cui lo stesso può essere esercitato – aveva espresso l'orientamento secondo cui, per i crediti di lavoro, la decorrenza non operasse necessariamente in costanza di rapporto di lavoro, ritenendo che il lavoratore si potesse trovare in una condizione di "timore", tale da indurlo a rinunciare ai propri diritti, almeno fino alla cessazione del rapporto stesso.
Tale condizione di sudditanza psicologica richiedeva tuttavia un esame in concreto caso per caso, da valutare a cura dell'Autorità giudiziaria adita dal lavoratore per far valere le proprie pretese (cfr. Cass. sent. n. 12553/2014; Corte di Appello di Firenze sent. n. 146/2016).
Ne derivava che, avendo la diffida accertativa ad oggetto crediti certi, liquidi ed esigibili, come tali non fondati su elementi suscettibili di interpretazione, il personale ispettivo avrebbe dovuto considerare a tal fine solo i crediti da lavoro il cui termine quinquennale di prescrizione, decorrente dal primo giorno utile per far valere il diritto di credito anche se in costanza di rapporto di lavoro, non fosse ancora maturato, tenendo conto altresì degli eventuali atti interruttivi intercorsi.
Sul tema, una recente pronuncia della Cassazione, contenuta nella sent. n. 26246 del 6 settembre 2022, suggerisce un nuovo orientamento interpretativo.
Con tale sentenza la Corte di Cassazione, ripercorrendo l'evoluzione normativa degli ultimi anni (v.

L. n. 92/2012 e D.Lgs. n. 23/2015), ha ritenuto di superare il precedente orientamento giurisprudenziale secondo cui, per poter individuare il dies a quo della decorrenza del termine di prescrizione, fosse necessaria ed imprescindibile una valutazione, caso per caso, volta ad accertare tanto la sussistenza di una effettiva tutela reale a favore del lavoratore, quanto di un concreto timore del licenziamento strettamente connesso alla stabilità del rapporto di lavoro.

Tale orientamento, secondo la Suprema Corte, è da considerarsi ormai inadeguato, sia perché fonte di incertezza del sistema (affidando ex post all'Autorità giudiziaria, in costanza di giudizio, il compito di ravvisare la stabilità del rapporto), sia in quanto incapace di assorbire, nello spirito di una interpretazione evolutiva del diritto, il cambiamento operato dalle riforme sul sistema della L. n. 300/1970.

Le novità introdotte dalla L. n. 92/2012 e dal D.Lgs. n. 23/2015 hanno comportato, per le ipotesi di licenziamento illegittimo, il passaggio da un'automatica applicazione della tutela reintegratoria e risarcitoria, ad un'applicazione selettiva delle tutele e delle sanzioni applicabili. La tutela reintegratoria, per effetto degli artt. 3 e 4 del D.Lgs. n. 23/2015, ha acquisito ormai un carattere recessivo e residuale tale da determinare, inevitabilmente, un timore del dipendente nei confronti del datore di lavoro per la sorte del rapporto ove egli intenda far valere un proprio credito nel corso dello stesso.

La Corte, a tal ragione, stabilisce pertanto che "il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, così come modulato per effetto della L. n. 92/2012 e del D.Lgs. n. 23/2015, mancando dei presupposti di predeterminazione certa delle fattispecie di risoluzione e di una loro tutela adeguata, non è assistito da un regime di stabilità. Sicché, per tutti quei diritti che non siano prescritti al momento di entrata in vigore della L. n. 92/2012, il termine di prescrizione decorre, a norma del combinato disposto degli artt. 2948, n. 4 e 2935 c.c., dalla cessazione del rapporto di lavoro".

Fa eccezione a tale principio di diritto il pubblico impiego, nel senso di non estensibilità della sopraccitata pronuncia a tali fattispecie di rapporti, per avere questi una particolare disciplina normativa che ne assicura la stabilità e la garanzia di rimedi giurisdizionali avverso la loro – eventuale ed illegittima – risoluzione, così da escludere che il "timor" del licenziamento possa indurre l'impiegato a rinunziare ai propri diritti.

Dunque, nei rapporti di pubblico impiego, il termine di prescrizione quinquennale per i crediti di lavoro inizierà a decorrere in costanza di rapporto dal momento in cui il diritto stesso può esser fatto valere.

Alla luce del principio di diritto enucleato dalla Corte di Cassazione, deve dunque ritenersi in parte superata la nota prot. n. 595 del 23 gennaio 2020 e pertanto, in virtù di quanto sopra, il personale ispettivo dovrà considerare oggetto di diffida accertativa i crediti (certi, liquidi ed esigibili) di cui il lavoratore dipendente è titolare tenuto conto che il dies a quo del termine di prescrizione quinquennale inizierà a decorrere solo dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Esonero contributi previdenziali lavoratrici madri: le indicazioni Inps

Inps, circolare, 19/9/2022, n. 102

L'Inps, con circolare n. 102 del 19 settembre 2022, ha fornito indicazioni e istruzioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi alla misura di esonero contributivo del 50% della contribuzione previdenziale a carico delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato, della durata di un anno, decorrente dalla data del rientro nel posto di lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità, previsto in via sperimentale per il solo anno 2022 dall'articolo 1, comma 137, L. 234/2022.

Il testo della circolare n. 102/2022

Inps, circolare, 19 settembre 2022, n. 102

1. Premessa

La legge 30 dicembre 2021, n. 234 (di seguito, legge di Bilancio 2022), ha previsto all'articolo 1, comma 137, che "in via sperimentale, per l'anno 2022, è riconosciuto nella misura del 50 per cento l'esonero per un anno dal versamento dei contributi previdenziali 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. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche".

Come previsto dal citato articolo 1, comma 137, della legge di Bilancio 2022, l'esonero in trattazione è riconosciuto esclusivamente sulla quota dei contributi a carico delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato.

