



## LA CIRCOLARE MENSILE INFORMATIVA LAVORO&PREVIDENZA per gli uffici del personale delle aziende clienti

Settembre 2022

### Le informative per l'azienda

|                                                                                               |         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| <a href="#">Le news di settembre</a>                                                          | pag. 2  |
| <a href="#">Novità della conversione del Decreto Semplificazioni</a>                          | pag. 6  |
| <a href="#">In Gazzetta il Decreto Aiuti-bis</a>                                              | pag. 9  |
| <a href="#">Nuove regole per le comunicazioni di <i>smart working</i></a>                     | pag. 11 |
| <a href="#">Decreto conciliazione vita-lavoro</a>                                             | pag. 13 |
| <a href="#">Le istruzioni INL sull'informazioni da rendere ai lavoratori subordinati</a>      | pag. 20 |
| <a href="#">Indennità <i>una tantum</i> per lavoratori a tempo parziale ciclico verticale</a> | pag. 27 |
| <a href="#">Bonus ai lavoratori fragili</a>                                                   | pag. 28 |
| <a href="#">Decontribuzione Sud secondo semestre 2022</a>                                     | pag. 30 |
| <a href="#">Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto</a>                                | pag. 31 |
| <a href="#">Trasferta con mezzo proprio fuori dal territorio comunale</a>                     | pag. 33 |



## Le informative per l'azienda

### **Nuovo modello OT23/2023 e guida alla compilazione**

L'Inail, con istruzione operativa n. 7507 del 1° agosto 2022, ha comunicato che è in corso di pubblicazione il modello di domanda per la riduzione del tasso medio di tariffa per prevenzione per l'anno 2023 (OT23), in relazione agli interventi per la prevenzione e la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro adottati dalle aziende nel corso del 2022, ai sensi dell'articolo 23, MAT, di cui al D.L. 27 febbraio 2019, e la guida alla compilazione.

(Inail, istruzione operativa, 1/8/2022, n. 7507)

### **Pagamento premi e accessori: modifica tasso di interesse di rateazione e misura delle sanzioni civili**

L'Inail, con circolare n. 29 del 26 luglio 2022, ha reso noto che, in seguito alla decisione di politica monetaria del 21 luglio 2022 della Bce, che ha fissato allo 0,50% il tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema, i piani di ammortamento relativi a istanze di rateazione dei debiti per premi assicurativi e accessori, presentate dal 27 luglio 2022, sono determinati applicando il tasso di interesse pari al 6,50%. Per le rateazioni in corso, invece, restano validi i piani di ammortamento già determinati.

Le sanzioni civili ex articolo 116, comma 8, lettera a) e b), secondo periodo, e comma 10, L. 388/2000, sono determinate applicando un tasso in ragione d'anno pari al 6% a decorrere dal 27 luglio 2022.

Anche l'Inps, con circolare n. 98 del 29 agosto 2022, ha comunicato la variazione della misura dell'interesse di dilazione e di differimento e delle somme aggiuntive per omesso o ritardato versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

(Inail, circolare, 26/7/2022, n. 29; Inps, circolare, 29/8/2022, n. 98)

### **Adeguamento della disciplina del Fis: firmato il decreto**

Il Ministero del lavoro, con notizia del 2 agosto 2022, ha reso noto che è stato firmato il D.L. di adeguamento della disciplina del Fis ex D.L. 94343/2016, alle disposizioni del D.Lgs. 148/2015, come integrate e modificate dalla Legge di Bilancio (articolo 1, commi 191-216, L. 234/2021).

Tra le principali novità, il Ministero evidenzia:

- ambito di applicazione: sono soggetti alla disciplina del Fis i datori di lavoro che occupano almeno un dipendente, appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nell'ambito di applicazione della Cigo e che non aderiscono ai Fondi di solidarietà bilaterali;
- destinatari: i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, a esclusione dei dirigenti, che abbiano un'anzianità di effettivo lavoro presso l'unità produttiva per la quale è richiesta la prestazione pari a 30 giorni alla data di presentazione della domanda di concessione del trattamento. Tale condizione non è necessaria per le domande relative a trattamenti ordinari di integrazione salariale per eventi oggettivamente non evitabili. Inoltre, per i periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, decorrenti dal 1° gennaio 2022, sono



destinatari dei trattamenti di integrazione salariale anche i lavoratori a domicilio e gli apprendisti di tutte le tipologie;

