



TEAMSYSYSTEM LABOUR REVIEW

| n. 287

In collaborazione con





Dipendenti in Cloud: per una gestione semplice e in tempo reale dei collaboratori delle aziende clienti.

La soluzione consente di gestire:

- presenze e timbrature
- ferie e permessi
- nota spese e rimborsi chilometrici
- consegna delle buste paga

GESTIONE PRESENZE

L'amministratore, il dipendente o il Consulente del Lavoro possono accedere in qualsiasi momento al foglio presenze, sempre aggiornato con ferie, permessi e banca ore. Non dovrai più ricevere i dati sulle presenze del personale dei tuoi clienti su fogli Excel incompleti e potrai risparmiare tempo ed errori di compilazione.

ANAGRAFICA E DOCUMENTI DIPENDENTI

Ogni dipendente ha un suo archivio personale dove reperire tutti i documenti lavorativi, come buste paga, contratti, certificazioni e attestati. Non dovrai più inviare i documenti in base alle richieste estemporanee e potrai risparmiare tempo, rendendo il flusso di comunicazione più snello e ordinato.

NOTA SPESE E RIMBORSI

Inserita la categoria di spesa e l'importo e allegati gli scontrini o le ricevute, la nota spese sarà creata e rimarrà in attesa fino ad approvazione. Tutte le note spese e i rimborsi chilometrici vengono raccolti in un unico posto, riducendo così errori e consentendo un gran risparmio di tempo.

APP PER I DIPENDENTI

Ogni collaboratore può reperire in qualsiasi momento tutti i documenti necessari, come buste paga, contratti, attestati e certificazioni, e inserire le note spese direttamente dallo smartphone.

GIUSTIFICATIVI PERMESSI, FERIE E MALATTIA

Tutti i giustificativi previsti dalla legge sono già presenti all'interno di Dipendenti in Cloud. Sarà l'amministratore a decidere quali attivare in base alla tipologia di contratto e alle esigenze aziendali.

GESTIONE ACCESSI

La soluzione permette di avere una profilatura ad hoc per i Consulenti del Lavoro.

Per maggiori informazioni: www.dipendentincloud.it

Osservatorio del lavoro	2
Normativa e prassi in evidenza	
Opzione donna: le istruzioni Inps	11
Schede operative	
Prospetto informativo disabili e variazioni dal 2022	13
Obbligo di comunicazione dei lavoratori autonomi occasionali	16
Sospensione dell'attività per violazioni in materia di salute e sicurezza	18
Regolarizzazioni per errata applicazione del massimale contributivo	20
Contrattazione collettiva	
Rinnovi contrattuali dicembre 2021	22
Scadenzario	
Principali scadenze del mese di febbraio	27

Rapporto di lavoro

Decreto flussi 2021: la circolare ministeriale

È stato pubblicato sulla G.U. n. 12 del 17 gennaio 2022 il D.P.C.M. 21 dicembre 2021, concernente la programmazione transitoria dei flussi d'ingresso dei lavoratori non comunitari nel territorio dello Stato per l'anno 2021, che ammette in Italia, per motivi di lavoro subordinato stagionale e non stagionale e di lavoro autonomo, i cittadini non comunitari entro una quota complessiva massima di 69.700 unità.

Con circolare congiunta n. 116 del 5 gennaio 2022, i Ministeri dell'interno, del lavoro e delle politiche agricole hanno illustrato le modalità di presentazione delle istanze.

In particolare, sono previsti:

- 27.700 ingressi per lavoro subordinato non stagionale, autonomo e conversioni, di cui 20.000 per lavoro subordinato non stagionale nei settori autotrasporto, edilizia e turistico-alberghiero per cittadini dei Paesi terzi che hanno sottoscritto o sono in procinto di sottoscrivere accordi di cooperazione in materia migratoria. A partire dalle ore 9.00 del 12 gennaio 2022 sarà disponibile l'applicativo per la precompilazione dei moduli di domanda all'indirizzo <https://nullaostalavoro.dlci.interno.it>, che saranno trasmessi, esclusivamente con le consuete modalità telematiche, per le categorie dei lavoratori non comunitari per lavoro non stagionale e autonomo, compresi nelle quote indicate all'articolo 3, comma 1, lettera a) e all'articolo 4, D.P.C.M. 21 dicembre 2021, dalle ore 9.00 del 27 gennaio 2022, decimo giorno successivo alla data di pubblicazione del citato decreto in G.U.. Per i cittadini di Paesi con i quali, nel corso dell'anno 2022, entrino in vigore accordi di cooperazione in materia migratoria, le istanze potranno essere trasmesse a partire dalle ore 9.00 del quindicesimo giorno successivo alla pubblicazione dell'accordo di cooperazione sulla G.U.. Tutte le domande potranno essere presentate fino al 17 marzo 2022;
- 42.000 ingressi per lavoro subordinato stagionale. Dalle ore 9.00 del 12 gennaio 2022 sarà disponibile all'indirizzo <https://nullaostalavoro.dlci.interno.it> l'applicativo per la precompilazione dei moduli di domanda (mod. C-STAG); le istanze saranno trasmesse, esclusivamente con le consuete modalità telematiche e previo accesso al sistema con identità Spid, per i lavoratori non comunitari stagionali, compresi nella quota complessiva indicata all'articolo 6, D.P.C.M., dalle ore 9.00 del 1° febbraio 2022, quindicesimo giorno successivo alla data di pubblicazione del citato decreto in G.U.. Le domande potranno essere presentate fino al 17 marzo 2022.

D.P.C.M., 21/12/2021, G.U. 18/1/2022, N. 12; Ministero dell'interno, Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Mipaaf, circolare, 5/1/2022, n. 116

Obbligo di comunicazione dei lavoratori autonomi occasionali: prime indicazioni operative

L'INL, congiuntamente al Ministero del lavoro, con nota n. 29 dell'11 gennaio 2022, ha fornito le prime indicazioni operative relativamente all'obbligo di comunicazione dei lavoratori autonomi occasionali (ex articolo 2222, cod. civ.), previsto dal novellato comma 1 dell'articolo 14, D.Lgs. 81/2008 (come modificato dall'articolo 13, D.L. 146/2021), e ha comunicato gli indirizzi mail degli Uffici territoriali a cui inoltrare le suddette comunicazioni.

Il D.L. 146/2021 ha, infatti, introdotto, a far data dal 21 dicembre 2021, un nuovo obbligo di comunicazione per i committenti che operano in qualità di imprenditori, finalizzato a "svolgere attività di monitoraggio e di contrastare forme elusive" nell'impiego di lavoratori autonomi occasionali.

L'obbligo in questione riguarda i rapporti avviati dopo l'entrata in vigore della disposizione o, anche se avviati prima, ancora in corso alla data di emanazione della nota in oggetto.

Per tutti i rapporti di lavoro in essere alla data di emanazione della nota n. 29/2022, nonché per i rapporti iniziati a decorrere dal 21 dicembre 2021 e già cessati, stante l'assenza di indicazioni al riguardo, la comunicazione andrà effettuata entro il 18 gennaio 2022 compreso. Resta fermo il regime ordinario per i rapporti avviati successivamente alla data di pubblicazione della nota, secondo

cui la comunicazione andrà effettuata prima dell'inizio della prestazione del lavoratore autonomo occasionale, eventualmente risultante dalla lettera di incarico.

L'obbligo di comunicazione, da effettuarsi all'ITL competente per territorio, e cioè in ragione del luogo dove si svolge la prestazione, avviene mediante sms o posta elettronica e comunque con le modalità operative di cui all'articolo 15, D.Lgs. 81/2015, già in uso in relazione ai rapporti di lavoro intermittente. Nel rispetto di tali modalità, pertanto, il Ministero del lavoro provvederà ad aggiornare/integrare gli applicativi in uso, al fine di consentire una semplificazione degli adempimenti. Nelle more, la comunicazione andrà effettuata attraverso l'invio di un'e-mail a uno specifico indirizzo di posta elettronica messo a disposizione di ciascun Ispettorato territoriale (si veda l'elenco completo riportato nella nota).

INL, nota, 11/1/2022, n. 29

Attività consentite senza green pass, con green pass base e con super green pass: tabella aggiornata

Il Governo, in data 11 gennaio 2022, ha pubblicato la tabella contenente le indicazioni delle attività consentite senza green pass, con green pass base e con green pass rafforzato a decorrere dal 10 gennaio 2022.

Governo, tabella, 11/1/2022

Estesi obbligo vaccinale e green pass: nuovo decreto in Gazzetta

È stato pubblicato nella G.U. n. 4 del 7 gennaio 2022 il D.L. 1 del 7 gennaio 2022, recante misure urgenti per fronteggiare l'emergenza COVID-19, in particolare nei luoghi di lavoro, nelle scuole e negli istituti della formazione superiore.

Nello specifico:

- viene introdotto l'obbligo vaccinale per tutti i cittadini over 50 dall'8 gennaio al 15 giugno 2022. Per accedere ai luoghi di lavoro, dal 15 febbraio al 15 giugno 2022, i lavoratori pubblici e privati che abbiano compiuto 50 anni dovranno essere in possesso del green pass rafforzato. I lavoratori che comunichino di non essere in possesso della certificazione verde COVID-19 o che risultino privi della stessa al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro sono considerati assenti ingiustificati, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro, fino alla presentazione della predetta certificazione, e comunque non oltre il 15 giugno 2022. Per i giorni di assenza ingiustificata non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento;
- dal 1° febbraio 2022 l'obbligo vaccinale per la prevenzione dell'infezione da SARS-CoV-2 si applica anche al personale delle università, delle istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica e degli istituti tecnici superiori, senza limiti di età;
- dal 20 gennaio al 31 marzo 2022 è esteso l'obbligo di green pass ordinario a coloro che accedono ai servizi alla persona;
- dal 1° febbraio (o dalla data indicata dal decreto che individuerà le attività interessate, se diversa) al 31 marzo 2022 è esteso l'obbligo di green pass ordinario a quanti accedono a pubblici uffici, servizi postali, bancari e finanziari, attività commerciali, fatte salve eccezioni che saranno individuate con atto secondario, entro 15 giorni dalla data di entrata in vigore del D.L., per assicurare il soddisfacimento di esigenze essenziali e primarie della persona.