L'applicazione dell'esonero in trattazione lascia comunque ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Sotto il profilo soggettivo, pertanto, l'esonero contributivo in oggetto è rivolto a tutti i rapporti di lavoro dipendente, sia instaurati che instaurandi, del settore privato, ivi compreso il settore agricolo, in riferimento alle lavoratrici madri che rientrino nel posto di lavoro dopo aver fruito del congedo di maternità.

Come anticipato, l'esonero contributivo in esame, che ha una durata complessiva pari a dodici mesi decorrenti dalla data del suddetto rientro, si sostanzia in una riduzione del 50% della contribuzione previdenziale dovuta dalla lavoratrice.

Di conseguenza, poiché l'esonero in questione trova applicazione esclusivamente con riferimento alla quota di contribuzione a carico della lavoratrice madre, la misura non rientra nella nozione di aiuto di Stato, trattandosi di un'agevolazione fruita da persone fisiche non riconducibili alla definizione comunitaria di impresa e, pertanto, insuscettibile di incidere sulla concorrenza.

Per le ragioni di cui sopra, la disciplina del predetto esonero non è sussumibile tra quelle disciplinate dall'articolo 107 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea relativa agli aiuti concessi dallo Stato ovvero mediante risorse statali. Pertanto, l'applicazione della predetta misura agevolativa non è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.

2. Lavoratrici che possono accedere al beneficio

Possono accedere al beneficio in trattazione tutte le lavoratrici madri, dipendenti di datori di lavoro privati, anche non imprenditori, ivi compresi quelli appartenenti al settore agricolo, che rientrino nel posto di lavoro dopo avere fruito del congedo di maternità

Conseguentemente, l'esonero contributivo in oggetto non si applica nei confronti delle lavoratrici dipendenti della pubblica Amministrazione, individuabile assumendo a riferimento la nozione e l'e-

lencazione recate dall'articolo 1, comma 2, del D.lgs 30 marzo 2001, n. 165.
L'esonero contributivo riguarda tutti i rapporti di lavoro dipendente del settore privato, incluso il settore agricolo, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, compresi i casi di regime di part-time, di apprendistato (di qualsiasi tipologia), di lavoro domestico e di lavoro intermittente.
La misura è, inoltre, applicabile ai rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della legge 3 aprile 2001, n. 142.
Considerata, inoltre, la sostanziale equiparazione dell'assunzione a scopo di somministrazione ai rapporti di lavoro subordinato, da ultimo affermata con il D.lgs 14 settembre 2015, n. 150, l'esonero contributivo in esame spetta anche per le assunzioni a scopo di somministrazione.

2.1 Fruizione del congedo di maternità

Come espressamente disposto dall'articolo 1, comma 137, della legge di Bilancio 2022, l'esonero contributivo in oggetto spetta in favore delle lavoratrici madri al rientro dal periodo di congedo obbligatorio di maternità. Pertanto, ai fini del legittimo riconoscimento dell'agevolazione, è necessario che la lavoratrice abbia fruito del congedo obbligatorio di maternità disciplinato dall'articolo 16 del D.lgs 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di seguito anche Testo unico sulla maternità).
Inoltre, sebbene la previsione in trattazione faccia riferimento al solo rientro dopo la fruizione del congedo obbligatoriodi maternità, per un periodo massimo di un anno, laddove la lavoratrice fruisca dell'astensione facoltativa al termine del periodo di congedo obbligatorio, la misura può comunque trovare applicazione dalla data di rientro effettivo al lavoro della lavoratrice.
Parimenti, l'esonero contributivo in esame spetta anche al rientro della lavoratrice dal periodo di interdizione post partum di cui all'articolo 17 del citato Testo unico sulla maternità.
Al riguardo deve, infatti, sottolinearsi la ratio ispiratrice della misura in esame, fondata su un'esigenza di maggiore tutela della lavoratrice madre e della prole. Diversamente ritenendo, inoltre, si istituirebbe un'irragionevole disparità di trattamento tra l'ipotesi in cui la lavoratrice madre fruisca del solo congedo obbligatorio di maternità e le ipotesi in cui la stessa prolunghi l'astensione dal lavoro per il periodo successivo al parto, in virtù del congedo facoltativo ovvero del provvedimento di interdizione post partum.
Considerato che, per espressa previsione legislativa, l'agevolazione in trattazione costituisce una misura sperimentale valevole per l'anno 2022, il rientro della lavoratrice nel posto di lavoro dovrà in ogni caso avvenire entro il 31 dicembre 2022.

3. Assetto e misura dell'esonero

L'esonero di cui all'articolo 1, comma 137, della legge di Bilancio 2022, è pari, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, al 50% della contribuzione previdenziale a carico della lavoratrice.
Come espressamente previsto dalla citata disposizione, l'esonero ha una durata massima di dodici mensilità, che decorrono dal mese di competenza in cui si è verificato il rientro della lavoratrice nel posto di lavoro, al termine della fruizione del congedo (obbligatorio o parentale) di maternità.

4. Condizioni di spettanza dell'esonero

Come anticipato, la misura agevolativa in trattazione si applica sulla quota dei contributi a carico della lavoratrice madre, in relazione a tutti i rapporti di lavoro subordinato del settore privato, sia instaurati che instaurandi, a condizione che il rientro nel posto di lavoro avvenga entro il 31 dicembre 2022.
Pertanto, l'agevolazione in commento non assume la natura di incentivo all'assunzione e, conseguentemente, non è soggetta all'applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione stabiliti, da ultimo, dall'articolo 31 del D.lgs n. 150/2015.
Il diritto alla fruizione dell'agevolazione, sostanziandosi in una riduzione contributiva per la lavoratrice, che non comporta benefici in capo al datore di lavoro, non è neanche subordinato al pos-

sesso, ai sensi dell'articolo 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, del documento unico di regolarità contributiva.

5. Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato

Come rilevato in premessa, l'esonero introdotto dal comma 137 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2022, in quanto misura di carattere generale applicata sulla quota dei contributi a carico delle lavoratrici madri, non costituisce aiuto di Stato e non è pertanto soggetto all'autorizzazione della Commissione europea e alla registrazione nel Registro nazionale degli aiuti di Stato.

6. Coordinamento con altre agevolazioni

L'esonero contributivo in trattazione, per la specifica natura di esonero sulla contribuzione previdenziale a carico della lavoratrice madre, è cumulabile con gli esoneri contributivi previsti a legislazione vigente relativi alla contribuzione dovuta dal datore di lavoro.

L'agevolazione in trattazione, inoltre, risulta ulteriormente cumulabile con l'esonero di 0,8 punti percentuali sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore, previsto dall'articolo 1, comma 121, della medesima legge di Bilancio 2022. Pertanto, laddove ricorrano i presupposti per l'applicazione di entrambe le misure, la quota di contribuzione a carico della lavoratrice potrà essere ridotta del 50% in forza della previsione in trattazione e, sulla quota di contribuzione residua a carico della lavoratrice, potrà essere operata l'ulteriore riduzione di 0,8 punti percentuali.

Analoghe considerazioni circa la cumulabilità valgono per quanto disposto dal decreto-legge 9 agosto 2022, n. 155 (c.d. Decreto Aiuti-bis), che all'articolo 20, comma 1, ha stabilito che: "Per i periodi di paga dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022, compresa la tredicesima o i relativi ratei erogati nei predetti periodi di paga, l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore di cui all'articolo 1, comma 121, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, è incrementato di 1,2 punti percentuali. Tenuto conto dell'eccezionalità della misura di cui al primo periodo, resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche".

7. Istruzioni operative

I datori di lavoro per richiedere, per conto della lavoratrice interessata, l'applicazione dell'esonero contributivo in argomento dovranno inoltrare all'INPS, tramite la funzionalità "Contatti" del "Cassetto previdenziale" alla voce "Assunzioni agevolate e sgravi", campo "Esonero art.1 c. 137 L.234/2021", un'istanza per l'attribuzione del codice di autorizzazione "0U", che assume il nuovo significato di "Esonero contributivo articolo unico, comma 137, legge n. 234/2021". La richiesta di attribuzione del suddetto codice di autorizzazione "0U" deve essere inoltrata prima della trasmissione della denuncia contributiva relativa al primo periodo retributivo in cui si intende esporre l'esonero medesimo.

I datori di lavoro agricolo per richiedere l'applicazione dell'esonero contributivo dovranno inoltrare l'istanza "Esonero art.1 c. 137 L.234/2021" tramite la funzione "Comunicazione bidirezionale" del "Cassetto previdenziale aziende agricole" e nel campo "Annotazioni" dell'istanza dovranno inserire, con riferimento alla lavoratrice per la quale si chiede l'applicazione dell'esonero, le seguenti informazioni: codice fiscale, cognome e nome, data di rientro della lavoratrice in servizio dopo la fruizione del congedo di maternità.

La Struttura territorialmente competente attribuirà il predetto codice di autorizzazione alla posizione contributiva solo dopo avere verificato la spettanza dell'esonero, ossia la natura privatistica del datore di lavoro e l'effettivo rientro della lavoratrice madre in servizio, dopo la fruizione del congedo di maternità. Il codice di autorizzazione dovrà essere attribuito a decorrere dal mese di rientro della lavoratrice madre e per la durata di dodici mesi.

Si ribadisce, al riguardo, che il rientro, al fine della legittima fruizione dell'esonero, deve perentoriamente avvenire entro il 31 dicembre 2022, in quanto la misura di esonero in argomento ha carattere sperimentale e trova applicazione per il solo anno 2022.

Per i datori di lavoro agricolo, dopo la verifica della spettanza dell'esonero, la Struttura territorialmente competente inserirà nell'archivio "Cinque A" (raggiungibile al percorso intranet: "Servizi" > "Servizi per l'agricoltura" > "Subordinati" > "Archivio Aziende Agricole"), utilizzando la funzione "Modifica", i codici di autorizzazione "LM" e "LP", abbinandoli al codice fiscale della lavoratrice, e la data di validità dell'agevolazione (12 mesi a decorrere dal mese di rientro). I datori di lavoro agricolo potranno verificare l'attribuzione dei codici Agevolazione "LM" e "LP", consultando le sezioni "Codici Autorizzazione" e "Lavoratori Agevolati" nel "Cassetto previdenziale aziende agricole".
Per i rapporti di lavoro domestico verranno fornite istruzioni con successivo messaggio.

8. Modalità di esposizione dei dati relativi alla fruizione all'esonero nella sezione <PosContributiva> del flusso Uniemens

I datori di lavoro autorizzati, che intendono fruire dell'esonero in oggetto per conto della lavoratrice interessata, esporranno, a partire dal flusso Uniemens di competenza del mese successivo a quello di pubblicazione della presente circolare, le lavoratrici per le quali spetta l'esonero valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della sezione <DenunciaIndividuale>.
In particolare, nell'elemento <Contributo> deve essere indicata la contribuzione dovuta calcolata sull'imponibile previdenziale del mese.
Per esporre il beneficio spettante dovranno essere valorizzati all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, elemento <InfoAggcausaliContrib>,i seguenti elementi:

- nell'elemento <CodiceCausale> dovrà essere inserito il valore "ELAM", avente il significato di "Esonero Articolo 1, comma 137, della legge 30 dicembre 2021, n. 234";
- nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> dovrà essere inserita la data di rientro in servizio al termine della fruizione del congedo (obbligatorio o parentale) di maternità nel formato AAAAMMGG (ad esempio: 20220109)
- nell' elemento <AnnoMeseRif> dovrà essere indicato l'AnnoMese di riferimento del conguaglio;
- nell'elemento <ImportoAnnoMeseRif> dovrà essere indicato l'importo conguagliato, relativo alla specifica competenza.