- assegno di integrazione salariale: ai lavoratori beneficiari, il Fis garantisce la prestazione di un assegno di integrazione salariale d'importo pari all'integrazione salariale in relazione alle causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa previste dalla normativa vigente in materia di integrazioni salariali ordinarie e straordinarie. Ai datori di lavoro che occupano mediamente fino a 15 dipendenti nel semestre precedente, l'accesso all'assegno di integrazione salariale può essere riconosciuto per le causali ordinarie e straordinarie; ai datori di lavoro che occupano mediamente oltre 15 dipendenti nel semestre precedente (nonché ai datori di lavoro di cui all'articolo 20, comma 3-ter, D.Lgs. 148/2015, a prescindere dal numero dei dipendenti), l'accesso all'assegno di integrazione salariale può essere riconosciuto per le causali ordinarie;
- finanziamento: per l'assegno di integrazione salariale, dal 1° gennaio 2022, è dovuto al Fondo per 2 tipologie di datori di lavoro:
  - a) per coloro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente fino a 5 dipendenti è previsto un contributo ordinario dello 0,5% della retribuzione mensile imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori dipendenti, esclusi i dirigenti, di cui 2/3 a carico del datore di lavoro e 1/3 a carico dei lavoratori;
  - b) per i datori di lavoro, che nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente più di 5 dipendenti è previsto un contributo ordinario dello 0,8% della retribuzione mensile imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori dipendenti, esclusi i dirigenti, di cui 2/3 a carico del datore di lavoro e 1/3 a carico dei lavoratori.

A decorrere dal 1° gennaio 2025, a favore dei datori di lavoro che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda abbiano occupato mediamente fino a 5 dipendenti e che non abbiano presentato domanda di assegno integrazione salariale per almeno 24 mesi, a far data dal termine del periodo di fruizione del trattamento, l'aliquota si riduce in misura pari al 40%.

**(Ministero del lavoro e delle politiche sociali, notizia, 2/8/2022)**

**Bonus 200 euro: aperta la procedura per inviare le domande**

L'Inps, con messaggio n. 2580 del 27 giugno 2022, ha reso noto che è attivo il servizio on line per presentare la domanda per il *bonus* 200 euro da parte di:

- lavoratori domestici;
- titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa;
- stagionali, a tempo determinato e intermittenti;
- iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo;
- autonomi occasionali privi di partita Iva;
- incaricati alle vendite a domicilio.

L'Istituto precisa che per i lavoratori domestici, che hanno tempo fino al 30 settembre 2022 per inoltrare la domanda, il pagamento sarà disponibile entro pochi giorni dalla domanda, già per il mese di luglio.



Per le altre categorie di lavoratori il termine ultimo per la presentazione della domanda è il 31 ottobre 2022 e il pagamento sarà disposto, come previsto dalla norma, a partire da ottobre prossimo.

Per inoltrare la domanda è sufficiente collegarsi al sito [www.inps.it](http://www.inps.it) e seguire il percorso: “Prestazioni e servizi” > “Servizi” > “Punto d’accesso alle prestazioni non pensionistiche”. Una volta autenticati (con Spid, Cie o Cns), sarà necessario selezionare la categoria di appartenenza per la quale si intende presentare domanda fra quelle indicate.

In alternativa al sito web, le indennità possono essere richieste tramite il servizio di Contact center Multicanale, telefonando al numero verde 803.164 da rete fissa (gratuitamente) oppure al numero 06.164164 da rete mobile (a pagamento, in base alla tariffa applicata dai diversi gestori). È possibile presentare domanda anche attraverso gli istituti di patronato.

(Inps, messaggio, 27/6/2022, n. 2580)

#### **Sconto artigiani per il 2022**

In data 31 agosto 2022 è stato pubblicato nella sezione “Pubblicità legale” del portale [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it), il Decreto interministeriale 14 luglio 2022 con il quale il Ministro del Lavoro e il Ministro dell’Economia e delle Finanze hanno stabilito che:

- la riduzione spettante alle imprese artigiane che non hanno avuto infortuni nel biennio 2020/2021,
- è fissata in misura pari al 5,68% dell’importo del premio assicurativo dovuto per il 2022.

Si ricorda che tale beneficio è a favore delle imprese iscritte alla gestione Artigianato in regola con gli adempimenti contributivi e con tutti gli obblighi previsti dal D.Lgs n. 81/2008 (T.U. sicurezza) e delle specifiche normative di settore.