D.L. 7/1/2022, n. 1, G.U. 7/1/2022, n. 4

Lavoro agile: la circolare congiunta per lavoro pubblico e privato

I Ministri della Pubblica Amministrazione e del lavoro, con circolare congiunta del 5 gennaio 2022, per diminuire la possibilità di diffusione del Covid, hanno raccomandato il massimo utilizzo di modalità di lavoro agile per il lavoro pubblico e privato, per le attività che possono essere svolte

al proprio domicilio o a modalità a distanza, ferma la necessità che il datore di lavoro garantisca adeguate condizioni di supporto al lavoratore e alla sua attività (assistenza nell'uso delle apparecchiature, modulazione dei tempi di lavoro e delle pause). Fino al 31 marzo 2022, data in cui cesserà lo stato di emergenza, per i datori di lavoro privato è, quindi, possibile effettuare la comunicazione semplificata del lavoro agile, ex articolo 90, commi 3 e 4, D.L. 34/2020. Quindi, in sintesi, la modalità di lavoro agile può essere applicata a ogni rapporto di lavoro subordinato anche in assenza degli accordi individuali; gli obblighi di informativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro possono essere assolti in via telematica, anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile nel sito internet Inail. I piani predisposti dai mobility managers, ove presenti, potranno fornire un utile ausilio per conseguire una più razionale pianificazione dell'organizzazione del lavoro.

Ministro della Pubblica Amministrazione, Ministro del lavoro, circolare, 5/1/2022

Comunicazioni obbligatorie: nuove disposizioni per il modello UniUrg

È stato pubblicato nell'area pubblicità legale del sito del Ministero del lavoro il decreto congiunto Ministro del lavoro e delle politiche sociali-Ministro per l'innovazione tecnologica e la transizione digitale, di modifica dell'articolo 4, comma 6, D.L. 30 ottobre 2007, concernente le comunicazioni obbligatorie telematiche dovute dai datori di lavoro pubblici e privati ai servizi competenti, che viene sostituito dal seguente: "6. Nell'ipotesi di cui al comma 5, i soggetti obbligati sono comunque tenuti ad effettuare una comunicazione sintetica d'urgenza inviando il modulo Unificato Urg mediante modalità telematiche individuate con decreto del competente direttore generale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali d'intesa con il Dipartimento per la trasformazione digitale della Presidenza del Consiglio dei Ministri, sentite le Regioni e le Province Autonome, con le specifiche tecniche di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82 recante Codice dell'amministrazione digitale. Resta fermo l'obbligo di invio della comunicazione ordinaria al servizio competente nel primo giorno utile successivo".

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Ministero per l'innovazione tecnologica e la transizione digitale, decreto, 4/1/2022

Legge di Bilancio 2022 pubblicata in Gazzetta Ufficiale

È stata pubblicata sulla G.U. n. 310 del 31 dicembre 2021, S.O. n. 49, la L. 234 del 30 dicembre 2021, recante il bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024. Il provvedimento contiene importanti novità in tema di lavoro e politiche sociali: riforma degli ammortizzatori sociali, gestione delle crisi aziendali, rilancio dell'apprendistato formativo e tirocini extracurricolari, riforma della sicurezza sui luoghi di lavoro, interventi per giovani e donne, contrasto alla delocalizzazione, riforma del Reddito di cittadinanza, misure per la non autosufficienza.

Il Ministero del lavoro, per illustrare le principali misure, ha pubblicato alcune slide.

L. 30/12/2021, n. 234, G.U. 31/12/2021, n. 310, S.O. n. 49

Green pass e quarantene: le novità dal 10 gennaio

È stato pubblicato sulla G.U. n. 309 del 30 dicembre 2021 il D.L. 229 del 30 dicembre 2021, concernente misure urgenti per il contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19 e disposizioni in materia di sorveglianza sanitaria. In particolare, il testo prevede:

- estensione del green pass rafforzato a: alberghi e strutture ricettive; feste conseguenti alle cerimonie civili o religiose; sagre e fiere; centri congressi; servizi di ristorazione all'aperto; impianti di risalita con finalità turistico-commerciale anche se ubicati in comprensori sciistici; piscine, centri natatori, sport di squadra e centri benessere anche all'aperto; centri culturali, centri sociali e ricreativi per le attività all'aperto; mezzi di trasporto, compreso il trasporto pubblico locale o regionale;
- quarantene per i soggetti vaccinati: la quarantena precauzionale non si applica a coloro che

hanno avuto contatti stretti con soggetti confermati positivi al Covid-19 nei 120 giorni dal completamento del ciclo vaccinale primario o dalla guarigione nonché dopo la somministrazione della dose di richiamo. Fino al decimo giorno successivo all'ultima esposizione al caso, ai suddetti soggetti è fatto obbligo di indossare mascherine di tipo FFP2 e di effettuare – solo qualora sintomatici – un test antigenico rapido o molecolare al quinto giorno successivo all'ultima esposizione al caso. Inoltre, la cessazione della quarantena o dell'auto-sorveglianza consegue all'esito negativo di un test antigenico rapido o molecolare, effettuato anche presso centri privati; in tale ultimo caso la trasmissione all'Asl del referto a esito negativo, con modalità anche elettroniche, determina la cessazione di quarantena o del periodo di auto-sorveglianza;

- capienze: saranno consentite al massimo al 50% per gli impianti all'aperto e al 35% per gli impianti al chiuso.

D.L. 30/12/2021, n. 229, G.U. 30/12/2021, n. 309

Classificazione Ateco: aggiornamento Istat 2022

L'Istat, con nota del 29 dicembre 2021, ha predisposto la nuova classificazione delle attività economiche Ateco 2007 - aggiornamento 2022, per la produzione e la divulgazione di dati statistici a partire dal 1° gennaio 2022. Per consentire la sua implementazione operativa, la nuova classificazione sarà adottata per finalità statistiche e amministrative a partire dal 1° aprile 2022. Il dettaglio dei cambiamenti e le relative tabelle di corrispondenza sono riportati nell'allegato alla nota.

Istat, nota, 29/12/2021

Costi chilometrici Aci 2022

È stato pubblicato nella G.U. n. 307 del 28 dicembre 2021 il comunicato dell'Agenzia delle entrate che ha diffuso le tariffe nazionali dei costi chilometrici Aci di esercizio di autovetture e motocicli elaborate per l'anno 2022, che assurgono a parametro di commisurazione del reddito di lavoro dipendente legato all'uso personale, da parte dei lavoratori dipendenti, delle autovetture aziendali loro concesse in uso promiscuo.

Agenzia delle entrate, comunicato, G.U. 28/12/2021, n. 307

Covid-19: stato di emergenza prorogato al 31 marzo 2022

È stato pubblicato nella G.U. n. 282 del 24 dicembre 2021 il D.L. 221 del 24 dicembre 2021, contenente la proroga dello stato di emergenza e ulteriori misure per il contenimento della diffusione dell'epidemia da Covid-19. In particolare, sono stati prorogati fino al 31 marzo 2022:

- lo stato di emergenza nazionale;
- la procedura semplificata per la comunicazione dell'attività lavorativa in smart working;
- la disciplina dei congedi parentali per il periodo emergenziale.

L'articolo 17 prevede, altresì, che le previsioni dell'articolo 26, comma 2-bis, D.L. 18/2020, ai sensi del quale i c.d. lavoratori fragili svolgono, di norma, l'attività lavorativa in smart working, sono prorogate fino alla data di adozione del decreto del Ministero della salute, di concerto con i Ministri del lavoro e per la Pubblica Amministrazione, che individuerà le patologie da prendere in considerazione e, comunque, non oltre il 28 febbraio 2022.

D.L. 24/12/2021, n. 221, G.U. 24/12/2021, n. 282

Decreto flussi stagionali: possibile l'assunzione anche di operai florovivaisti

L'INL, con nota n. 2008 del 24 dicembre 2021, ha chiarito che l'articolo 24, comma 1, D.Lgs. 286/1998, nella parte in cui riferisce del lavoro subordinato a carattere stagionale nel settore agricolo, va inteso in senso ampio ed è, pertanto, estensibile anche ai casi di inquadramento del personale straniero quale "operaio florovivaista".

INL, nota, 24/12/2021, n. 2008

Operai agricoli: retribuzioni contrattuali

L'Inps, con circolare n. 194 del 23 dicembre 2021, ha fornito indicazioni operative e modulistica per la rilevazione delle retribuzioni medie provinciali per gli operai a tempo determinato e a tempo indeterminato, occupati nei vari settori in cui si articola l'attività del comparto agricolo, e ha offerto le raccomandazioni per ogni ufficio interessato.

La rilevazione deve essere effettuata alla data del 30 ottobre 2021, in conformità alla normativa e alle disposizioni contrattuali.