I dati sopra esposti nell'Uniemens saranno poi riportati, a cura dell'Istituto, nel DM2013 "VIRTUALE" ricostruito dalle procedure come segue:

- con il codice "L558", avente il significato di "conguaglio esonero art.1, comma 137, della legge 30 dicembre 2021, n. 234";
- con il codice "L559", avente il significato di "Arretrati Esonero art.1, comma 137, della legge 30 dicembre 2021, n. 234".

Si sottolinea che la valorizzazione dell'elemento <AnnoMeseRif> con riferimento ai mesi pregressi (mese di gennaio 2022 e fino al mese precedente l'esposizione del corrente) può essere effettuata esclusivamente nei flussi Uniemens di competenza dei tre mesi successivi a quelli di pubblicazione della presente circolare.
Si rammenta che la sezione <InfoAggcausaliContrib> va ripetuta per tutti i mesi di arretrato.
I datori di lavoro che hanno diritto al beneficio, ma hanno sospeso o cessato l'attività e vogliono fruire dell'esonero spettante, dovranno avvalersi della procedura delle regolarizzazioni (Uniemens/vig).

9. Modalità di esposizione dei dati relativi all'esonero nella sezione <ListaPosPa> del flusso Uniemens

I datori di lavoro delle lavoratrici madri iscritte alla gestione pubblica che usufruiscono dell'esonero previsto dall'articolo 1, comma 137, della legge n. 234/2021, avranno cura di compilare la ListaPosPA valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della gestione pensionistica, indicando in quest'ultimo la contribuzione piena calcolata sull'imponibile pensionistico del mese.
Per esporre il beneficio spettante dovrà essere compilato, per ciascun mese oggetto dell'esonero

per il periodo massimo di dodici mesi da quello di rientro della lavoratrice, l'elemento <RecuperoSgravi> di <GestPensionistica>, secondo le modalità di seguito indicate:

- nell'elemento <AnnoRif> dovrà essere inserito l'anno oggetto dell'esonero;
- nell'elemento <MeseRif> dovrà essere inserito il mese oggetto dell'esonero;
- nell'elemento <CodiceRecupero> dovrà essere inserito il valore "28", avente il significato di "Articolo 1, comma 137, della legge 30 dicembre 2021, n. 234";

nell'elemento <AltroImponibile> dovrà essere indicata la quota della retribuzione oggetto dell'esonero;

- nell'elemento <Importo> dovrà essere indicato l'importo del contributo oggetto dello sgravio.

La possibilità di esporre il beneficio come sopra descritto decorrerà a partire dalla ListaPosPA del mese successivo a quello di pubblicazione della presente circolare, mentre quello relativo ai mesi pregressi (da gennaio 2022 al mese precedente l'esposizione del corrente) potrà essere dichiarato nelle denunce dei tre mesi successivi alla pubblicazione della presente circolare, potendo esporre nell'elemento "E0" più occorrenze relativamente ai mesi suddetti.

10. Modalità di esposizione dei dati relativi all'esonero nella sezione <PosAgri> del flusso Uniemens

I datori di lavoro con riferimento alle lavoratrici autorizzate all'esonero oltre ai consueti dati occupazionali e retributivi utili per la tariffazione, dovranno valorizzare in PosAgri / DenunciaAgriIndividuale / DatiAgriRetribuzione, per i mesi di competenza di ottobre, novembre e dicembre 2022, i seguenti elementi come di seguito indicato:

- in <Tipo Retribuzione>/<CodiceRetribuzione> il codice "Y";
- in <AgevolazioneAgr>/<CodAgio> il codice "LM",avente il significato di "Esonero art.1 c. 137 L.234/2021".

Per il recupero dell'incentivo relativo ai periodi pregressi, dal mese di gennaio 2022 al mese di giugno 2022, i datori di lavoro ammessi al beneficio dovranno trasmettere, per i lavoratori interessati, un flusso di variazione relativo al mese di riferimento omettendo i consueti dati occupazionali e retributivi utili per la tariffazione, valorizzando nell'elemento <DatiAgriRetribuzione> gli elementi di seguito specificati:

- in <Tipo Retribuzione>/<CodiceRetribuzione> il codice "Y";
- in <AgevolazioneAgr>/<CodAgio> il codice "LP" che assume il significato di "Recupero pregresso LM".

La valorizzazione dei predetti periodi deve essere effettuata esclusivamente nei flussi trasmessi entro i termini (30 novembre 2022) previsti per il terzo periodo di emissione 2022.

Per il recupero dell'incentivo dei mesi di luglio, agosto e settembre 2022, per i quali il relativo periodo di trasmissione non è ancora scaduto, deve essere inviato il flusso completo valorizzando, oltre ai consueti dati occupazionali e retributivi utili per la tariffazione, i seguenti elementi come di seguito indicato:

- in <Tipo Retribuzione>/<CodiceRetribuzione> il codice "Y";
- in <AgevolazioneAgr>/<CodAgio> il codice "LM",avente il significato di "Esonero art.1 c. 137 L.234/2021".

Si precisa che, nel caso in cui il flusso sia stato già inviato, il flusso completo annulla e sostituisce il flusso inviato in precedenza.

11. Istruzioni contabili

Per la rilevazione contabile dell'esonero nella misura del 50% dal versamento dei contributi previdenziali, a favore delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato, valevole per l'anno 2022, previsto dall'articolo 1, comma 137, della legge n. 234/2021, con onere a carico dello Stato, si istituisce, nell'ambito della Gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali, evidenzia contabile – GAW (Gestione sgravi degli oneri sociali ed altre agevolazioni contributive) il seguente conto:

- GAW37250 – Esonero dagli oneri contributivi nella misura del 50% dei contributi previdenziali a favore delle lavoratrici madri del settore privato, post maternità, anno 2022, ai sensi dell'articolo 1, comma 137, della legge 30 dicembre 2021, n. 234.

