

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

Campodarsego, 08 settembre 2022

**A TUTTI I SIGNORI CLIENTI
LORO SEDI**

Prot. P – 21/2022

AGGIORNAMENTI IN MATERIA DI LAVORO

IL DECRETO TRASPARENZA

Il c.d. Decreto Trasparenza riconosce nuove tutele minime ai lavoratori affinché possano beneficiare di informazioni più chiare e trasparenti sugli elementi essenziali e sulle condizioni dei rapporti di lavoro. Ai nuovi obblighi si affianca un sistema teso a proteggere i lavoratori nel caso di violazione dell'esercizio dei diritti contenuti nel Decreto stesso, con pesanti sanzioni per i datori di lavoro inadempienti.

AMBITO SOGGETTIVO E OGGETTIVO DI APPLICAZIONE

Il Decreto Trasparenza è in vigore dal 13 agosto 2022. Si applica, quindi, ai rapporti di lavoro instaurati a partire da tale data. Inoltre, le disposizioni si applicano a tutti i rapporti di lavoro già instaurati alla data del 1° agosto 2022. In questo caso, su richiesta scritta del lavoratore, il datore di lavoro/committente è tenuto a fornire, aggiornare o integrare le informazioni, entro 60 giorni.

Si amplia il campo di applicazione della disciplina anche a tipologie contrattuali "non standard" quali co.co.co, contratto di prestazione occasionale e di lavoro domestico.

DIRITTO ALL'INFORMAZIONE SUI RAPPORTI DI LAVORO

Le informazioni devono essere comunicate in modo trasparente, chiaro, completo, gratuito, conformi agli standard di accessibilità riferiti anche alle persone con disabilità, in formato cartaceo oppure elettronico, conservate e rese accessibili, su richiesta dei lavoratori, in qualsiasi momento.

Il datore di lavoro deve conservarne la prova della trasmissione o della ricezione per la durata di cinque anni dalla conclusione del rapporto di lavoro.

Gli aspetti essenziali del rapporto di lavoro devono essere resi noti a ciascun lavoratore, per iscritto, all'atto di instaurazione del rapporto di lavoro. Nello specifico, l'obbligo si ritiene assolto con la consegna, prima dell'inizio dell'attività lavorativa, alternativamente:

- del contratto individuale scritto di lavoro, ovvero
- della copia di comunicazione d'instaurazione del rapporto (C.O.).

In caso di carenza, le informazioni vanno completate entro i sette giorni successivi: un mese se le informazioni non sono essenziali.

Qualsiasi modifica degli elementi già comunicati sul rapporto di lavoro (non rinvenibili in leggi, regolamenti o contratti collettivi) va trasmessa entro il primo giorno di decorrenza degli effetti della modifica stessa, accorciando, rispetto a prima, considerevolmente i tempi per adempiere.

Si prevede, inoltre, l'obbligo di comunicare anche gli elementi previsti nelle ipotesi in cui le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.

NUOVI DIRITTI AI LAVORATORI

Ai lavoratori dovranno essere riconosciuti una serie di nuovi diritti:

- una durata ragionevole del periodo di prova;
- la possibilità di cumulo di impieghi;
- la prevedibilità minima del lavoro;
- un nuovo diritto di "precedenza" all'assunzione;
- formazione obbligatoria.

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

NUOVE TUTELE ALLA GENITORIALITA'

È stato pubblicato sulla G.U. n. 176 del 29 luglio 2022 il D.Lgs. 105 del 30 giugno 2022, in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1158, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, che abroga la Direttiva 2010/18/UE del Consiglio. Il decreto entra in vigore dal 13 agosto.

Di seguito le principali novità:

CONGEDO DEL PADRE LAVORATORE

Il padre lavoratore, può astenersi dal lavoro per un periodo di 10 giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa, dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto e entro i 5 mesi successivi. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio. In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a 20 giorni lavorativi. Per tutto il periodo è riconosciuta una indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione.