Inps, circolare, 23/12/2021, n. 194

Diffida accertativa: esposizione degli importi lordi

L'INL, con nota n. 2002 del 22 dicembre 2021, ha offerto chiarimenti in merito alla corretta modalità di esposizione dei crediti patrimoniali oggetto di diffida accertativa ai sensi dell'articolo 12, D.Lgs. 124/2004, precisando che il personale ispettivo dovrà esporli al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali.

INL, nota, 22/12/2021, n. 2002

Contributi e fisco

Autoliquidazione: tassi e coefficienti in caso di pagamento in 4 rate

L'Inail, con istruzione operativa n. 198 dell'11 gennaio 2022, ha indicato il tasso di interesse e i coefficienti da applicare in caso di pagamento dell'autoliquidazione 2021/2022 in 4 rate.

Inail, istruzione operativa, 11/1/2022, n. 198

Bonus bebè e assegno maternità: incostituzionale il requisito del permesso di lungo soggiorno per gli stranieri

La Corte Costituzionale, con comunicato dell'11 gennaio 2022, ha reso noto di aver esaminato le questioni sollevate dalla Corte di Cassazione sulla disciplina del c.d. bonus bebè (articolo 1, comma 125, L. 190/2014) e dell'assegno di maternità (articolo 74, D.Lgs. 151/2001), e di aver dichiarato incostituzionali le norme che escludono dalla concessione dei 2 assegni i cittadini di Paesi terzi ammessi a fini lavorativi e a fini diversi dall'attività lavorativa, ai quali è consentito lavorare e che sono in possesso di un permesso di soggiorno di durata superiore a 6 mesi. La Corte Costituzionale ha ritenuto che le disposizioni censurate siano in contrasto con gli articoli 3 e 31, Costituzione, e con l'articolo 34 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea.

Corte Costituzionale, comunicato, 11/1/2022

Decontribuzione turismo: istanze di riesame ed esposizione in UniEmens

L'Inps, con messaggio n. 96 del 10 gennaio 2022, ha comunicato che le istanze telematiche di esonero contributivo per i datori di lavoro privati dei settori del turismo, degli stabilimenti termali e del commercio, nonché del settore creativo, culturale e dello spettacolo, pervenute all'Istituto tra l'11 novembre 2021 (data di rilascio del modulo di domanda on line) e il 16 dicembre 2021 (termine ultimo di presentazione delle istanze, come individuato nel messaggio Inps n. 4438/2021), sono state elaborate e ha fornito le istruzioni per la compilazione delle dichiarazioni contributive da parte dei datori di lavoro che hanno ricevuto un esito di accoglimento della richiesta di esonero.

L'esito delle istanze e l'importo riconosciuto a titolo di esonero sono visionabili in calce a ogni singola domanda inviata: laddove si dovesse ritenere che l'importo nella misura autorizzata dall'Istituto non sia corrispondente a quanto effettivamente spettante, i datori di lavoro interessati potranno proporre, entro 30 giorni dalla data di pubblicazione del presente messaggio, una richiesta telematica di riesame, volta a una nuova valutazione dell'ammontare dell'esonero. La richiesta di riesame potrà essere proposta accedendo direttamente al modulo di domanda "SOST.BIS_ES", presente

all'interno del "Portale delle Agevolazioni".

Il messaggio indica anche le modalità di esposizione dei dati relativi alla fruizione dell'esonero nel flusso UniEmens.

Inps, messaggio, 10/1/2022, n. 96

Quota 102: modalità di presentazione della domanda

L'Inps, con messaggio n. 97 del 10 gennaio 2022, ha comunicato le modalità di presentazione della domanda di pensione per la c.d. Quota 102, disponibile dal 7 gennaio 2022, in attesa della pubblicazione della circolare illustrativa.

L'articolo 1, comma 87, lettere a)-c), Legge di Bilancio 2022, ha, infatti, modificato l'articolo 14, D.L. 4/2019, in materia di pensione Quota 100: si ha diritto alla pensione anticipata al raggiungimento, entro il 31 dicembre 2022, di un'età anagrafica di almeno 64 anni e di un'anzianità contributiva minima di 38 anni (c.d. pensione Quota 102).

Inps, messaggio, 10/1/2022, n. 97

Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto: le indicazioni ministeriali dopo la Legge di Bilancio

Il Ministero del lavoro, con circolare n. 1 del 3 gennaio 2022, ha analizzato le novità in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro apportate dalla Legge di Bilancio 2022, che intervengono, tra l'altro, sulle disposizioni in merito alla platea dei lavoratori beneficiari del trattamento di integrazione salariale, alle causali di intervento, alla misura del trattamento di integrazione salariale - ordinario e straordinario - alla misura della contribuzione addizionale, nonché alle tutele garantite dai Fondi di solidarietà bilaterali (articoli 26, 27 e 40, D.Lgs. 148/2015) e dal Fis. La circolare offre un quadro più omogeneo dei diversi percorsi, già regolamentati, e programmati dalle imprese che accedono all'intervento della Cig e fornisce i primi chiarimenti e le prime indicazioni operative per l'accesso al trattamento di integrazione salariale in genere e, in particolare, a quello straordinario.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, circolare, 3/1/2022, n. 1

Maternità e paternità: analisi delle prime novità introdotte dalla Legge di Bilancio

L'Inps, con la circolare n. 1 del 3 gennaio 2022, ha offerto le prime indicazioni amministrative inerenti alle nuove misure disciplinate dall'articolo 1, commi 134 e 239, Legge di Bilancio 2022, in materia di tutela della maternità e della paternità per le lavoratrici e per i lavoratori autonomi e in materia di congedo obbligatorio e facoltativo di paternità per i lavoratori dipendenti.

In particolare, l'articolo 1, comma 239, L. 234/2021, introduce una misura a sostegno delle lavoratrici autonome in caso di maternità, disponendo che "alle lavoratrici di cui agli articoli 64, 66 e 70 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, che abbiano dichiarato nell'anno precedente l'inizio del periodo di maternità un reddito inferiore a 8.145 euro, incrementato del 100 per cento dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati, l'indennità di maternità è riconosciuta per ulteriori tre mesi a decorrere dalla fine del periodo di maternità". Per la presentazione della domanda, con successivo messaggio saranno fornite indicazioni sul rilascio delle implementazioni dell'istanza telematica secondo le novità legislative entrate in vigore a inizio anno.

Inoltre, l'articolo 1, comma 134, Legge di Bilancio 2022, rende strutturale la misura del congedo obbligatorio di paternità, confermando i 10 giorni di periodo di fruizione del congedo obbligatorio di paternità previsto, per il 2021, dall'articolo 1, comma 363, lettera b), L. 178/2020, nonché la possibilità, per il padre lavoratore dipendente, di astenersi per un periodo ulteriore di un giorno in so-

stituzione della madre e in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima. Il congedo obbligatorio e il congedo facoltativo sono fruibili dal padre, lavoratore dipendente, entro e non oltre il quinto mese di vita del figlio, anche in caso di parto prematuro.

Si ricorda che il congedo obbligatorio si configura come un diritto autonomo del padre e, pertanto, è aggiuntivo a quello della madre e spetta comunque, indipendentemente dal diritto della madre al congedo obbligatorio.

Per quanto riguarda le modalità di presentazione della domanda, l'Istituto richiama quanto precisato nella circolare n. 40/2013.

Inps, messaggio, 3/1/2022, n. 1

Modifica del saggio di interesse legale per l'anno 2022

L'Inps, con circolare n. 203 del 29 dicembre 2021, ha illustrato i riflessi del saggio di interesse legale 2022, fissato all'1,25% dal decreto Mef 13 dicembre 2021, sul calcolo delle somme aggiuntive per omesso o ritardato versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, nonché sulle prestazioni pensionistiche e previdenziali.

Anche l'Inail, con circolare n. 1 del 3 gennaio 2022, ha comunicato la variazione del tasso degli interessi legali ai fini della riduzione massima delle sanzioni civili.

Inps, circolare, 29/12/2021, n. 203; Inail, circolare, 3/1/2022, n. 1

Assegno unico: le FAQ e le informative per dipendenti e aziende

L'Inps, in data 30 dicembre 2021, ha pubblicato le FAQ in tema di assegno unico e universale.

Inoltre, l'Istituto, in data 31 dicembre 2021, ha reso disponibili sul proprio sito:

- un'informativa per dipendenti e autonomi;
- un'informativa per le aziende.

Inps, sito

Assegno unico e universale: le istruzioni Inps

L'Inps, con messaggio n. 4748 del 31 dicembre 2021, ha fornito le indicazioni necessarie per la presentazione della domanda di assegno unico, in attesa della pubblicazione della circolare esplicativa da parte dello stesso Istituto. È stato, infatti, pubblicato nella G.U. n. 309 del 30 dicembre 2021 il D.Lgs. 230 del 21 dicembre 2021, che, a decorrere dal 1° marzo 2022, istituisce l'assegno unico e universale per i figli a carico, in attuazione della delega conferita al Governo ai sensi della L. 46/2021.

Tale beneficio economico è attribuito, su base mensile, per il periodo compreso tra marzo di ciascun anno e febbraio dell'anno successivo, ai nuclei familiari sulla base della condizione economica del nucleo, in base all'Isee.

La domanda di assegno unico e universale può essere presentata dai soggetti in possesso dei requisiti di cittadinanza, residenza e soggiorno, a prescindere dall'appartenenza del soggetto a una specifica categoria di lavoro. Il beneficio spetta per ogni figlio minorenni a carico e per ciascun figlio maggiorenne a carico fino al compimento dei 21 anni di età.