Al conto GAW37250, gestito dalla procedura automatizzata di ripartizione contabile del DM, andranno contabilizzate le somme esposte nel flusso Uniemens con i codici "L558" e "L559" e conguagliate dai datori di lavoro secondo le istruzioni operative fornite nel paragrafo 8.

I medesimi conti opereranno per la rilevazione contabile dell'esonero a favore dei datori di lavoro delle lavoratrici madri iscritte alla gestione pubblica e a favore dei datori di lavoro delle lavoratrici operanti nell'agricoltura.

La Direzione generale, come di consueto, curerà direttamente i rapporti finanziari con lo Stato, ai fini del rimborso degli oneri connessi con gli sgravi contributivi in esame.

Congedi e permessi post D.Lgs. 105/2022: primi chiarimenti INL

L'INL, con nota n. 9550/2022, ha fornito i primi chiarimenti in ordine al D.Lgs. 105/2022, in vigore dal 13 agosto 2022, con il quale si è operato un ampliamento di tutele e diritti delle figure genitoriali e dei c.d. caregiver familiari, con l'intento di rendere possibile la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e conseguire la parità di genere in ambito lavorativo e familiare (articolo 1, comma 1, D.Lgs. 105/2022). Di seguito si riportano le novità introdotte in relazione ai singoli istituti.

Congedo di paternità obbligatorio

L'articolo 2, comma 1, lettera c), D.Lgs. 105/2022, mediante l'introduzione dell'articolo 27-bis nel D.Lgs. 151/2001, prevede che il padre lavoratore, dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i 5 mesi successivi, sia obbligato ad astenersi dal lavoro per un periodo di 10 giorni lavorativi, non frazionabili a ore, da utilizzare anche in via non continuativa. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio. Tale congedo si aggiunge al congedo di paternità alternativo disciplinato dall'articolo 28, T.U. maternità - ma non può essere fruito negli stessi giorni - spettante al padre in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre, in alternativa al congedo di maternità. L'INL evidenzia, inoltre, che il congedo in commento può essere fruito anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice; dà diritto a un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione; infine, è raddoppiato a 20 giorni in caso di parto plurimo. Per l'esercizio del diritto, il lavoratore padre deve comunicare i giorni in cui intende fruire del congedo in questione, "con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto".

Vige, inoltre, il divieto di licenziamento del padre lavoratore in caso di fruizione del congedo, di cui agli articoli 27-bis e 28, D.Lgs. 151/2001, per la durata del congedo stesso e fino al compimento di un anno di età del bambino (articolo 54, comma 7, T.U. maternità); in caso di dimissioni, nel periodo in cui è previsto il divieto di licenziamento, al padre che ha fruito del congedo di paternità spettano le indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali in caso di licenziamento (indennità di preavviso, NASpI) e non è tenuto al preavviso (articolo 55, commi 1 e 2, T.U. maternità).

Congedo parentale per genitori lavoratori dipendenti

L'articolo 2, comma 1, lettera i), D.Lgs. 105/2022, ha modificato l'articolo 34, comma 1, T.U. maternità: ora, alla madre e al padre, fino al 12° anno (e non più fino al 6° anno) di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore; inoltre, entrambi i genitori hanno diritto, in alternativa tra loro, a un ulteriore periodo indennizzabile della durata complessiva di 3 mesi, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi (e non più 6 mesi).

Non sono stati modificati i limiti massimi individuali e di entrambi i genitori (articolo 32, T.U. maternità):

1. 6 mesi per ogni figlio entro i primi 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento per la madre; 6 mesi per il padre, elevabili a 7 mesi nel caso in cui si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi, per ogni figlio entro i primi 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;
2. entrambi i genitori possono fruire complessivamente massimo di 10 mesi di congedo parentale (elevabili a 11 mesi nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlio entro i primi 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso

di adozione o affidamento.
Al genitore solo sono riconosciuti 11 mesi (e non più 10 mesi) continuativi o frazionati di congedo parentale, di cui 9 mesi (e non più 6 mesi) sono indennizzabili al 30% della retribuzione. Nel caso di affidamento esclusivo del figlio, l'altro genitore perde il diritto al congedo non ancora utilizzato.
Nel caso in cui il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'Ago, i periodi di congedo parentale ulteriori ai 9 mesi indennizzabili per entrambi i genitori o per il genitore solo sono indennizzati al 30% della retribuzione, fino al 12° anno (e non più fino all'8° anno) di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia, in caso di adozione o affidamento). Nello stesso modo, ai genitori di minori con handicap in situazione di gravità, a cui spetta, entro il compimento del 12° anno di vita del bambino, il prolungamento del congedo parentale, è dovuta un'indennità pari al 30% della retribuzione, per tutto il periodo di prolungamento.
In base a quanto ora previsto dall'articolo 34, comma 5, T.U. maternità, dopo le modifiche apportate dal D.Lgs. 105/2022, i periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, 13ª mensilità o gratifica natalizia, a eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo eventuali discipline di maggior favore della contrattazione collettiva.

Congedo straordinario di cui all'articolo 42, comma 5, D.Lgs. 151/2001

L'articolo 2, comma 1, lettera n), D.Lgs. 105/2022, ha riformulato l'articolo 42, comma 5, D.Lgs. 151/2001, prevedendo l'inserimento della parte di un'unione civile e del convivente di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, L. 76/2016, tra i soggetti individuati prioritariamente dal Legislatore ai fini della concessione del congedo, al pari del coniuge.
È stato, inoltre, previsto che il congedo possa essere fruito entro 30 giorni (e non più 60) dalla richiesta, oltre alla possibilità di instaurare la convivenza anche successivamente alla presentazione della domanda, purché sia garantita per tutta la fruizione del congedo.

Trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale

Il D.Lgs. 105/2022 riconosce la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, oltre che al coniuge, alla parte di un'unione civile di cui all'articolo 1, comma 20, L. 76/2016, o al convivente di fatto, ai sensi dell'articolo 1, comma 36, L. 76/2016.

INL, nota, 6/9/2022, n. 9550

Esonero contributivo per lavoratrici madri dipendenti del settore privato

La Legge di Bilancio 2022 ha previsto che "in via sperimentale, per l'anno 2022, è riconosciuto nella misura del 50% l'esonero per un anno dal versamento dei contributi previdenziali 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, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche".

Introduzione

L'esonero è riconosciuto esclusivamente sulla quota dei contributi a carico delle lavoratrici madri in relazione a tutti i rapporti di lavoro dipendente, sia instaurati che instaurandi, del settore privato, ivi compreso il settore agricolo, in riferimento alle lavoratrici madri che rientrino nel posto di lavoro dopo aver fruito del congedo di maternità. L'esonero contributivo, che ha una durata complessiva pari a 12 mesi, decorrenti dalla data del suddetto rientro, si sostanzia in una riduzione del 50% della contribuzione previdenziale dovuta dalla lavoratrice e, come tale, non rientra nella nozione di aiuto di Stato e, quindi, non è subordinato all'autorizzazione della Commissione europea.
L'esonero è oggetto della circolare n. 102/2022 dell'Inps, che riporta anche le istruzioni per il flusso UniEmens.
Saranno i datori di lavoro a dover richiedere, per conto della lavoratrice interessata, l'applicazione dell'esonero contributivo inoltrando all'Inps, tramite la funzionalità "Contatti" del "Cassetto previdenziale" alla voce "Assunzioni agevolate e sgravi", campo "Esonero art.1 c. 137 L.234/2021", un'istanza per l'attribuzione del codice di autorizzazione "0U", prima della trasmissione della denuncia contributiva relativa al primo periodo retributivo in cui si intende esporre l'esonero medesimo.
I datori del settore agricolo dovranno inoltrare l'istanza "Esonero art.1 c. 137 L.234/2021" tramite la funzione "Comunicazione bidirezionale" del "Cassetto previdenziale aziende agricole" e nel campo "Annotazioni" dell'istanza dovranno inserire le seguenti informazioni con riferimento alla lavoratrice interessata: codice fiscale, cognome e nome, data di rientro della lavoratrice in servizio dopo la fruizione del congedo di maternità.
Per i rapporti di lavoro domestico verranno fornite istruzioni con successivo messaggio.

Destinatarie

Tutte le lavoratrici madri, dipendenti di datori di lavoro privati, anche non imprenditori, che rientrino nel posto di lavoro dopo avere fruito del congedo di maternità. L'esonero riguarda tutti i rapporti di lavoro dipendente del settore privato, incluso il settore agricolo, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, compresi i casi di regime di part-time, di apprendistato (di qualsiasi tipologia), di lavoro domestico e di lavoro intermittente. La misura è, inoltre, applicabile ai rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro, nonché alle assunzioni a scopo di somministrazione.

Fruizione del congedo di maternità

Ai fini del legittimo riconoscimento dell'agevolazione, è necessario che la lavoratrice abbia fruito del congedo obbligatorio di maternità disciplinato dall'articolo 16, D.Lgs. 151/2001. La misura può comunque trovare applicazione:

- laddove la lavoratrice fruisca dell'astensione facoltativa al termine del periodo di congedo obbligatorio;
- al rientro della lavoratrice dal periodo di interdizione post partum di cui all'articolo 17, D.Lgs.

151/2001.

Il rientro della lavoratrice nel posto di lavoro dovrà, in ogni caso, avvenire entro il 31 dicembre 2022.

Assetto e misura dell'esonero

L'esonero:

- è pari, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, al 50% della contribuzione previdenziale a carico della lavoratrice;
- ha una durata massima di 12 mensilità, che decorrono dal mese di competenza in cui si è verificato il rientro della lavoratrice nel posto di lavoro, al termine della fruizione del congedo (obbligatorio o parentale) di maternità.

Condizioni di spettanza dell'esonero

L'agevolazione:

- non ha natura di incentivo all'assunzione e, conseguentemente, non è soggetta all'applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione;
- non comporta benefici in capo al datore di lavoro e, quindi, non è neanche subordinato al possesso del Durc.

Coordinamento con altre agevolazioni

L'esonero è cumulabile:

- con gli esoneri contributivi relativi alla contribuzione dovuta dal datore di lavoro;
- con l'esonero di 0,8 punti percentuali sulla quota Ivs a carico del lavoratore, (laddove ricorrano i presupposti per l'applicazione di entrambe le misure, la quota di contribuzione a carico della lavoratrice potrà essere ridotta del 50% in forza della previsione in trattazione e, sulla quota di contribuzione residua a carico della lavoratrice, potrà essere operata l'ulteriore riduzione di 0,8 punti percentuali);
- con l'incremento di 1,2 punti percentuali dell'esonero sulla quota Ivs a carico del lavoratore previsto dal c.d. Decreto Aiuti-bis per i periodi di paga dal 1° luglio al 31 dicembre 2022, compresa la 13ª o i relativi ratei erogati nei predetti periodi di paga.

Inps, circolare, 19/9/2022, n. 102

La conversione in legge del decreto Aiuti-*bis*

Il D.L. 115/2022, c.d. Decreto Aiuti-bis, è stato convertito, con modificazioni, dalla L. 142/2022, pubblicata sulla G.U. n. 221 del 21 settembre 2022. Di seguito si offre un quadro di sintesi dei principali interventi di interesse.