CONGEDO PARENTALE

- è stata ampliata da 10 a 11 mesi la durata dell'astensione qualora vi sia un genitore solo in caso di affidamento esclusivo;
- il diritto all'indennità, pari al 30% della retribuzione, è stato esteso dai 6 anni ai 12 anni di vita del bambino;
- il periodo indennizzato al 30% passa da 6 a 9 mesi complessivi, fruibili da entrambi i genitori congiuntamente; 3 mesi devono essere fruiti da ciascun genitore e non sono trasferibili all'altro a cui si aggiungono altri 3 mesi fruibili alternativamente tra loro. (es. mamma 6 mesi e papà 3/papà 6 mesi e mamma 3);
- l'indennità del 30% dovrà essere calcolata oltre che sulla retribuzione media giornaliera, anche sul rateo giornaliero delle mensilità aggiuntive in precedenza escluso dal conteggio. (la base di calcolo corrisponderà a quella del congedo di maternità obbligatoria);
- durante la fruizione dell'istituto si maturerà l'anzianità di servizio e, a differenza del passato, si matureranno anche i ratei di ferie, riposi e tredicesima. Questi ultimi in particolare matureranno, a differenza degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza, salvo diversa previsione dei contratti collettivi.

LAVORATRICI E LAVORATORI ISCRITTI IN VIA ESCLUSIVA ALLA GESTIONE SEPARATA

E' esteso il trattamento economico per congedo parentale da un periodo massimo di sei mesi entro i primi tre anni di vita del bambino, a tre mesi ciascuno entro i primi 12 anni.

Aumenta anche il periodo massimo entro il quale i trattamenti economici per congedo parentale possono essere goduti complessivamente da entrambi i genitori da sei a nove mesi (di cui tre riservati a ciascun genitore, più un ulteriore periodo di tre mesi fruibile alternativamente tra i due).

LAVORATRICI AUTONOME E LIBERE PROFESSIONISTE

Prima del decreto le due categorie di lavoratrici avevano diritto all'indennità di maternità per il periodo che va dai due mesi antecedenti la data del parto ai tre mesi successivi.

In un'ottica di ampliamento delle tutele, ispirandosi al principio della parità di trattamento, viene esteso il diritto all'indennità di maternità per le lavoratrici autonome e libere professioniste, anche per gli eventuali periodi di estensione anticipati per gravidanza a rischio, limitatamente alle ipotesi di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, per i periodi antecedenti i 2 mesi prima del parto.

LAVORO AGILE

Dall'entrata in vigore del decreto, i datori di lavoro saranno tenuti a dare priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile, formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori:

- con figli fino a 12 anni di età;
- con figli in condizione di disabilità (senza alcun limite di età);
- lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata;
- lavoratori caregivers.

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

PERMESSI PER L'ASSISTENZA DI PERSONE DISABILI

Viene, inoltre, rafforzata la disciplina relativa ai permessi giornalieri retribuiti per l'assistenza ad una persona con disabilità in situazione di gravità accertata.

È introdotto l'opposto principio della frazionabilità del diritto ai permessi mensili tra più soggetti, per rispondere ad un'esigenza di una più equilibrata condivisione dei compiti di cura. I permessi possono, quindi, essere fruiti, su richiesta, con riferimento alla stessa persona assistita, da più soggetti aventi diritto, fermo restando il limite complessivo di tre giorni al mese.

Anche con riferimento all'assistenza nei confronti di più persone con disabilità in situazione di gravità si richiamano tra i beneficiari la parte di un'unione civile e il convivente di fatto.

IL DECRETO AIUTI BIS

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 185 del 9 agosto 2022, è stato pubblicato il DL n. 115 del 9 agosto 2022 (cd. Decreto Aiuti-bis), recante "Misure urgenti in materia di energia, emergenza idrica, politiche sociali e industriali". Il decreto è entrato in vigore il 10 agosto 2022.