L'importo dell'assegno unico e universale è determinato sulla base dell'Isee del nucleo familiare del beneficiario della prestazione, con la seguente decorrenza della misura:

- per le domande presentate a partire dal 1° gennaio al 30 giugno, l'assegno decorre dalla mensilità di marzo;
- per le domande presentate dal 1° luglio in poi, la prestazione decorre dal mese successivo a quello di presentazione.

La domanda di assegno unico e universale per i figli è presentata dal genitore una volta sola per ogni anno di gestione e deve indicare tutti i figli per i quali si richiede il beneficio, con la possibilità di aggiungere ulteriori figli per le nuove nascite che dovessero verificarsi in corso d'anno e ferma

restando la necessità di aggiornare la Dsu per gli eventi sopravvenuti.

La domanda può essere presentata attraverso i seguenti canali:

- portale web, utilizzando l'apposito servizio raggiungibile direttamente dalla home page del sito www.inps.it, se si è in possesso di Spid di livello 2 o superiore o di Cie 3.0 o di Cns;
- Contact center integrato, contattando il numero verde 803.164 (gratuito da rete fissa) o il numero 06 164.164 (da rete mobile a pagamento, in base alla tariffa applicata dai diversi gestori);
- istituti di patronato.

In conseguenza dell'introduzione dall'assegno unico e universale, a decorrere dal 1° gennaio 2022 sono abrogati:

- il premio alla nascita o per l'adozione del minore;
- le disposizioni normative concernenti il Fondo di sostegno alla natalità (articolo 1, commi 348-349, L. 232/2016).

Inoltre, a decorrere dal 1° marzo 2022:

- sono abrogate le disposizioni sull'assegno ai nuclei familiari con almeno 3 figli minori, che, con riferimento all'anno 2022, viene riconosciuto esclusivamente per le mensilità di gennaio e di febbraio;
- cessano di essere riconosciute le prestazioni ai nuclei familiari con figli e orfanili;
- sono modificate le "Detrazioni per carichi di famiglia" di cui all'articolo 12, Tuir, che dal 1° marzo 2022 si applicheranno esclusivamente per gli altri familiari a carico e per i figli di età superiore a 21 anni.

L'assegno unico e universale non assorbe né limita gli importi del bonus asilo nido.

Infine, l'articolo 11, D.Lgs. 230/2021, nell'apportare modifiche al D.L. 79/2021, dispone che l'assegno temporaneo per i figli minori è riconosciuto fino al 28 febbraio 2022 e nel limite di spesa di 440 milioni di euro per l'anno 2022. È, altresì, prorogata, fino alla medesima data del 28 febbraio 2022, la maggiorazione degli importi degli assegni per il nucleo familiare di cui all'articolo 5, D.L. 79/2021.

D.Lgs. 21/12/2021, n. 230, G.U. 30/12/2021, n. 309; Inps, messaggio, 30/12/2021, n. 4748

Autoliquidazione Inail: le indicazioni operative

L'Inail, con istruzione operativa n. 14185 del 29 dicembre 2021, ha fornito indicazioni in merito all'autoliquidazione 2021/2022, con particolare riferimento alle riduzioni contributive, e ha riepilogato le scadenze e le modalità di adempimento a carico dei datori di lavoro.

Inail, istruzione operativa, 29/12/2021, n. 14185

Gestione separata committenti: comunicazione di debito 2020

L'Inps, con messaggio n. 4637 del 23 dicembre 2021, ha comunicato di aver concluso le operazioni di elaborazione e invio delle situazioni debitorie delle aziende committenti pubbliche e private che hanno denunciato tramite il flusso UniEmens il pagamento di compensi ai soggetti iscritti alla Gestione separata, per il periodo di competenza 2020 e anni precedenti per i quali non siano ancora decorsi i termini prescrizionali.

La comunicazione della situazione debitoria, inviata tramite Pec e visualizzabile anche nel Cassetto previdenziale per i committenti della Gestione separata, ha valore di atto interruttivo della prescrizione e comprende l'omesso pagamento della contribuzione dovuta ed eventuali sanzioni civili per omesso o ritardato pagamento.

A seguito delle richieste di chiarimenti ricevute, l'Istituto, con messaggio n. 4716 del 29 dicembre 2021, ha fornito ulteriori precisazioni in merito ad alcune specifiche fattispecie di situazioni connesse agli atti notificati. Con lo stesso messaggio, inoltre, ha comunicato che sono in corso le attività di annullamento d'ufficio delle comunicazioni per le quali è stato accertato un invio erroneo.

Inps, messaggio, 23/12/2021, n. 4637; Inps, messaggio, 29/12/2021, n. 4716

Provvidenze Covid-19 per consulenti del lavoro

L'Enpacl, con notizia sul proprio sito, ha comunicato che nell'ambito dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, ai consulenti che fossero risultati contagiati dal virus e obbligati a ricovero ospedaliero, riconosce un sussidio di 10.000 euro.

Dal 1° gennaio 2022 l'Enpacl non è nelle condizioni di poter riconoscere con procedura semplificata i sussidi per i casi di quarantena o isolamento disposti dalle Autorità sanitarie.

Le relative domande devono essere presentate utilizzando l'apposita procedura presente nei Servizi Enpacl Online.

L'ente precisa, infine, che entrambe le tipologie di provvidenza riguardano soltanto coloro che svolgono esclusivamente attività libero-professionale di consulente del lavoro.

Enpacl, notizia

Opzione donna: le istruzioni Inps **Inps, messaggio, 13/1/2022, n. 169**

L'Inps, con messaggio n. 169 del 13 gennaio 2022, ha offerto le istruzioni per l'applicazione dell'articolo 1, comma 94, L. 234/2021, che ha prorogato la c.d. Opzione donna, pertanto possono conseguire il trattamento pensionistico secondo le regole di calcolo del sistema contributivo le lavoratrici che, entro il 31 dicembre 2021, abbiano maturato un'anzianità contributiva minima di 35 anni e un'età anagrafica minima di 58 anni, se lavoratrici dipendenti, e di 59 anni, se lavoratrici autonome. Tenuto conto della data del 1° gennaio 2022, di entrata in vigore della L. 234/2021, la decorrenza del trattamento pensionistico non può essere comunque anteriore al 1° febbraio 2022, per le lavoratrici dipendenti e autonome la cui pensione è liquidata a carico dell'Ago e delle forme sostitutive della medesima, e al 2 gennaio 2022, per le lavoratrici dipendenti la cui pensione è liquidata a carico delle forme esclusive della predetta assicurazione generale obbligatoria. Le domande di pensione sono state aggiornate e devono essere presentate con le consuete modalità.

Il testo del messaggio n. 169/2022

Inps, messaggio, 13 gennaio 2022, n. 169

1. Premessa

Nella Gazzetta Ufficiale n. 310 del 31 dicembre 2021, Supplemento Ordinario n. 49/L, è stata pubblicata la legge 30 dicembre 2021, n. 234, recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024".

L'articolo 1, comma 94, della legge in argomento prevede che: "All'articolo 16 del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, al comma 1, le parole: "31 dicembre 2020" sono sostituite dalle seguenti: "31 dicembre 2021" e, al comma 3, le parole: "entro il 28 febbraio 2021" sono sostituite dalle seguenti: "entro il 28 febbraio 2022"".

Con il presente messaggio, si forniscono le istruzioni per l'applicazione dell'articolo 1, comma 94, della legge n. 234 del 2021.

2. Proroga dei termini per la maturazione dei requisiti richiesti per l'accesso alla pensione anticipata c.d. opzione donna

La norma in esame modifica l'articolo 16, comma 1, del decreto-legge n. 4 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 26 del 2019, relativamente al quale sono state date istruzioni al paragrafo 3 della circolare n. 11 del 29 gennaio 2019, estendendo la possibilità di accedere al trattamento pensionistico anticipato c.d. opzione donna alle lavoratrici che abbiano perfezionato i prescritti requisiti entro il 31 dicembre 2021.

In particolare, possono conseguire il trattamento pensionistico in esame, secondo le regole di calcolo del sistema contributivo previste dal decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 180, le lavoratrici che, entro il 31 dicembre 2021, abbiano maturato un'anzianità contributiva minima di 35 anni e un'età anagrafica minima di 58 anni se lavoratrici dipendenti e di 59 anni se lavoratrici autonome. Si precisa che, con riferimento al requisito anagrafico richiesto, non si applicano gli adeguamenti alla speranza di vita di cui all'articolo 12 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

Ai fini del perfezionamento del requisito contributivo è valutabile la contribuzione a qualsiasi titolo versata o accreditata in favore dell'assicurata, fermo restando il contestuale perfezionamento del requisito di 35 anni di contribuzione utile per il diritto alla pensione di anzianità, ove richiesto dalla gestione a carico della quale è liquidato il trattamento pensionistico.

Alle lavoratrici madri, che accedono al predetto trattamento, non si applicano le disposizioni previste dal comma 40 dell'articolo 1 della legge 8 agosto 1995, n. 335.

Ai fini della decorrenza del trattamento pensionistico in commento trova applicazione quanto disposto in materia dall'articolo 12 del citato decreto-legge n. 78 del 2010; pertanto, il diritto alla decorrenza della pensione si consegue trascorsi:

- a) dodici mesi dalla data di maturazione dei previsti requisiti, nel caso in cui il trattamento pensionistico sia liquidato a carico delle forme di previdenza dei lavoratori dipendenti;
- b) diciotto mesi dalla data di maturazione dei previsti requisiti, nel caso in cui il trattamento sia liquidato a carico delle gestioni previdenziali dei lavoratori autonomi.