Articolo	Contenuto
Articolo 12	***Welfare* aziendale** Per il solo 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 nonché 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 600 euro.
Articolo 20	**Esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti** Per i periodi di paga dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022, compresa la 13ª o i relativi ratei erogati nei predetti periodi di paga, l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore di cui all'articolo 1, comma 121, L. 234/2021, è incrementato dell'1,2%. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.
Articolo 21	**Anticipo della rivalutazione delle pensioni all'ultimo trimestre 2022** È stabilito, in via eccezionale, che: a) il conguaglio per il calcolo della perequazione delle pensioni, di cui all'articolo 24, comma 5, L. 41/1986, per l'anno 2021 è anticipato al 1° novembre 2022; b) nelle more dell'applicazione della percentuale di variazione per il calcolo della perequazione delle pensioni per l'anno 2022, con decorrenza 1° gennaio 2023, con riferimento al trattamento pensionistico lordo complessivo in pagamento per ciascuna delle mensilità di ottobre, novembre e dicembre 2022, ivi inclusa la 13ª mensilità spettante, è riconosciuto in via transitoria un incremento, limitatamente alle predette mensilità e rispetto al trattamento mensile determinato sulla base della normativa vigente prima del 10 agosto 2022, del 2%, calcolato con le stesse modalità di cui all'articolo 1, comma 478, L. 160/2019. L'incremento non rileva, per l'anno 2022, ai fini del superamento dei limiti reddituali previsti nel medesimo anno per il riconoscimento di tutte le prestazioni collegate al reddito; inoltre, è riconosciuto qualora il trattamento pensionistico mensile sia complessivamente pari o inferiore all'importo di 2.692 euro. Qualora il trattamento pensionistico complessivo sia superiore a tale importo e inferiore a tale limite, aumentato dell'incremento in oggetto, l'incremento è comunque attribuito fino a concorrenza del limite maggiorato. Resta fermo che, ai fini della rivalutazione delle pensioni per l'anno 2022, il trattamento pensionistico complessivo di riferimento è da considerare al netto dell'incremento transitorio in oggetto, che non rileva a tali fini e cessa i relativi effetti al 31 dicembre 2022.
Articolo 21-*bis*	**Modifiche al limite di impignorabilità delle pensioni** Modificando l'articolo 545, comma 7, c.p.c., viene previsto che le somme da chiunque dovute a titolo di pensione, di indennità che tengono luogo di pensione o di altri assegni di quiescenza non possono essere pignorate per un ammontare corrispondente al doppio della misura massima mensile dell'assegno sociale, con un minimo di 1.000 euro. La parte eccedente tale ammontare è pignorabile nei limiti previsti dai commi 3, 4 e 5, nonché dalle speciali disposizioni di legge.
Articolo 22	**Estensione ad altre categorie di lavoratori dell'indennità *una tantum*** L'indennità di cui all'articolo 31, D.L. 50/2022 (c.d. Decreto Aiuti), è riconosciuta anche ai lavoratori con rapporto di lavoro in essere nel mese di luglio 2022 e che fino al 17 maggio 2022 non hanno beneficiato dell'esonero di cui all'articolo 1, comma 121, L. 234/2021, poiché interessati da eventi con copertura di contribuzione figurativa integrale dall'Inps.

	L'indennità è riconosciuta, in via automatica, per il tramite dei datori di lavoro, nella retribuzione erogata nel mese di ottobre 2022, previa dichiarazione del lavoratore di non aver beneficiato dell'indennità di cui agli articoli 31, comma 1 e 32, D.L. 50/2022 e di essere stato destinatario di eventi con copertura di contribuzione figurativa integrale dall'Inps fino al 17 maggio 2022. Viene modificata l'indennità prevista dall'articolo 32, D.L. 50/2022, per i pensionati, riconoscendola ai soggetti 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° luglio 2022 e reddito personale assoggettabile a Irpef, al netto dei contributi previdenziali e assistenziali, non superiore per l'anno 2021 a 35.000 euro; l'Inps corrisponde d'ufficio con la mensilità di luglio 2022 un'indennità *una tantum* pari a 200 euro. Infine, integrando l'articolo 32, comma 12, D.L. 50/2022, è previsto che l'indennità è erogata automaticamente in favore dei collaboratori sportivi che siano stati beneficiari di almeno una delle indennità previste dall'articolo 96, D.L. 18/2020, dall'articolo 12, D.L. 104/2020, dagli articoli 17, comma 1, e 17-*bis*, comma 3, D.L. 137/2020, dall'articolo 10, commi 10-15, D.L. 41/2021 e dall'articolo 44, D.L. 73/2021.
Articolo 23-*bis*	**Proroga del lavoro agile per i lavoratori fragili e i genitori lavoratori con figli *under* 14** Modificando l'articolo 10, comma 1-*ter*, D.L. 24/2022, convertito, con modificazioni, dalla L. 52/2022, viene prorogata al 31 dicembre 2022 la previsione per cui i lavoratori fragili svolgono di norma la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto. Inoltre, è stata prorogata, sempre fino al 31 dicembre 2022, la disposizione (originariamente contenuta nell'articolo 90, D.L. 34/2020) in base al quale i genitori lavoratori dipendenti del settore privato, con almeno un figlio minore di anni 14, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali e a condizione che: 1. tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione; 2. nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore.
Articolo 25-*bis*	**Proroga del lavoro agile per i lavoratori del settore privato** Modificando l'articolo 10, comma 2-*bis*, D.L. 24/2022, viene prorogata al 31 dicembre 2022 la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli 18-23, L. 81/2017, ai lavoratori del settore privato in forza di un rapporto di lavoro subordinato, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti.

L. 21/9/2022, n. 142, G.U. 21/9/2022, n. 221

Decreto Aiuti-ter: tabella di sintesi delle principali novità

Il D.L. 144/2022, c.d. Decreto Aiuti-ter, è stato pubblicato sulla G.U. n. 223 del 23 settembre 2022. Di seguito si offre un quadro di sintesi dei principali interventi di interesse.