MISURE FISCALI PER IL WELFARE AZIENDALE (ART. 12)

L'articolo 12 del Decreto Aiuti-bis prevede che:

- limitatamente al periodo d'imposta 2022 (quindi con effetto retroattivo per tutto l'anno),
- in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, del TUIR,

non concorrono a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti.

Il decreto inoltre aggiunge che le somme erogate o rimborsate ai lavoratori dai datori di lavoro possono essere destinate anche al pagamento:

- delle utenze domestiche del servizio idrico integrato,
- dell'energia elettrica,
- e del gas naturale,

entro il limite complessivo di euro 600,00.

Limitatamente al periodo d'imposta 2022, **viene dunque raddoppiato** da 258,23 (valore previsto dalla legislazione vigente) **a 600,00 euro il tetto di esenzione dei fringe benefit aziendali**, comprendendo per la prima volta le somme attribuite per il pagamento delle utenze domestiche sostenute dai dipendenti.

ESONERO PARZIALE DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI A CARICO DEI LAVORATORI DIPENDENTI (ART. 20)

L'articolo 20 del Decreto Aiuti-bis prevede un taglio del cuneo contributivo aggiuntivo dell'1,2%, per i periodi di paga dal **1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022**, a favore dei lavoratori:

- con una retribuzione imponibile fino a 35.000 euro,
- e che dal 1° gennaio 2022 avevano beneficiato dello sgravio contributivo dello 0,8% vigente dallo scorso gennaio e fino alla fine dell'anno.

Più precisamente, la nuova disposizione stabilisce 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 INPS a carico del lavoratore di cui all'articolo 1, comma 121, della Legge n. 234/2021 (Legge di Bilancio 2022), previsto nello 0,8%, è incrementato di 1,2 punti percentuali, raggiungendo quindi i 2 punti percentuali.

ESTENSIONE AD ALTRE CATEGORIE DI LAVORATORI DELL'INDENNITÀ UNA TANTUM DI 200 EURO (ART. 22)

L'articolo 22, comma 1, del Decreto Aiuti-bis prevede che l'indennità una tantum di 200 euro di cui all'articolo 31 del DL n. 50/2022 (cd. Decreto Aiuti) è riconosciuta anche ai lavoratori:

- con rapporto di lavoro in essere nel mese di **luglio 2022**,
- e che fino alla data di entrata in vigore del predetto decreto-legge (18 maggio 2022) non hanno beneficiato dell'esonero contributivo dello 0,8% di cui all'articolo 1, comma 121, della Legge n. 234/2021 (cd. Legge di Bilancio 2022), **poiché interessati da eventi con copertura di contribuzione figurativa integrale dall'INPS.**

La norma prosegue stabilendo che 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 una tantum – e di essere stato destinatario di eventi con copertura di contribuzione figurativa integrale dall'INPS fino alla data di entrata in vigore del DL n. 50/2022.

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

Sempre in materia di indennità una tantum, l'articolo 22, comma 2, del Decreto Aiuti-bis apporta alcune modifiche all'articolo 32 del DL n. 50/2022, inserendo nel novero dei beneficiari dell'indennità una tantum di cui agli articoli 31 e 32 del DL n. 50 del 2022:

- i pensionati con decorrenza entro il 1° luglio 2022;
- i dottorandi e gli assegnisti di ricerca a condizione che abbiano contratti attivi alla data di entrata in vigore del decreto e che non siano iscritti alla Gestione separata;
- i collaboratori sportivi, gravemente colpiti dalla crisi pandemica e dall'ulteriore crisi energetica, i quali sono rimasti in parte esclusi dalla misura.

LE NOVITA' IN MATERIA DI LAVORO AGILE

In sede di conversione in Legge del DL n. 73/2022 (cd. decreto Semplificazioni) è stata apportata una modifica alla disciplina relativa al lavoro agile. La modifica interessa la comunicazione al Ministero del Lavoro della prestazione di lavoro svolta in modalità agile.