Per le lavoratrici del comparto scuola e degli Istituti di Alta Formazione Artistica e Musicale (AFAM) trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 59, comma 9, della legge 27 dicembre 1997, n. 449; pertanto, al ricorrere dei prescritti requisiti, le stesse possono conseguire il trattamento pensionistico rispettivamente a decorrere dal 1° settembre 2022 e dal 1° novembre 2022.

Il trattamento pensionistico in esame, relativamente alle lavoratrici che hanno perfezionato i prescritti requisiti entro il 31 dicembre 2021, può essere conseguito anche successivamente alla prima decorrenza utile.

Tenuto conto della data del 1° gennaio 2022, di entrata in vigore della legge n. 234 del 2021, la decorrenza del trattamento pensionistico non può essere comunque anteriore al 1° febbraio 2022, per le lavoratrici dipendenti e autonome la cui pensione è liquidata a carico dell'assicurazione generale obbligatoria e delle forme sostitutive della medesima, e al 2 gennaio 2022, per le lavoratrici dipendenti la cui pensione è liquidata a carico delle forme esclusive della predetta assicurazione generale obbligatoria.

Le domande di pensione sono state aggiornate e devono essere presentate con le consuete modalità.

Per quanto non diversamente previsto dal presente messaggio, si fa rinvio alle istruzioni diramate con la citata circolare n. 11/2019 e ai chiarimenti forniti con i messaggi n. 1551 del 16 aprile 2019 (paragrafo 2) e n. 4560 del 21 dicembre 2021.

Prospetto informativo disabili e variazioni dal 2022

Come noto, i datori di lavoro con 15 o più dipendenti, costituenti base di computo, entro il 31 gennaio di ogni anno possono trovarsi nella necessità di inviare il prospetto informativo, previsto dalla L. 68/1999, al servizio provinciale competente. Si tratta di una dichiarazione nella quale dovrà essere indicata la propria situazione occupazionale, in relazione agli obblighi di assunzione di personale disabile e/o appartenente alle altre categorie protette, insieme ai posti di lavoro ed alle mansioni disponibili.

Introduzione

È previsto l'obbligo della sua trasmissione esclusivamente per via telematica, come detto entro il 31 gennaio di ogni anno, per comunicare la situazione occupazionale riferita al 31 dicembre dell'anno precedente.

È necessario evidenziare come l'invio del citato prospetto non debba essere effettuato tutti gli anni, ma solo qualora, rispetto all'ultimo invio, vi siano stati cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva.

A tal proposito si ricorda che si ha una "variazione occupazionale" quando l'impresa, per effetto di nuove assunzioni, raggiunga i 15 dipendenti o venga variata la fascia di appartenenza (15-35 dipendenti, 35-50 dipendenti, maggiore di 50 dipendenti) entro la quale si situava la precedente soglia occupazionale.

Dal prospetto informativo dovrà risultare:

- il numero complessivo dei lavoratori dipendenti;
- il numero e i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva;
- i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori disabili.

Invio del prospetto

Il prospetto informativo è unico a livello nazionale e va inviato compilato integralmente in tutte le sue parti.

I servizi informatici rilasciano una ricevuta di avvenuta trasmissione, indicante la data e l'ora di ricezione nel rispetto della normativa vigente.

Tale ricevuta fa fede, salvo prova di falso, per documentare l'adempimento di legge. Infatti, ogni prospetto inviato viene contrassegnato con un codice univoco a livello nazionale che ne consente la puntuale identificazione.

Il prospetto informativo così compilato non deve essere seguito da alcun documento cartaceo.

Nel caso di malfunzionamento dei servizi informatici, i servizi competenti pubblicano i periodi (data, ore e minuti) in cui si sono verificati i malfunzionamenti e i soggetti obbligati ed abilitati effettuano l'adempimento il primo giorno utile.

I datori di lavoro pubblici e privati, che hanno la sede legale e le unità produttive ubicate in un'unica Regione o Provincia Autonoma e che adempiono all'obbligo direttamente, inviano il prospetto informativo presso il servizio informatico messo a disposizione dalla Regione o Provincia Autonoma di appartenenza.

I datori di lavoro che hanno la sede legale e le unità produttive ubicate in due o più Regioni o Province Autonome, inviano il prospetto informativo presso il servizio informatico dove è ubicata la sede legale dell'azienda.

Nel caso di invio del prospetto da parte di un'azienda capogruppo, la regola di invio segue quella dell'azienda capogruppo stessa.

I soggetti abilitati effettuano tutte le comunicazioni attraverso il servizio informatico regionale ove

è ubicata la sede legale del soggetto abilitato stesso.

Se invece l'invio del prospetto avviene per il tramite di un intermediario, il soggetto abilitato invia tutto il prospetto informativo presso il servizio informatico dove è ubicata la sede legale dell'intermediario.

I soggetti obbligati e i soggetti abilitati che hanno effettuato l'invio del prospetto informativo hanno facoltà di annullare o rettificare il documento inviato.

L'annullamento di un prospetto inviato può avvenire per qualsiasi motivo prima della scadenza del termine stabilito per l'invio dello stesso.

È permesso l'invio di rettifiche, limitatamente ai dati che non influenzano il riconoscimento del dichiarante, dei lavoratori in forza ai sensi della L. 68/99 ed i dati che non influenzano il calcolo delle scoperture, entro 5 giorni dall'ultimo invio.

La disciplina per il computo

L'indicazione della situazione occupazionale - con la quale si andrà a comporre la c.d. base di computo, necessaria per il calcolo della quota di riserva (numero dei lavoratori tutelati che dovranno risultare in forza) - risente, tuttavia, di apposite regole.

Non sono, infatti, computabili: i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi; i lavoratori disabili; i soci di cooperative di produzione e lavoro; i dirigenti; i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore (in caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a 12 mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva); i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività; i soggetti impegnati in lavori socialmente utili; i lavoratori a domicilio; gli apprendisti.

In massima sintesi, si ricorda che le aziende rientranti nella categoria da 15 a 35 dipendenti sono tenute alla presentazione del prospetto informativo già al raggiungimento della 15ª unità.

Pertanto, i datori di lavoro pubblici e privati che occupano a livello nazionale almeno 15 dipendenti al 31 dicembre 2021, e hanno modificato la situazione occupazionale, purché la variazione sia tale da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva, dovranno inoltrare il prospetto informativo disabili entro il 31 gennaio 2022.

Sospensione degli obblighi per crisi aziendali

Ai fini della sussistenza dell'obbligo di assunzione di lavoratori disabili, si ricorda l'istituto della sospensione, il quale è concesso laddove il datore di lavoro stia attraversando un periodo di crisi aziendale e occupazionale.

Si ricorda che, a seguito della riforma degli ammortizzatori sociali, attualmente le causali di intervento della Cigs risultano essere: la riorganizzazione aziendale; la crisi aziendale (a esclusione, a decorrere dal 1º gennaio 2016, dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa); il contratto di solidarietà. L'applicazione dell'istituto è stata, inoltre, estesa anche ad altre fattispecie considerate assimilabili a quelle previste dalla legge:

- ricorso al Fondo di solidarietà del settore del credito e del credito cooperativo (Ministero del lavoro, interpelli n. 38/2008 e n. 44/2009);
- imprese che assumono soggetti percettori di sostegno al reddito (Ministero del lavoro, circolare n. 2/2010);
- ricorso al trattamento di Cigd (Ministero del lavoro, interpello n. 10/2012);
- ricorso al contratto di solidarietà ex articolo 5, L. 236/1993 (Ministero del lavoro, interpello n. 10/2012);
- ipotesi in cui il datore di lavoro sottoscrive accordi e attiva le procedure di incentivo all'esodo previste dall'articolo 4, commi da 1 a 7-ter, L. 92/2012 (Ministero del lavoro, circolare n. 22/2014).

In ragione dell'emergenza sanitaria COVID-19, il Ministero del lavoro ha ritenuto estensibile l'istituto della sospensione anche per le casistiche di Cigo, in quanto rispondenti alla generale ratio

normativa, fermo restando che l'obbligo rimane sospeso per tutta la durata degli interventi, in proporzione all'attività lavorativa effettivamente sospesa e al numero delle ore integrate.

La sospensione dell'obbligo di assunzione cessa, pertanto, contestualmente al venir meno della situazione che l'ha originata, con conseguente ripristino dell'obbligo per il datore di lavoro di presentare la richiesta di avviamento ai servizi per collocamento mirato territorialmente competenti.

Le novità per il 2022

Con 2 recenti decreti il Ministero del lavoro è intervenuto, in base a disposizione di legge, per modificare alcuni valori legati alla sanzione amministrativa, prevista per il caso di ritardato invio del prospetto informativo, e al contributo per l'esonero dall'obbligo di assunzione.

I nuovi importi sono applicabili dal 1° gennaio 2022.

Variazione della sanzione per ritardato invio del prospetto informativo (D.M. 194/2021)

- L'importo della sanzione amministrativa, prevista per il ritardato invio del prospetto informativo, è stato adeguato, passando da € 635,11 ad € 702,43;
- l'importo della sanzione amministrativa, ulteriore alla precedente, legata ad ogni giorno di ritardo nell'invio del prospetto, è stato adeguato passando da € 30,76 ad € 34,02.

