

# SDC SERVIZI LAVORO

*Servizi integrati in materia di Lavoro*

**Campodarsego, 30 SETTEMBRE 2022**

**A TUTTI I SIGNORI CLIENTI  
LORO SEDI**

**Prot. P – 23/2022**

## **AGGIORNAMENTI IN MATERIA DI LAVORO**

### **ULTERIORE INCREMENTO DEL TASSO DI INTERESSE**

A seguito dell'aumento del Tasso Ufficiale di Riferimento (TUR), deliberato dalla Banca Centrale Europea con decorrenza 14 settembre 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 all'1,25%, la nuova misura del tasso è pari al 7,25%, che va applicato nel caso di:

- regolarizzazione rateale dei debiti contributivi e relative sanzioni civili, in riferimento alle rateazioni presentate dal 14 settembre 2022;
- autorizzazione al differimento del termine del versamento dei contributi, applicato dalla contribuzione relativa al mese di agosto 2022.

Il tasso applicabile in caso di sanzioni civili connesse a mancanze nella regolarizzazione della posizione contributiva è pari al 6,75 %.

#### **INAIL**

Con la Circolare n. 34 del 13 settembre 2022, l'INAIL comunica che, a seguito dell'incremento del TUR, dal 14 settembre 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:

- 7,25% per l'interesse dovuto per le rateazioni dei debiti per premi assicurativi e accessori;
- 6,75% per le operazioni di calcolo delle sanzioni civili.

La suddetta misura sarà applicata alle istanze di rateazione presentate a partire dal 14 settembre 2022, ovvero in data anteriore al 14 settembre 2022, qualora la Sede non abbia ancora comunicato il piano di rateazione, o lo abbia comunicato in data 14 settembre o successiva.

Nulla varia per le rateazioni in corso.

### **LE NOVITÀ PER IL LAVORO AGILE NEL DECRETO AIUTI BIS**

È stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge n. 142 del 21 settembre 2022, di conversione, con modificazioni, del c.d. Decreto Aiuti-bis.

La predetta legge, in vigore dal 22 settembre 2022, introduce alcune novità in materia di lavoro agile.

#### **Proroga del lavoro agile per i lavoratori fragili**

Viene disposta la proroga del lavoro agile per i lavoratori fragili, ossia:

- i lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita,
- ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della Legge n. 104/1992.

I suddetti lavoratori fragili, **fino al 31 dicembre 2022** (in precedenza era fino al 30 giugno 2022), 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.

# SDC SERVIZI LAVORO

*Servizi integrati in materia di Lavoro*

## **Proroga del lavoro agile per i genitori lavoratori con figli minori di anni 14 e altre categorie di lavoratori**

Viene disposta la proroga del lavoro agile per:

- i lavoratori dipendenti del settore privato che abbiano almeno un figlio minore di anni 14 (a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito, in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa, e che non vi sia genitore non lavoratore);
- i lavoratori dipendenti, pubblici e privati, che, sulla base delle valutazioni dei medici competenti, siano maggiormente esposti a rischio di contagio dal virus SARS-CoV-2, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbidità che possano caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente, nell'ambito della sorveglianza sanitaria.

I suddetti lavoratori, fino al 31 dicembre 2022 (in precedenza era fino al 31 luglio 2022), hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della Legge n. 81/2017, e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

La prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dal datore di lavoro.

## **IL PATTO DI PROVA DOPO IL DECRETO "TRASPARENZA"**

La durata del periodo di prova può essere espressa, da parte del contratto collettivo, in giorni (di calendario o di effettivo servizio) o in mesi.

Il Decreto Trasparenza dispone che il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza quali ad esempio, malattia, infortunio, congedo di maternità e paternità obbligatori. Oltre ai casi di assenza citati espressamente nella norma, 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 ex 104/1992.

## **ELEZIONI POLITICHE 2022: LA GESTIONE DEI PERMESSI ELETTORALI**

Viste le elezioni politiche del 25 settembre 2022, si ritiene utile illustrare la gestione delle assenze dei lavoratori dipendenti nominati presidente di seggio elettorale, segretario, scrutatore, nonché rappresentanti di lista o gruppo, rappresentanti dei partiti o gruppi politici.