(Ministro del lavoro e delle politiche sociali, Decreto interministeriale 14 luglio 2022)

#### **Ulteriori istruzioni sull'agevolazione per l'assunzione di beneficiari di RDC**

L’Inps, con messaggio n. 2766/2022, ha fornito ulteriori istruzioni relative all’esonero dal versamento dei contributi per i datori di lavoro che assumono soggetti beneficiari di Reddito di cittadinanza, a seguito delle modifiche introdotte dalla Legge di Bilancio 2022, che ha previsto:

- l’estensione delle fattispecie contrattuali incentivabili includendo anche le assunzioni mediante contratti a tempo parziale e a tempo determinato;
- il venir meno, in capo al datore di lavoro, dell’onere di comunicare preliminarmente le disponibilità dei posti vacanti alla piattaforma digitale dedicata Anpal, quale condizione di accesso all’esonero;
- la possibilità di svolgere attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro per i beneficiari di Rdc per le agenzie per il lavoro autorizzate dall’Anpal cui è riconosciuto, per ogni soggetto assunto a seguito della specifica attività di intermediazione il 20% dell’incentivo in oggetto, che viene decurtato dall’importo spettante al datore di lavoro.

Il beneficio, si ricorda, consiste nell’esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore – con esclusione dei premi e contributi dovuti all’Inail – nel limite dell’importo mensile del Reddito di cittadinanza spettante al lavoratore all’atto dell’assunzione, con un tetto mensile di 780 euro. L’importo dell’incentivo, riconosciuto dalle



procedure telematiche, costituirà l'ammontare massimo dell'agevolazione che potrà essere fruita nelle denunce contributive.

Lo sgravio sarà riconosciuto in base alla minore somma tra il beneficio mensile del RdC spettante al nucleo familiare, il tetto mensile di 780 euro e i contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore. Pertanto, nelle ipotesi di assunzione a tempo pieno e successiva trasformazione in *part-time*, sarà onere del datore di lavoro, eventualmente, riparametrare l'incentivo spettante in base ai contributi effettivamente dovuti e fruire dell'importo ridotto.

Con il messaggio in commento, l'Inps comunica che è stato modificato il modulo telematico di domanda per il riconoscimento dell'esonero in oggetto denominato "SRDC - Sgravio Reddito di Cittadinanza – art. 8 del d.l. n. 4/2019" presente nella sezione "Portale delle Agevolazioni" (ex sezione DiResCo), al fine di recepire le modifiche sopra descritte, sia in ordine all'estensione delle fattispecie contrattuali incentivabili, sia rispetto all'introduzione dell'esonero in esame per le agenzie per il lavoro.

**(Inps, messaggio, 11/07/2022, n. 2766/2022)**

### **ANF e titoli di soggiorno**

Con la circolare n. 95/2022 l'Inps ha fornito le indicazioni amministrative in merito alla documentazione da acquisire e alle verifiche da effettuare per la definizione del diritto e della misura dell'Anf ai fini del recepimento della sentenza della Corte Costituzionale n. 67/2022, che ha statuito che la prestazione spetta anche ai cittadini extracomunitari, titolari del permesso di soggiorno di lungo periodo o di un permesso unico di soggiorno, per i familiari residenti in un Paese estero per cui non vige alcuna convenzione in materia di trattamenti di famiglia.

**(Inps, circolare, 02/08/2022, n. 95/2022)**



## Le informative per l'azienda

### Oggetto: NOVITÀ DELLA CONVERSIONE DEL DECRETO SEMPLIFICAZIONI

È stata pubblicata, sulla G.U. n. 193 del 19 agosto 2022 la L. 122/2022, di conversione, con modifiche, del D.L. 73/2022, c.d. Decreto Semplificazioni. Di seguito si offre un quadro di sintesi dei principali interventi di interesse.