Variazione importo del contributo esonerativo (D.M. 193/2021)

Si ricorda che i datori di lavoro possono richiedere l'esonero parziale dall'obbligo di assunzione di lavoratori disabili nei seguenti casi:

- per le speciali condizioni dell'attività svolta, tali da non consentire loro di occupare l'intera percentuale dei disabili, possono, a domanda, essere parzialmente esonerati dall'obbligo dell'assunzione;
- perché occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio assicurativo Inail pari o superiore al 60 per mille.

Detto esonero è da tenere ben distinto dall'istituto della sospensione, in precedenza evidenziato.

Per fruire di tale esonero di datori di lavoro dovranno tuttavia versare, al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili, uno specifico contributo esonerativo per ciascun lavoratore disabile non assunto e per ogni giorno lavorativo in cui detto lavoratore non è stato occupato.

Tale contributo, finora previsto nella misura di 30,64 euro, viene aumentato a 39,21 euro.

Obbligo di comunicazione dei lavoratori autonomi occasionali

La legge di conversione del D.L. 146/2021 ha introdotto un nuovo obbligo di comunicazione in caso di impiego di lavoratori autonomi occasionali, in vigore dal 21 dicembre 2021. In particolare, è previsto che l'avvio dell'attività dei suddetti lavoratori sia oggetto di preventiva comunicazione all'ITL competente per territorio, da parte del committente, mediante sms o posta elettronica, con applicazione delle modalità operative di cui all'articolo 15, comma 3, D.Lgs. 81/2015 (lavoro intermittente). Con la nota n. 29/2022, l'INL ha fornito le prime indicazioni utili al corretto adempimento dell'obbligo, riservandosi di fornirne di ulteriori in seguito.

Ambito di applicazione

L'obbligo interessa solo i committenti che operano in qualità di imprenditori in relazione ai lavoratori autonomi occasionali, ossia i lavoratori inquadrabili nella definizione contenuta all'articolo 2222, cod. civ. – riferito alla persona che “si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente” – e sottoposti, in ragione dell'occasionalità dell'attività, al regime fiscale di cui all'articolo 67, comma 1, lettera l), Tuir (redditi diversi - redditi derivanti da attività di lavoro autonomo non esercitate abitualmente o dall'assunzione di obblighi di fare, non fare o permettere).

Restano, viceversa, esclusi, oltre ai rapporti di natura subordinata:

- le collaborazioni coordinate e continuative, incluse quelle etero-organizzate, ex articolo 2, comma 1, D.Lgs. 81/2015, peraltro già oggetto di comunicazione preventiva;
- i rapporti instaurati ex articolo 54-bis, D.L. 50/2017 (voucher/Libretto famiglia), rispetto ai quali già sono previsti specifici obblighi di comunicazione e gestione del rapporto;
- le professioni intellettuali, in quanto oggetto di apposita disciplina, e in genere tutte le attività autonome esercitate in maniera abituale e assoggettate al regime Iva; se, tuttavia, l'attività effettivamente svolta non corrisponda a quella esercitata in regime Iva, la stessa rientrerà nell'ambito di applicazione della disciplina in esame;
- i rapporti di lavoro intermediati da piattaforma digitale (riders), comprese le attività di lavoro autonomo non esercitate abitualmente, di cui all'articolo 67, comma 1, lettera l), Tuir, rispetto ai quali vale una speciale disciplina concernente gli obblighi di comunicazione, da effettuarsi entro il ventesimo giorno del mese successivo all'instaurazione del rapporto di lavoro.

Quanto alle tempistiche, l'obbligo in questione riguarda i rapporti avviati:

- dal 21 dicembre 2021;
- prima del 21 dicembre 2021, ma ancora in corso all'11 gennaio 2022.

Per tutti i rapporti di lavoro in essere l'11 gennaio 2022, nonché per quelli iniziati dal 21 dicembre e già cessati, la comunicazione deve essere effettuata entro il 18 gennaio 2022 compreso.

Per i rapporti avviati dopo l'11 gennaio 2022 la comunicazione andrà effettuata prima dell'inizio della prestazione del lavoratore autonomo occasionale, eventualmente risultante dalla lettera di incarico.

Modalità di comunicazione

L'obbligo di comunicazione, da effettuarsi all'ITL competente per territorio in ragione del luogo dove si svolge la prestazione, avviene mediante sms o posta elettronica e, comunque, con le modalità operative di cui all'articolo 15, D.Lgs. 81/2015, già in uso in relazione ai rapporti di lavoro intermittente.

Nel rispetto di tali modalità, pertanto, il Ministero del lavoro aggiornerà/integrerà gli applicativi in uso, al fine di consentire una semplificazione degli adempimenti.

Nel frattempo, la comunicazione andrà effettuata attraverso l'invio di un'e-mail a uno specifico indirizzo messo a disposizione di ciascun ITL (la nota INL n. 29/2022 contiene l'elenco degli indirizzi e-mail di ciascun Ispettorato territoriale). Essendo un indirizzo di posta ordinaria, il personale ispettivo potrà verificare anche presso i committenti la conservazione di una copia della comunicazione.

La comunicazione potrà essere direttamente inserita nel corpo dell'e-mail, senza alcun allegato, e dovrà avere i seguenti contenuti minimi, in assenza dei quali sarà considerata omessa:

- dati del committente e del prestatore;
- luogo della prestazione;
- sintetica descrizione dell'attività;
- data inizio prestazione e presumibile arco temporale entro il quale potrà considerarsi compiuta l'opera o il servizio (ad es. 1 giorno, una settimana, un mese);
- ammontare del compenso qualora stabilito al momento dell'incarico.

Nell'ipotesi in cui l'opera o il servizio non sia compiuto nell'arco temporale indicato, sarà necessario effettuare una nuova comunicazione.

Una comunicazione già trasmessa potrà essere annullata o i dati indicati potranno essere modificati in qualunque momento antecedente all'inizio dell'attività del prestatore.

Eventuali errori che non compromettano la possibilità di individuare le parti del rapporto, la data di inizio della prestazione o il luogo di svolgimento non possono comunque tradursi in una omissione della comunicazione.

Chi avesse già inoltrato comunicazioni in altra forma è opportuno che provveda nuovamente secondo le istruzioni impartite.

Sanzioni

In caso di violazione degli obblighi si applica la sanzione amministrativa da 500 a 2.500 euro in relazione a ciascun lavoratore autonomo occasionale per cui è stata omessa o ritardata la comunicazione. Non si applica la procedura di diffida.

Le sanzioni potranno essere, dunque, più di una, laddove gli obblighi comunicazionali omessi riguardino più lavoratori e potranno applicarsi anche laddove il rapporto di lavoro si protragga oltre il periodo inizialmente indicato nella comunicazione senza che si sia provveduto a effettuarne una nuova.

Sospensione dell'attività per violazioni in materia di salute e sicurezza

L'INL, con circolare n. 4/2021, ha fornito indicazioni relative alle novità introdotte dal D.L. 146/2021 in materia di sospensione dell'attività imprenditoriale, se disposta per le violazioni in materia di salute e sicurezza tipizzate nell'Allegato I, D.Lgs. 81/2008.

Introduzione

In particolare, l'INL, con la circolare in commento, specifica per ciascuna fattispecie gli elementi che fanno scattare la sospensione.

Violazione	Elementi che determinano la sospensione
Mancata elaborazione del DVR	Solo se è contestata la mancata redazione del DVR. Qualora sia contestata la custodia del DVR in luogo diverso, il provvedimento di sospensione sarà disposto con decorrenza differita alle ore 12:00 del giorno lavorativo successivo, termine entro il quale il datore di lavoro potrà provvedere all'eventuale esibizione: solo nel caso in cui il DVR rechi data certa antecedente all'emissione del provvedimento di sospensione, sarà possibile procedere all'annullamento dello stesso. Ai fini della revoca del provvedimento di sospensione si dovrà esibire il DVR.
Mancata elaborazione del Piano di emergenza ed evacuazione	Si applica la sospensione nei soli casi in cui sia constatata l'omessa redazione del Piano di emergenza ed evacuazione, oggetto inoltre di prescrizione da adottare in sede di accesso ispettivo. Ai fini della revoca del provvedimento di sospensione si dovrà esibire il Piano.
Mancata formazione e addestramento	Si applica la sospensione solo se è prevista la partecipazione del lavoratore sia ai corsi di formazione sia all'addestramento, e in particolare: <ul style="list-style-type: none"> • utilizzo di attrezzatura da lavoro (articolo 73, in combinato disposto con articolo 37, nei casi disciplinati dall'accordo Stato-Regioni del 22 febbraio 2012); • utilizzo di DPI appartenenti alla III categoria e dispositivi di protezione dell'udito (articolo 77, comma 5); • sistemi di accesso e posizionamento mediante funi (articolo 116, comma 4); • lavoratori e preposti addetti al montaggio, smontaggio; • trasformazione di ponteggi (articolo 136, comma 6); • formazione e addestramento sulla movimentazione manuale dei carichi (articolo 169). Nei confronti dei lavoratori irregolarmente occupati nella misura di almeno il 10%, potrà essere contestata l'ulteriore causa di sospensione relativamente all'obbligo di formazione e di addestramento solo se gli stessi risultino adibiti ad attività per le quali siano congiuntamente previsti entrambi gli obblighi: in caso contrario, la revoca del provvedimento di sospensione per occupazione di lavoratori "in nero" consegnerà alla verifica della prenotazione del corso di formazione di cui all'articolo 37, D.Lgs. 81/2008, e della visita medica, ove obbligatoria.
Mancata costituzione del servizio di prevenzione e protezione e nomina del relativo responsabile	Si applica la sospensione nei soli casi in cui il datore di lavoro non abbia costituito il servizio di prevenzione e protezione e non abbia altresì nominato il Rspg, o assunto lo svolgimento diretto dei relativi compiti dandone preventiva informazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Ai fini della revoca del provvedimento di sospensione si dovrà esibire la documentazione, risultata carente in sede di accesso, inerente alla costituzione del suddetto servizio e alla nomina del Rspg, ovvero alla preventiva informazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza circa l'assunzione diretta, da parte del datore di lavoro, dello svolgimento diretto dei compiti del Rspg.

