

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

Campodarsego, 22 aprile 2022

**A TUTTI I SIGNORI CLIENTI
LORO SEDI**

Prot. P – 06/2022

NUOVE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI TIROCINI

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) ha emanato la Nota n. 530 del 21 marzo 2022, con la quale ha fornito le prime indicazioni sulle nuove disposizioni in materia di tirocini introdotte dalla Legge di Bilancio 2022.

In particolare, oltre a ricordare che entro la fine del prossimo mese di giugno il Governo e le Regioni dovranno concludere un nuovo accordo per la definizione di linee-guida condivise in materia di tirocini extracurricolari, l'Ispettorato fornisce chiarimenti in merito alle **disposizioni** già vigenti a partire **dal 1° gennaio 2022** circa:

- l'indennità di partecipazione;
- il ricorso fraudolento al tirocinio;
- la comunicazione al Centro per l'impiego;
- gli obblighi in materia di salute e sicurezza.

Indennità di partecipazione

Al tirocinante deve essere riconosciuta una congrua indennità di partecipazione.

Ne consegue che la mancata corresponsione comporta, a carico del trasgressore, una **sanzione** amministrativa in misura variabile da un **minimo di 1.000 euro** a un **massimo di 6.000 euro**.

Ricorso fraudolento al tirocinio

Il ricorso fraudolento al tirocinio comporta l'applicazione, a carico del soggetto ospitante, della pena dell'**ammenda di 50 euro** per ciascun tirocinante coinvolto e per ciascun giorno di tirocinio, ferma restando la possibilità, su domanda del tirocinante, di riconoscere la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a partire dalla pronuncia giudiziale.

La condotta fraudolenta verrà valutata, ad oggi, in base alle normative regionali vigenti e alle istruzioni contenute nella Circolare dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 8 del 18 aprile 2018.

Comunicazione al Centro per l'impiego

L'obbligo di comunicazione preventiva al Centro per l'impiego riguarda i soli **tirocini extracurricolari**.

Obblighi in materia di salute e sicurezza

Il soggetto ospitante è tenuto, nei confronti dei tirocinanti, a propria cura e spese, al rispetto integrale delle disposizioni in materia di salute e sicurezza.

Vengono pertanto applicate al tirocinante le medesime tutele previste in favore del personale dipendente.

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

RAPPORTO BIENNALE SULLA PARITÀ UOMO – DONNA

IL 30 SETTEMBRE LA PROSSIMA SCADENZA

La *Legge n. 162 del 5 novembre 2021* ha riscritto l'articolo 46 del D.Lgs. 198/2006 ("Codice delle pari opportunità tra uomo e donna") che disciplina il rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile.

La nuova disciplina prevede l'obbligo di redazione del rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile per le aziende, pubbliche e private, che occupano **oltre 50 dipendenti** (in precedenza il riferimento era a 100 dipendenti), a cadenza fissa biennale.

Il nuovo *comma 1-bis, aggiunto all'art. 46 del Codice delle pari opportunità*, prevede che anche le aziende pubbliche e private che occupano **fino a 50 dipendenti** possono, *su base volontaria*, redigere tale rapporto. Se le aziende non soggette all'obbligo, hanno in corso delle gare per appalti pubblici, sarà necessario redigere il rapporto.

Le aziende dovranno redigere il rapporto **esclusivamente in modalità telematica**, attraverso l'applicativo reso disponibile nell'apposito portale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, entro:

- il 30 settembre 2022, per il biennio 2020-2021;
- il 30 aprile dell'anno successivo alla scadenza di ciascun biennio per quelli successivi (quindi, ad esempio, per il biennio 2022-2023 la scadenza sarà il 30 aprile 2024).

Al termine della procedura informatica, qualora non vengano rilevati errori o incongruenze, sarà rilasciata una **ricevuta attestante la corretta redazione del rapporto**.

Una copia del rapporto, unitamente alla ricevuta, deve essere trasmessa dal datore di lavoro alle rappresentanze sindacali aziendali.

Qualora le aziende soggette all'obbligo di redazione del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile **non trasmettano il rapporto nei termini previsti**, la Direzione regionale del lavoro le invita a provvedere entro 60 giorni.

In caso di inottemperanza all'obbligo nei 60 giorni successivi all'invito, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 515,00 a euro 2.580,00.

Se l'inottemperanza si protrae per oltre 12 mesi, è disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro, nell'ambito delle sue attività, verifica la veridicità dei rapporti biennali sulla situazione del personale maschile e femminile e nel caso di rapporto mendace o incompleto si applica una **sanzione amministrativa** pecuniaria da euro 1.000 a euro 5.000.

COMUNICAZIONE LAVORATORI AUTONOMI OCCASIONALI: NUOVA APPLICAZIONE

Sul portale Servizi Lavoro del Ministero del Lavoro, è operativa la nuova applicazione per effettuare la **comunicazione obbligatoria** dei rapporti di **lavoro autonomo occasionale**, accessibile tramite SPID e CIE. Fino al 30 aprile 2022 la comunicazione in questione sarà ammessa anche a mezzo e-mail. Dal 1° maggio 2022, invece, l'unico canale valido sarà quello telematico e non saranno ritenute valide (quindi sanzionabili) le comunicazioni effettuate a mezzo e-mail direttamente alle sedi degli ITL.

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

ESENZIONE FINO A 200 EURO PER I BUONI CARBURANTE

Il Decreto Legge n. 21 del 21 marzo 2022 (c.d. Decreto Ucraina), all'art. 2, prevede la possibilità, per i datori di lavoro privati e solo per l'anno 2022, di erogare, ai propri dipendenti, buoni benzina o titoli analoghi per l'acquisto di carburante, esenti da imposizione fiscale e contributiva fino a euro 200 per lavoratore.

Nello specifico, è previsto che il relativo valore, nel limite di euro 200, non concorra alla formazione del reddito in base all'art. 51, comma 3 del TUIR. Quest'ultimo fissa il limite di esenzione dei beni e servizi ceduti ai dipendenti, limite che, dal 1° gennaio 2022, è ritornato ad essere di euro 258,23 per periodo d'imposta.

Sembrerebbe, pertanto, che la nuova agevolazione prevista specificamente per i buoni carburante, che di per sé potrebbero rientrare tra i beni ceduti ai dipendenti contemplati dal comma 3, art. 51 del TUIR soggetti al limite di esenzione di euro 258,23, **sia aggiuntiva e cumulabile** con tale previsione agevolativa.

Si rimane in attesa di un intervento chiarificatore da parte dell'Agenzie delle Entrate.

ESONERO CONTRIBUTIVO 0,8% IVS LAVORATORI DIPENDENTI: ISTRUZIONI

Come anticipato nella circolare 3/2022 finalmente L'INPS ha fornito le istruzioni operative e i necessari chiarimenti normativi per permettere l'applicazione della **riduzione contributiva** dello **0,8%** dell'**aliquota IVS** a carico dei lavoratori **dipendenti**, di datori di lavoro pubblici e privati, prevista dalla Legge di Bilancio 2022. La riduzione sarà applicabile a partire dalle **competenze** del mese di **aprile 2022**.

Ricordiamo che il beneficio in oggetto prevede una riduzione dell'aliquota contributiva a carico dei lavoratori dipendenti pari allo 0,80% eccezionalmente per le mensilità da gennaio a dicembre 2022 a condizione che la retribuzione imponibile non ecceda l'importo mensile di € 2.692,00 maggiorata per dicembre del rateo di tredicesima.

Come di consueto rimaniamo a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti e con l'occasione porgiamo i nostri più cordiali saluti.

SDC SERVIZI LAVORO S.R.L.