Tutti i lavoratori dipendenti che si sono assentati dal lavoro per **svolgere funzioni elettorali** hanno diritto al pagamento di specifiche quote retributive, in aggiunta all'ordinaria retribuzione mensile, ovvero a riposi compensativi, per i giorni festivi o non lavorativi eventualmente compresi nel periodo di svolgimento delle operazioni elettorali.

Se lo svolgimento delle operazioni elettorali ha coperto una sola parte della giornata, l'assenza è legittimata per tutto il giorno lavorativo che, quindi, deve essere retribuito interamente.

In sintesi, quindi, ai lavoratori interessati deve essere garantito:

- lo stesso trattamento economico che sarebbe spettato in caso di effettiva prestazione lavorativa, per i giorni lavorativi passati al seggio;
- un'ulteriore retribuzione (pari a una giornata di retribuzione) o un riposo compensativo, per i giorni non lavorativi o festivi trascorsi ai seggi per lo svolgimento delle operazioni elettorali.

Concluse le votazioni ed il relativo scrutinio, il lavoratore è tenuto a consegnare al datore di lavoro un attestato da cui risulti l'indicazione dei giorni (e delle ore) trascorsi al seggio. Tale attestato deve essere firmato dal Presidente del seggio e deve riportare il timbro della sezione elettorale presso cui il lavoratore è stato chiamato ad adempiere alle funzioni elettorali.

## **INFORTUNIO SUL LAVORO: COSA FARE**

### **In caso di infortunio sul lavoro, il lavoratore ha l'obbligo:**

- di informare immediatamente il proprio datore di lavoro di qualsiasi infortunio gli sia capitato, anche se di lieve entità, altrimenti va a perdere il diritto all'indennità per i giorni precedenti a quello in cui il datore di lavoro ha avuto notizia dell'infortunio;
- di comunicare subito al datore di lavoro i riferimenti del primo certificato e fornire allo stesso copia cartacea del primo certificato e degli eventuali certificati successivi.

# SDC SERVIZI LAVORO

*Servizi integrati in materia di Lavoro*

## **In caso di infortunio sul lavoro, il datore di lavoro ha l'obbligo:**

- se la certificazione medica riporta una prognosi di almeno un giorno, di inviare telematicamente all'Inail, entro 48 ore, la comunicazione dei dati dell'infortunio, corredata dei riferimenti del certificato;
- se le conseguenze dell'infortunio non sono guaribili entro tre giorni, di inviare telematicamente la denuncia all'Inail, entro 48 ore, corredata dei suddetti riferimenti del certificato;
- in caso di infortunio mortale la denuncia deve essere presentata entro 24 ore.

Con l'invio telematico della denuncia di infortunio si intende assolto l'obbligo, per il datore di lavoro, di denunciare all'autorità di Pubblica Sicurezza gli infortuni mortali o con prognosi superiore a trenta giorni.

Ricordiamo a tutti i clienti che il termine delle 48 ore per denunciare l'infortunio, decorre dal ricevimento del certificato medico da parte del datore di lavoro. In caso di denuncia tardiva verrà applicata dall'INAIL una sanzione amministrativa che può variare da un minimo di € 614.25 ad un massimo di € 7745.

Le stesse regole valgono in caso di infortunio del socio o del titolare assicurato all'Inail.

## **DECRETO AIUTI-TER: INDENNITA' UNA TANTUM DI 150 EURO**

Il Decreto Legge 23 settembre 2022, n. 144 (c.d. Decreto Aiuti-ter) introduce, all'art. 18, quale misura a sostegno dei consumatori, una **ulteriore indennità una tantum di 150** euro da riconoscere, a cura dei **datori di lavoro, ai lavoratori dipendenti**, con la **retribuzione** - si ritiene - **di competenza del mese di novembre 2022**. Condizioni per l'accesso alla suddetta misura sono la non titolarità di trattamenti pensionistici e di reddito di cittadinanza e la presenza di un imponibile previdenziale del mese di novembre 2022 non eccedente l'importo di 1.538 euro. Il credito maturato dal datore di lavoro per effetto dell'erogazione dell'indennità sarà compensato attraverso la denuncia UniEmens secondo le indicazioni che saranno fornite in seguito dall'INPS. Il bonus verrà trattato più approfonditamente in una prossima circolare.

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.**