Schede operative

Mancata elaborazione piano operativo di sicurezza (Pos)	Si applica la sospensione solo nel caso in cui non sia stato elaborato il Pos di cui all'articolo 89, comma 1, lettera h), D.Lgs. 81/2008. L'elaborazione del Pos può desumersi anche dal relativo invio al coordinatore o all'impresa affidataria. Ai fini della revoca del provvedimento di sospensione si dovrà esibire il Pos.
Mancata fornitura del DPI contro le cadute dall'alto	Si applica la sospensione esclusivamente quando risulti accertato che non sono stati forniti al lavoratore i DPI contro le cadute dall'alto, fattispecie diversa dalle ipotesi in cui i lavoratori non li abbiano utilizzati.
Mancanza di protezioni verso il vuoto	Si applica la sospensione nelle ipotesi in cui le protezioni verso il vuoto risultino del tutto mancanti o talmente insufficienti da essere considerate sostanzialmente assenti.
Mancata applicazione delle armature di sostegno, fatte salve le prescrizioni desumibili dalla relazione tecnica di consistenza del terreno	Si applica la sospensione quando le armature di sostegno siano del tutto mancanti o siano talmente insufficienti da essere considerate sostanzialmente assenti. Resta salvo il contenuto delle prescrizioni disposte nella relazione tecnica di consistenza del terreno.
Lavori in prossimità di linee elettriche in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi	Si applica la sospensione in presenza di lavori non elettrici effettuati in vicinanza di linee elettriche durante i quali i lavoratori operino a distanze inferiori ai limiti previsti dalla tabella 1 dell'Allegato IX, in assenza di disposizioni organizzative e procedurali conformi alle specifiche norme tecniche CEI idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi.
Presenza di conduttori nudi in tensione in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi	Si applica la sospensione in presenza di lavori non elettrici effettuati in vicinanza di impianti elettrici con parti attive non protette, durante i quali i lavoratori operino a distanze inferiori ai limiti previsti dalla tabella 1 dell'Allegato IX, in assenza di disposizioni organizzative e procedurali conformi alle specifiche norme tecniche CEI idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi.
Mancanza protezione contro i contatti diretti e indiretti	Si applica la sospensione in caso di assenza di impianto di terra, magnetotermico, differenziale, ovvero il loro mancato funzionamento.
Omessa vigilanza in ordine alla rimozione o modifica dei dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo	Si applica la sospensione allorché si accerta la rimozione o la modifica dei dispositivi. La disposizione, in altri termini, consente di adottare il provvedimento di sospensione in base alla sola circostanza che sia stato rimosso o modificato il dispositivo di sicurezza, senza che sia necessario accertare anche a quale soggetto sia addebitabile la rimozione o la modifica.

Regolarizzazioni per errata applicazione del massimale contributivo

L *Inps ha da tempo avviato un'attività di recupero dei contributi pensionistici, Ivs oltre il massimale contributivo, non versati per lavoratori che vantano una contribuzione previdenziale ante 1996 (c.d. vecchi iscritti); ciò riguarda, sostanzialmente, il periodo dal 2015 a oggi.*

Introduzione

Si ricorda che solo per i lavoratori privi di anzianità contributiva, che si sono iscritti a far data dal 1° gennaio 1996 a forme pensionistiche obbligatorie (c.d. nuovi iscritti), ovvero per coloro che esercitano l'opzione per il sistema contributivo, è previsto un massimale annuo della base contributiva e pensionabile, ossia un limite di valore, annualmente rivalutato, oltre il quale la retribuzione non deve essere assoggettata al contributo previdenziale Ivs.

La normativa riguardante il massimale contributivo non prevede specifici obblighi di comunicazione, per cui l'Inps stesso, con circolare n. 177/1996, aveva indicato l'obbligo, per il datore di lavoro, di acquisire una specifica dichiarazione dal dipendente in forza, a mezzo della quale quest'ultimo andasse a specificare la sussistenza o meno di periodi contributivi anteriori al gennaio 1996. Con successiva circolare n. 42/2009 è stata, inoltre, disciplinata la particolare ipotesi in cui l'anzianità, antecedente al 1° gennaio 1996, sia stata acquisita, su richiesta del lavoratore, ossia in caso di riscatto o accredito figurativo.

Le istruzioni Inps

Con messaggio n. 4412/2021, emanato a fronte di specifiche richieste da parte di numerosi datori di lavoro, l'Inps torna sull'argomento valutando le seguenti 2 distinte tipologie di intervento:

- recupero dei contributi non versati per i lavoratori con anzianità contributiva antecedente al 1° gennaio 1996, che non hanno esercitato l'opzione per il sistema contributivo: viene ribadito che il regime sanzionatorio da applicare è quello previsto per la semplice omissione contributiva, posto che non risulta ravvisabile l'intento del datore di lavoro di occultare le retribuzioni erogate ed esposte nel flusso UniEmens;
- regolarizzazioni in caso di errata applicazione del massimale contributivo per i lavoratori con anzianità contributiva anteriore al 1° gennaio 1996, conseguente alla presentazione di una domanda di riscatto o di accredito figurativo: in tal caso si rileva, senza dubbio, una più rilevante incertezza riguardo l'obbligo contributivo, il quale, in effetti, resta condizionato dalle scelte operate del lavoratore. Quest'ultimo può, infatti, nel corso del rapporto di lavoro, incidere sulla misura dell'onere contributivo variando il proprio status - da "nuovo iscritto" a "vecchio iscritto" - per effetto della presentazione, in un momento successivo all'assunzione, di una domanda di riscatto o di accredito figurativo. In tali situazioni si ravvede, quindi, la possibilità di applicare la previsione normativa che consente, fermo l'integrale pagamento dei contributi dovuti, la riduzione delle sanzioni civili fino alla misura degli interessi legali, come previsto per il caso di "mancato o ritardato pagamento di contributi o premi derivanti da oggettive incertezze connesse a contrastanti ovvero sopravvenuti diversi orientamenti giurisprudenziali o determinazioni amministrative sulla ricorrenza dell'obbligo contributivo".

Detta riduzione dovrà farsi decorrere dal mese successivo a quello di presentazione da parte del lavoratore della domanda di riscatto o di accredito figurativo di periodi contributivi antecedenti al 1° gennaio 1996, in quanto, come disposto dalla specifica norma di interpretazione autentica, solo da tale momento viene a esistenza la circostanza determinante l'esclusione dell'applicazione del massimale con conseguente maggiore onere contributivo. La riduzione opererà fino alla scadenza del termine di pagamento indicato nella diffida inviata.

In caso di ritardato pagamento della contribuzione dovuta, rispetto al termine appena indicato, a partire dalla scadenza e fino al giorno dell'effettivo integrale pagamento della contribuzione richiesta saranno, invece, dovute le sanzioni civili per omissione contributiva.

Rinnovi contrattuali dicembre 2021

Metalmeccanica artigianato – Accordo 17 dicembre 2021

In data 17 dicembre 2021 Confartigianato, Cna, Casartigiani, Clai e i sindacati Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm-Uil hanno siglato il rinnovo del Ccnl Metalmeccanica artigianato. Di seguito si riepilogano le principali novità.

Minimi retributivi

A decorrere dalle scadenze indicate, i minimi tabellari sono pari ai seguenti importi:

Settore metalmeccanica e installazione impianti

Livelli	Retribuzione tabellare dal 1.1.2022	Retribuzione tabellare dal 1.5.2022	Retribuzione tabellare dal 1.12.2022
1Q	1.778,79	1.810,19	1.834,76
1	1.778,79	1.810,19	1.834,76
2	1.655,09	1.684,30	1.707,17
2 bis	1.562,81	1.590,39	1.611,99
3	1.502,77	1.529,29	1.550,06
4	1.416,41	1.441,41	1.460,98
5	1.364,20	1.388,28	1.407,13
6	1.300,89	1.323,85	1.341,83

Settore orafa, argentieri e affini

Livelli	Retribuzione tabellare dal 01.01.2022	Retribuzione tabellare dal 01.05.2022	Retribuzione tabellare dal 01.12.2022
1Q	1.780,17	1.811,52	1.836,26
1	1.780,17	1.811,52	1.836,26
2	1.658,54	1.687,74	1.710,81
3	1.509,70	1.536,28	1.557,28
4	1.419,90	1.444,90	1.464,64
5	1.365,36	1.389,40	1.408,39
6	1.294,52	1.317,31	1.335,32

Settore odontotecnica

Livelli	Retribuzione tabellare dal 1.1.2022	Retribuzione tabellare dal 1.5.2022	Retribuzione tabellare dal 1.12.2022
1 S	1.847,24	1.881,53	1.903,59
1	1.670,64	1.701,65	1.721,61
2	1.582,50	1.611,88	1.630,78
3	1.430,51	1.457,06	1.474,16
4	1.346,91	1.371,91	1.388,00
5	1.289,95	1.313,89	1.329,31
6	1.241,13	1.264,17	1.278,99