SEMPLIFICAZIONE DEGLI OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE E NUOVO MODELLO TELEMATICO

Viene stabilito che, a partire **dal 1° settembre 2022**, il datore di lavoro comunica in via telematica al Ministero del Lavoro:

- i nominativi dei lavoratori e
- la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile.

Con Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 149 del 22 agosto 2022, sono state stabilite le modalità di comunicazione e, in particolare, è stato diffuso il modello telematico per la trasmissione delle informazioni relative all'accordo di lavoro agile.

Tale modello è messo a disposizione dal Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali:

- attraverso il portale dei servizi on-line,
- accessibile tramite autenticazione SPID e CIE (<https://servizi.lavoro.gov.it>).

Preme evidenziare che, rispetto alla normativa attualmente in vigore, dal prossimo 1° settembre l'unica semplificazione è relativa alla possibilità di comunicare in via telematica al Ministero del Lavoro i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione delle prestazioni rese in modalità agile, utilizzando il predetto modello, **senza più la necessità di allegare gli accordi individuali** sottoscritti con i lavoratori (**accordi che, però, al contempo, tornano a essere necessari** per l'attivazione del lavoro agile).

La comunicazione telematica al Ministero del Lavoro dovrà essere effettuata dai datori di lavoro entro 5 giorni dalla sottoscrizione degli accordi individuali. In sede di prima applicazione delle nuove modalità, tale obbligo potrà essere assolto entro il **1° novembre 2022**.

I dati di cui sopra (ossia i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile) sono resi disponibili all'INAIL con le modalità previste dal codice dell'amministrazione digitale.

In caso di **mancata comunicazione** si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato.

È utile ricordare, inoltre, che il datore di lavoro è tenuto a conservare l'accordo individuale per un periodo di cinque anni dalla sottoscrizione.

Le aziende clienti che hanno in atto modalità di lavoro agile, sono invitate a contattare lo Studio per l'aggiornamento delle procedure alla luce di quanto sopra.

INCREMENTO DEL TASSO DI INTERESSE

A seguito dell'aumento del Tasso Ufficiale di Riferimento (TUR), deliberato dalla Banca Centrale Europea con decorrenza 27 luglio 2022, l'INPS e l'INAIL sono intervenuti per comunicare, rispettivamente, le variazioni da applicare in caso di dilazione e di sanzioni civili.

INPS

Per effetto dell'aumento del TUR allo 0,50%, la nuova misura del tasso è pari al 6,50%, che va applicato nel caso di:

- regolarizzazione rateale dei debiti contributivi e relative sanzioni civili, in riferimento alle rateazioni presentate dal 27 luglio 2022;
- autorizzazione al differimento del termine del versamento dei contributi, applicato dalla contribuzione relativa al mese di luglio 2022.

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

Il tasso applicabile in caso di sanzioni civili connesse a mancanze nella regolarizzazione della posizione contributiva è pari al 6,00 %.

INAIL

Con la Circolare n. 29 del 26 luglio 2022, comunica che, a seguito dell'incremento del TUR, dal 27 luglio 2022 sono variati i tassi di interesse per le rateazioni dei debiti per premi assicurativi e accessori nonché per il calcolo delle sanzioni civili.

In particolare, per effetto dell'aumento del TUR allo 0,50%, la nuova misura del tasso è pari al:

- 6,50% per l'interesse dovuto per le rateazioni dei debiti per premi assicurativi e accessori;
- 6,00% per le operazioni di calcolo delle sanzioni civili.

La suddetta misura sarà applicata alle istanze di rateazione presentate a partire dal 27 luglio 2022, ovvero in data anteriore al 27 luglio 2022, qualora la Sede non abbia ancora comunicato il piano di rateazione, o lo abbia comunicato in data 27 luglio 2022 o successiva.

Nulla varia per le rateazioni in corso.

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.