| Articolo    | Contenuto                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Articolo 10 | <p><b>Semplificazioni in materia di dichiarazione Irap</b></p> <p>Vengono apportate alcune modifiche alla disciplina Irap, in particolare all'articolo 11, D.Lgs. 446/1997, viene previsto, ai fini della determinazione della base imponibile, che sono ammessi in deduzione i contributi in relazione a soggetti diversi dai lavoratori dipendenti a tempo indeterminato. Al contrario, i soggetti di cui all'articolo 3, comma 1, lettere a)-e), D.Lgs. 446/1997, escluse le imprese operanti in concessione e a tariffa nei settori dell'energia, dell'acqua, dei trasporti, delle infrastrutture, delle poste, delle telecomunicazioni, della raccolta e depurazione delle acque di scarico e della raccolta e smaltimento rifiuti, non potranno più dedurre un importo pari a 7.500 euro, su base annua, per ogni lavoratore dipendente a tempo indeterminato impiegato nel periodo d'imposta, aumentato a 13.500 euro per i lavoratori di sesso femminile nonché per quelli di età inferiore ai 35 anni, nonché, sempre per tali soggetti, con esclusione però delle imprese operanti in concessione e a tariffa nei settori dell'energia, dell'acqua, dei trasporti, delle infrastrutture, delle poste, delle telecomunicazioni, della raccolta e depurazione delle acque di scarico e della raccolta e smaltimento rifiuti, i contributi assistenziali e previdenziali relativi ai lavoratori dipendenti a tempo indeterminato. Per quanto riguarda le spese relative agli apprendisti, di cui al n. 5, sono deducibili a condizione che si riferiscano a soggetti diversi dai lavoratori dipendenti a tempo indeterminato. Viene modificato il comma 4-bis.1, chiarendo che ai soggetti di cui all'articolo 3, comma 1, lettere a)-e), D.Lgs. 446/1997, con componenti positivi che concorrono alla formazione del valore della produzione non superiori nel periodo d'imposta a 400.000 euro, spetta una deduzione dalla base imponibile pari a 1.850 euro, su base annua, per ogni lavoratore dipendente, diverso da quelli a tempo indeterminato, impiegato nel periodo d'imposta fino a un massimo di 5. Viene abrogato il comma 4-quater e sostituito il successivo comma 4-septies, prevedendo che per ciascun dipendente l'importo delle deduzioni ammesse dai commi 1 e 4-bis.1 non può comunque eccedere il limite massimo rappresentato dalla retribuzione e dagli oneri e spese a carico del datore di lavoro. Infine, il nuovo comma 4-octies stabilisce che per i soggetti che determinano il valore della produzione netta ai sensi degli articoli da 5 a 9, D.Lgs. 446/1997, è ammesso in deduzione il costo complessivo per il personale dipendente con contratto a tempo indeterminato. La deduzione di cui al primo periodo è, altresì, ammessa, nei limiti del 70% del costo complessivamente</p> |



|             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|             | <p>sostenuto, per ogni lavoratore stagionale impiegato per almeno 120 giorni per 2 periodi d'imposta, a decorrere dal secondo contratto stipulato con lo stesso datore di lavoro nell'arco temporale di 2 anni a partire dalla cessazione del precedente contratto.</p> <p>Le modifiche di cui sopra si applicano a partire dal periodo d'imposta precedente a quello in corso al 22 giugno 2022, ferma restando la possibilità, ove ritenuto più agevole, per detto periodo, di compilare il modello Irap 2022 senza considerare le modifiche introdotte e quindi secondo la normativa previgente.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Articolo 38 | <p>Al fine di assicurare un adeguato sostegno ai nuclei familiari con figli con disabilità, sono apportate le seguenti modifiche alla disciplina dell'assegno unico (D.Lgs. 230/2021):</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• viene ampliata la platea dei beneficiari: viene riconosciuto, nei nuclei familiari orfanili, per ogni orfano maggiorenne a condizione che sia già titolare di pensione ai superstiti e riconosciuto con disabilità grave ai sensi dell'articolo 3, comma 3, L. 104/1992;</li><li>• limitatamente all'anno 2022, l'importo di 175 euro per ciascun figlio minore è esteso a ciascun figlio con disabilità a carico senza limiti di età;</li><li>• le maggiorazioni per ciascun figlio con disabilità minore (pari a 105 euro mensili in caso di non autosufficienza, a 95 euro mensili in caso di disabilità grave e a 85 euro mensili in caso di disabilità media) sono estese, limitatamente all'anno 2022, fino ai 21 anni;</li><li>• in caso di nuclei con almeno un figlio a carico disabile, gli importi della maggiorazione transitoria per i nuclei familiari con Isee non superiore a 25.000 euro per l'anno 2022 sono incrementati di 120 euro.</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Articolo 42 | <p><b>Semplificazione delle procedure di rilascio del nulla osta al lavoro per i lavoratori stranieri</b></p> <p>Ai fini della semplificazione delle procedure di rilascio del nulla osta al lavoro per i lavoratori stranieri, per le domande presentate in relazione al D.P.C.M. 21 dicembre 2021, il nulla osta al lavoro subordinato è rilasciato nel termine di 30 giorni dalla data di entrata in vigore del D.L. 73/2022 (22 giugno 2022); per i lavoratori stagionali è fatto salvo quanto previsto dall'articolo 24, comma 6, T.U. immigrazione.</p> <p>Il nulla osta è rilasciato anche nel caso in cui, nel termine di 30 giorni, non siano state acquisite informazioni relative agli elementi ostativi di cui agli articoli 22 e 24, D.Lgs. 286/1998, e consente lo svolgimento dell'attività lavorativa sul territorio nazionale. Al sopravvenuto accertamento dei predetti elementi ostativi, consegue la revoca del nulla osta e del visto di ingresso.</p> <p>Il visto d'ingresso in Italia, richiesto sulla base del nulla osta al lavoro subordinato e stagionale di cui al presente articolo, è rilasciato entro 20 giorni dalla data di presentazione della domanda.</p> <p>La procedura semplificata si applica anche ai cittadini stranieri per i quali è stata presentata domanda diretta a instaurare in Italia un rapporto di lavoro subordinato nell'ambito dei procedimenti relativi al D.P.C.M. adottato per il 2021, di cui al comma 1, nei limiti quantitativi dallo stesso previsti, che risultino presenti sul territorio nazionale alla data del 1° maggio 2022. A tal fine, i predetti cittadini stranieri, entro tale data, devono trovarsi in una delle seguenti condizioni:</p> |