Settore metalmeccanica e installazione impianti

Settore orafa, argentieri e affini - Settore odontotecnica

Apprendisti professionalizzanti dal 1° gennaio /01/2015

Livello	Da mese	A mese	Trattamento economico
Livello 1 – Gruppo 1	0	12	70% livello 1
	13	18	75% livello 1
	19	24	78% livello 1

Contrattazione collettiva

	25	30	80% livello 1
	31	36	85% livello 1
	37	42	88% livello 1
	43	48	92% livello 1
	49	60	100% livello 1
Livello 2 - Gruppo 1	0	12	70% livello 2
	13	18	75% livello 2
	19	24	78% livello 2
	25	30	80% livello 2
	31	36	85% livello 2
	37	42	88% livello 2
	43	48	92% livello 2
Livello 3 - Gruppo 1	49	60	100% livello 2
	0	12	70% livello 3
	13	18	75% livello 3
	19	24	78% livello 3
	25	30	80% livello 3
	31	36	85% livello 3
	37	42	88% livello 3
Livello 4 - Gruppo 2	43	48	92% livello 3
	49	60	100% livello 3
	0	12	70% livello 4
	13	18	75% livello 4
	19	24	78% livello 4
	25	30	80% livello 4
	31	36	85% livello 4
Livello 5 - Gruppo 2	37	42	88% livello 4
	43	48	92% livello 4
	49	60	100% livello 4
	0	12	70% livello 5
	13	18	75% livello 5
	19	24	78% livello 5
	25	30	80% livello 5
Livello 1 - Impiegati	31	36	85% livello 5
	37	42	88% livello 5
	43	48	92% livello 5
	49	60	100% livello 5
	1	12	70% livello 1
Livello 2 - Impiegati	13	18	75% livello 1
	19	24	78% livello 1
	25	30	80% livello 1
	31	36	90% livello 1
	1	12	70% livello 2
Livello 3 - Impiegati	13	18	75% livello 2
	19	24	78% livello 2
	25	30	80% livello 2
	31	36	90% livello 2
	1	12	70% livello 3
Livello 4 - Impiegati	13	18	75% livello 3
	19	24	78% livello 3
	25	30	80% livello 3
	31	36	90% livello 3
	1	12	70% livello 4
Livello 4 - Impiegati	13	18	75% livello 4
	19	24	78% livello 4
	25	30	80% livello 4

Contrattazione collettiva

	31	36	90% livello 4
Livello 5 – Impiegati	1	12	70% livello 5
	13	18	75% livello 5
	19	24	78% livello 5
	25	30	80% livello 5
	31	36	90% livello 5

Settore restauro artistico beni culturali

Livelli	Retribuzione tabellare dal 1.1.2022
Quadro Super	2.458,42
Quadro	2.458,42
1	2.308,42
2	1.775,55
3	1.650,00
4	1.627,55
5	1.525,55
6	1.456,63

Settore restauro artistico beni culturali

Apprendisti professionalizzanti dal 1° gennaio 2022

Livello	Da mese	A mese	Trattamento economico
Livello 2	0	12	80% livello 2
	13	24	85% livello 2
	25	36	90% livello 2
	37	48	95% livello 2
	49	60	100% livello 2
Livello 3	0	12	80% livello 3
	13	24	85% livello 3
	25	36	90% livello 3
	37	48	95% livello 3
	49	60	100% livello 3
Livello 4	0	12	80% livello 4
	13	24	85% livello 4
	25	36	90% livello 4
	37	48	95% livello 4
	49	60	100% livello 4
Livello 5	0	12	80% livello 5
	13	24	85% livello 5
	25	36	90% livello 5
	37	48	95% livello 5
	49	60	100% livello 5
Addetti amministrazione	1	12	70% della retribuzione tabellare
	13	18	75% della retribuzione tabellare
	19	24	80% della retribuzione tabellare
	25	30	85% della retribuzione tabellare
	31	36	90% della retribuzione tabellare

Tredicesima

Operai

L'impresa è tenuta a corrispondere per ciascun anno al lavoratore in servizio, in occasione della ricorrenza natalizia, una gratifica pari a 173 ore di retribuzione globale di fatto.

Impiegati

L'impresa è tenuta a corrispondere per ciascun anno all'impiegato in occasione della ricorrenza natalizia una tredicesima mensilità d'importo ragguagliato all'intera retribuzione globale di fatto percepita dall'impiegato stesso.

Disposizioni comuni

La corresponsione deve avvenire normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'operaio e l'impiegato hanno diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'impresa.

Una tantum

A copertura del periodo di carenza contrattuale 1° gennaio 2019-31 dicembre 2022, ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione dell'accordo 17 dicembre 2021 (esclusi i lavoratori delle imprese del Restauro), viene corrisposto un importo forfetario una tantum pari a 130 euro, suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato; tale importo, da escludere dalla base di calcolo del Tfr, deve essere proporzionalmente ridotto in caso di part-time e assenza facoltativa post-partum.

L'importo verrà erogato in 2 tranches:

- 70 euro con la retribuzione di marzo 2022;
- 60 euro con la retribuzione di luglio 2022.

Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione dell'accordo 17 dicembre 2021 l'una tantum sarà erogata nella misura del 70%, con le medesime decorrenze.

Gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di una tantum.

Trasferte

A decorrere dal 1° gennaio 2022 al lavoratore in trasferta spetta, in alternativa al rimborso a piè di lista:

- indennità di trasferta giornaliera di 36,75 euro (comprende 2 pasti e un pernottamento) con corresponsione di 1/3 di tale importo quale indennità per ciascun pasto e per il pernottamento; l'indennità giornaliera spetta per tutti i giorni interi compresi fra inizio e fine della trasferta;
- compenso concordato per il tempo di viaggio, pari alla normale retribuzione, per il tempo coincidente col normale orario di lavoro, e corresponsione di un importo pari all'85% per le ore eccedenti il normale orario di lavoro (esclusa qualsiasi maggiorazione per straordinario, etc.);
- maggiorazione del 10% per trasferta in alta montagna o in sottosuolo.

Contratto part-time

È prevista la possibilità di variare la collocazione temporale della prestazione e/o la possibilità di variare in aumento la durata della prestazione, con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi.

È fatta salva, in caso di oggettivi e comprovati gravi motivi familiari e/o personali, la facoltà del lavoratore di chiedere il ripristino della prestazione originariamente concordata, previo preavviso di almeno 7 giorni lavorativi.

Contratto a tempo determinato

Ipotesi ammesse

Oltre alle ipotesi previste dalla legge il contratto a termine è consentito, nelle seguenti ulteriori ipotesi:

- punte di più intensa attività derivanti da richieste del mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per la quantità e la specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;
- incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;
- esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
- esigenze di professionalità e specializzazioni non presenti da quelle disponibili nell'organico in relazione all'esecuzione di commesse particolari.

Limiti quantitativi

Salvo il caso di assunzione per sostituzione di lavoratore assente, è consentita l'instaurazione di rapporti a tempo determinato entro i seguenti limiti:

- 3 lavoratori nelle imprese fino a 5 dipendenti (compresi sia i lavoratori a tempo indeterminato che gli apprendisti);
- 4 lavoratori nelle imprese con oltre 5 dipendenti;
- nelle imprese con più di 10 dipendenti del settore odontotecnico, è consentita l'assunzione di un lavoratore con rapporto a tempo determinato ogni due, con arrotondamento all'unità superiore.
- nelle imprese con più di 10 dipendenti degli altri settori, è consentita l'assunzione di 5 lavoratori con rapporto a tempo determinato.

A tal fine si computano i lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Per "fase di avvio di nuove attività", durante la quale, ai sensi di legge, è possibile stipulare contratti a termine senza limitazioni quantitative, si intende, un periodo fino a 18 mesi.

Affiancamento

Nell'ipotesi di assunzione a termine per sostituzione è consentito un periodo di affiancamento fino a 120 giorni di calendario tra sostituto e lavoratore sostituito, sia prima che inizi l'assenza sia successivamente al rientro di quest'ultimo, al fine di consentire il passaggio delle consegne.

Stagionalità

È prevista la stipula di contratti a tempo determinato con durata fino a 6 mesi, per esigenze stagionali per la gestione organizzativa di eventi prevedibili e ricorrenti in determinati periodi dell'anno, per tutte le tipologie di aziende.

Principali scadenze del mese di febbraio

mercoledì 16 febbraio

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.

Imposta sostitutiva Tfr – Sostituti d'imposta

Versamento del saldo dell'imposta sostitutiva, al netto dell'acconto versato, sulla rivalutazione del Fondo Tfr maturata nel 2021.

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 – Artigiani e commercianti

Versamento della quarta rata trimestrale dei contributi relativi al 2021.

Autoliquidazione Inail – Versamento

Versamento, in unica soluzione o come prima rata, del premio Inail, relativo al saldo 2021 e all'acconto 2022.

Contributi Inps ex Enpals – Versamento

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

Contributi Inpgi – Versamento

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

Contributi Casagit – Versamento

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

lunedì 21 febbraio

Enasarco - Versamento

Versamento dei contributi relativi al quarto trimestre 2021, relativi agli agenti e rappresentanti.

lunedì 28 febbraio

Fasi - Versamento

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

UniEmens - Invio telematico

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

Autoliquidazione Inail - Invio denuncia telematica

Termine per l'invio del modello di denuncia dell'autoliquidazione Inail 2020/2021, da effettuarsi esclusivamente con modalità telematiche.

Inail - Domanda riduzione tasso

Termine per l'invio all'Inail della domanda per la concessione della riduzione del tasso medio per prevenzione (articolo 24, D.M. 12 dicembre 2000).



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



 **TeamSystem**

PREMIUM PARTNER