Articolo	Contenuto
Articolo 18	**Indennità *una tantum* per i lavoratori dipendenti** Con esclusione dei lavoratori domestici, è riconosciuta 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 delle indennità previste dall'articolo 19, D.L. 144/2022 (vedi *infra*), 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: è riconosciuta una sola volta, anche nel caso in cui si sia 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 (pensioni e Reddito di cittadinanza); spetta anche nei casi in cui il lavoratore sia interessato da eventi con copertura di contribuzione figurativa integrale dall'Inps; 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 che saranno fornite dall'Inps.
Articolo 19	**Indennità *una tantum* per pensionati e altre categorie di soggetti** Viene 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 al 24 settembre 2022 abbiano in essere uno o più rapporti di lavoro; l'indennità sarà erogata nel mese di novembre 2022; 3. percettori delle prestazioni previste dagli articoli 1 e 15, D.Lgs. 22/2015; 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., e ai dottorandi e agli assegnisti di ricerca i cui contratti siano attivi alla data di entrata in vigore del D.L. 50/2022 (18 maggio 2022), 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 abbiano un 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 collaboratori sportivi come individuati dall'articolo 32, comma 12, secondo periodo, D.L. 50/2022;

	7. lavoratori stagionali, a tempo determinato e intermittenti, che, nel 2021, abbiano svolto la prestazione per almeno 50 giornate (reddito derivante dai suddetti rapporti non superiore a 20.000 euro per l'anno 2021); 8. lavoratori iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo, che, nel 2021, abbiano almeno 50 contributi giornalieri versati (reddito derivante dai suddetti rapporti non superiore a 20.000 euro per l'anno 2021); 9. beneficiari delle indennità *una tantum* di cui all'articolo 32, commi 15 e 16, D.L. 50/2022; 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.
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 cessione di attività di imprese non vertenti in situazione di crisi** È stata modificata la disciplina relativa alle delocalizzazioni contenuta nella L. 234/2021: a) 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; b) il piano per limitare le ricadute occupazionali dev'essere discusso entro 120 giorni; c) 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, innalzato 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; d) 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 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 di cui alla presente disposizione, 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. 23/9/2022, n. 144, G.U. 23/9/2022, n. 223

Rinnovi contrattuali settembre 2022

Tessili e affini PMI – Accordo 6 settembre 2022

Con il verbale di accordo 6 settembre 2022, Uniontessile-Confapi), Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uiltec-Uil, hanno abrogato la clausola di salvaguardia, prevedendo un regime specifico per le aziende che l'hanno applicata con decorrenza dal 1° febbraio 2022.
Quest'ultime procederanno, con decorrenza dal 1° settembre 2022, all'applicazione, secondo il comparto di appartenenza, dei minimi contrattuali secondo quanto previsto dal vigente Ccnl 24 gennaio 2020 alla medesima data del 1° febbraio 2022.
In conseguenza, ai lavoratori in forza alla data del 1° settembre 2022 verranno riconosciuti, in relazione al servizio prestato nel periodo 1° febbraio 2022-31 agosto 2022, gli arretrati relativi al suddetto periodo.
L'erogazione dei suddetti importi non darà luogo a nessun ricalcolo degli istituti contrattuali e/o di legge, ivi compreso il Tfr, già liquidati e/o corrisposti nel periodo 1° febbraio 2022-31 agosto 2022.
Saranno, inoltre, proporzionalmente ridotti in caso di sospensione/riduzione per Cigo/Cigs durante il periodo sopra riportato. Nei casi di lavoro part-time saranno riproporzionati sulla base dell'orario convenuto nel contratto individuale.
Tali importi, suddivisibili per quote mensili e considerata utile come mese intero la frazione superiore a giorni 15, saranno erogati in due tranches di pari importo nei mesi di ottobre e novembre 2022.
In caso risoluzione del rapporto di lavoro nel periodo settembre 2022-novembre 2022, l'importo definito sarà corrisposto integralmente dedotto quanto eventualmente già percepito.
Gli importi sono considerati utili ai fini della determinazione della quota annua di Tfr.
In via del tutto eccezionale, ai soli fini della presente vigenza contrattuale, la validità sia della parte normativa che della parte economica del Ccnl Uniontessile Confapi viene prorogata di ulteriori 12 mesi, con scadenza alla data del 31 marzo 2024, che, di fatto, coinciderà con la scadenza naturale del Ccnl afferente i settori dell'industria del sistema moda Italia.
La clausola di salvaguardia di cui all'articolo 82 del vigente Ccnl è abrogata con decorrenza dalla sottoscrizione del presente accordo.
In relazione all'accordo sottoscritto, le parti terranno conto, nel prossimo rinnovo del Ccnl e nella relativa fase di contrattazione, delle differenze dei minimi (Ern) esistenti tra i Ccnl sottoscritti da Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil e applicati nel settore alla data di scadenza del 31 marzo 2024 al fine del raggiungimento del riequilibrio economico.

Principali scadenze del mese di novembre

mercoledì 16 novembre

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.
Versamento delle rate delle addizionali regionale e comunale trattenute ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di conguaglio di fine anno.

Versamento acconto addizionale comunale – Sostituti d'imposta
Versamento della rata dell'acconto dell'addizionale comunale trattenuta ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente.

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.

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.

Autoliquidazione Inail – Versamento rata premio
Versamento dell'ultima rata, maggiorata degli interessi, del premio Inail relativo al saldo 2021 e all'acconto 2022, da parte dei soggetti che hanno optato per il pagamento rateale.

Contributi Inps – Artigiani e commercianti
Versamento della terza rata trimestrale, relativa al 2022, dei contributi dovuti sul minimale.
.

domenica 20 novembre

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

Enasarco – Versamento
Versamento dei contributi relativi al III trimestre 2022, relativi agli agenti e rappresentanti.

mercoledì 30 novembre

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

Fasi – Versamento
Pagamento dei contributi relativi al IV trimestre dell'anno in corso, dovuti al Fasi a carico dei dirigenti e delle imprese industriali.

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