|             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|             | <p>a) essere stati sottoposti a rilievi fotodattiloscopici;</p> <p>b) aver soggiornato in Italia precedentemente alla suddetta data, in forza della dichiarazione di presenza, resa ai sensi della L. 68/2007, o di attestazioni costituite da documentazione di data certa proveniente da organismi pubblici.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Articolo 43 | <p><b>Ambito di applicazione delle procedure semplificate e loro effetti</b></p> <p>Non sono ammessi alle procedure semplificate previste dall'articolo 42, comma 7, D.L. 73/2022, i cittadini stranieri:</p> <p>a) nei confronti dei quali sia emesso un provvedimento di espulsione;</p> <p>b) che siano segnalati, anche in base ad accordi o convenzioni internazionali in vigore per l'Italia, ai fini della non ammissione nel territorio dello Stato;</p> <p>c) che siano condannati, anche con sentenza non definitiva, compresa quella adottata a seguito di applicazione della pena su richiesta ai sensi dell'articolo 444, c.p.p., per uno dei reati previsti dall'articolo 380, c.p.p., o per i delitti contro la libertà personale ovvero per i reati inerenti agli stupefacenti, il favoreggiamento dell'immigrazione clandestina verso l'Italia e dell'emigrazione clandestina dall'Italia verso altri Stati o per reati diretti al reclutamento di persone da destinare alla prostituzione o allo sfruttamento della prostituzione o di minori da impiegare in attività illecite;</p> <p>d) che comunque siano considerati una minaccia per l'ordine pubblico o la sicurezza dello Stato o di uno dei Paesi con i quali l'Italia abbia sottoscritto accordi per la soppressione dei controlli alle frontiere interne e la libera circolazione delle persone.</p> <p>Non sono comunque ammessi alle procedure di cui all'articolo 42, comma 7, D.L. 73/2022, i cittadini stranieri nei confronti dei quali, alla data di entrata in vigore del presente decreto, sia stato emesso un provvedimento di espulsione ai sensi dell'articolo 13, comma 2, lettere a) e b), D.Lgs. 286/1998, o che alla predetta data risultino condannati, anche con sentenza non definitiva, compresa quella adottata a seguito di applicazione della pena su richiesta ai sensi dell'articolo 444, c.p.p., per uno dei reati di cui all'articolo 10-bis, D.Lgs. 286/1998.</p> |
| Articolo 44 | <p><b>Semplificazione delle verifiche di cui all'articolo 30-bis, comma 8, D.P.R. 394/1999</b></p> <p>In relazione agli ingressi previsti dai decreti per le annualità 2021 e 2022, la verifica dei requisiti concernenti l'osservanza delle prescrizioni del contratto collettivo di lavoro e la congruità del numero delle richieste presentate di cui all'articolo 30-bis, comma 8, D.P.R. 394/1999, è demandata, in via esclusiva e fatto salvo quanto previsto al comma 6, ai professionisti di cui all'articolo 1, L. 12/1979, e alle organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ai quali il datore di lavoro aderisce o conferisce mandato.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |



## Le informative per l'azienda

### Oggetto: IN GAZZETTA IL DECRETO AIUTI-BIS

È stato pubblicato in G.U. il D.L. 9 agosto 2022, n. 115, recante "*Misure urgenti in materia di energia, emergenza idrica, politiche sociali e industriali*", che, in continuità con il Decreto Aiuti (D.L. 50/2022), implementa una serie di misure in materia di energia, politiche sociali e industriali per contrastare di effetti economici della crisi internazionale.

Tra gli interventi del decreto, in vigore dal 10 agosto 2022, si segnalano i seguenti.

| Articolo    | Contenuto                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Articolo 12 | <p><b><i>Fringe benefit esenti fino a 600 euro</i></b></p> <p>Per il solo periodo d'imposta 2022, in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, Tuir, non concorrono a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale entro il limite complessivo di 600 euro.</p> <p>Dunque per il solo anno 2022 eleva la quota non imponibile del valore dei fringe benefit aziendali (in misura di euro 258,23 euro, già raddoppiata nel 2021 a euro 516,46 nel periodo emergenziale) ad euro 600,00.</p> <p>Inoltre, in base a quest'ultima disposizione ed alla citata deroga al comma 3 dell'art. 51 del TUIR parrebbe che, per il solo 2022, qualora venisse superato il limite fissato di euro 600,00 non dovrebbe essere assoggettato l'intero importo, ma soltanto la parte eccedente, sicché se ad esempio il valore complessivo del fringe benefit di un dipendente dovesse essere 650 euro, la parte assoggettabile sarebbe solo quella che eccede il limite fissato di 600,00 euro.</p> <p><b><i>Si resta tuttavia in attesa di ulteriori indicazioni e chiarimenti da parte dell'Agenzia delle Entrate riguardo all'imponibilità dell'intera somma o del solo scostamento.</i></b></p> |
| Articolo 20 | <p><b><i>Esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti</i></b></p> <p>Per i periodi di paga dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022, compresa la 13<sup>a</sup> o i relativi ratei erogati nei predetti periodi di paga, l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore di cui all'articolo 1, comma 121, L. 234/2021, è incrementato ulteriormente dell'1,2% a favore dei lavoratori con una retribuzione imponibile fino a 35.000,00 euro e che dal 1° gennaio 2022 abbiano beneficiato dello sgravio contributivo dello 0,80% previsto dalla Legge di Bilancio 2022.</p> <p>In particolare, la nuova disposizione stabilisce che, per i periodi di paga dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022, compresa la 13<sup>a</sup> o i relativi ratei erogati nei predetti periodi di paga,</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |



|             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|             | <p>l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali IVS a carico del lavoratore previsto nello 0,8% è incrementato di 1,2 punti percentuali, raggiungendo quindi i 2 punti percentuali, mentre rimane invariata l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Articolo 22 | <p><b>Estensione ad altre categorie di lavoratori dell'indennità <i>una tantum</i></b></p> <p>L'indennità di cui all'articolo 31, D.L. 50/2022 (c.d. Decreto Aiuti), è riconosciuta anche ai lavoratori con rapporto di lavoro in essere nel mese di luglio 2022 e che fino al 17 maggio 2022 non hanno beneficiato dell'esonero di cui all'articolo 1, comma 121, L. 234/2021, poiché interessati da eventi con copertura di contribuzione figurativa integrale dall'Inps.</p> <p>L'indennità è riconosciuta anche ai lavoratori:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- con rapporto di lavoro in essere nel mese di luglio 2022</li><li>- 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 - cfr. Aggiornamenti AP nn. 4/2022; 143/2022), poiché interessati da eventi con copertura di contribuzione figurativa integrale dall'INPS.</li></ul> <p>La norma prosegue stabilendo che l'indennità è riconosciuta:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- in via automatica,</li><li>- per il tramite dei datori di lavoro,</li><li>- nella retribuzione erogata nel mese di ottobre 2022,</li><li>- previa dichiarazione del lavoratore</li></ul> |



## Le informative per l'azienda

### Oggetto: NUOVE REGOLE PER LE COMUNICAZIONI DI *SMART WORKING*

Dal 1° settembre cessa la possibilità di attivare il lavoro agile senza un previo accordo individuale scritto tra le parti, superato il periodo emergenziale e la sua disciplina speciale.

In sede di conversione del Decreto Semplificazioni (D.L. 73/2022), è stato, tra l'altro, previsto di modificare la normativa sul lavoro agile, con particolare riguardo alla comunicazione telematica alla Pubblica Amministrazione del suo avvio: il precedente obbligo di comunicazione dell'accordo individuale è sostituito, quindi, dal 1° settembre 2022, da una mera comunicazione dei nominativi dei lavoratori e della data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile, da trasmettersi in via telematica al Ministero del lavoro, secondo le regole individuate con apposito decreto ministeriale. Tali dati saranno resi disponibili all'Inail.

**Attenzione! Non si trasmetterà più, perciò, l'accordo individuale sottoscritto con i lavoratori, ma lo stesso dovrà essere sottoscritto e conservato per un periodo di 5 anni dalla sua sottoscrizione.**

Con il D.M. 149 del 22 agosto 2022 sono state definite le modalità per assolvere agli obblighi di comunicazione ai sensi dell'articolo 23, comma 1, L. 81/2017, come appunto modificato dall'articolo 41-*bis*, Decreto Semplificazioni: sarà disponibile dal 1° settembre l'apposito modulo attraverso il portale Servizi Lavoro, accessibile tramite autenticazione Spid e Cie, scegliendo uno dei profili disponibili tra referente aziendale (può inviare comunicazioni solo per un'azienda) e soggetto abilitato (può inviare comunicazioni per diverse aziende). Il sito consente di trasmettere e consultare distinte tipologie di comunicazione:

- inizio (per comunicare l'avvio del periodo di lavoro agile);
- modifica (per apportare delle rettifiche e degli aggiornamenti sui periodi di lavoro agile in corso già comunicati; è consentita la modifica delle seguenti informazioni: o Tipologia rapporto di lavoro; o PAT Inail; o Voce di tariffa Inail; o Tipologia di durata; o Data di sottoscrizione dell'accordo; o Data cessazione);
- annullamento sottoscrizione (per eliminare un periodo di lavoro agile precedentemente comunicato, che non deve essere confusa con una cessazione o un recesso anticipato né dal periodo di lavoro agile né, tantomeno, dal rapporto di lavoro. La cancellazione riguarda tutto il periodo di lavoro agile comunicato con l'ultima comunicazione temporalmente inviata);
- recesso (per i casi di chiusura anticipata dei periodi di lavoro agile, ai sensi dell'articolo 19, comma 2, L. 81/2017).

La mancata comunicazione secondo le modalità previste dal decreto del Ministro del lavoro prevede l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato; tuttavia, il D.L. 149/2022 non ha previsto il termine entro il quale



effettuare la comunicazione e, quindi, tale sanzione potrebbe essere solo teorica, non essendo fissato un termine per l'esecuzione della comunicazione.

Secondo il Ministero del Lavoro, l'adempimento, da effettuarsi entro il termine di 5 giorni dato che si tratta di una mera trasformazione della modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, è previsto, dal 1° settembre 2022, solo nel caso di nuovi accordi di lavoro agile o qualora si intenda procedere a modifiche (ivi comprese proroghe) di precedenti accordi. Restano valide le comunicazioni già effettuate secondo le modalità della disciplina previgente.

In fase di prima applicazione delle nuove modalità, l'obbligo della comunicazione potrà essere assolto entro il 1° novembre 2022.

### **Trasmissione massiva**

In alternativa alla trasmissione tramite applicativo *web* è disponibile una modalità Massiva REST, utile per l'invio tramite API REST di un'elevata numerosità di periodi di lavoro agile da comunicare. È possibile trasmettere tutte le tipologie di comunicazione sopra elencate. L'attivazione della modalità massiva REST richiede che l'azienda o il soggetto abilitato debbano inviare una richiesta di contatto tramite un *form on line*, disponibile nell'URP *on line* del Ministero del lavoro: <https://urponline.lavoro.gov.it/s/crea-case?language=it>, Categoria: Comunicazioni telematiche, Sottocategoria: Lavoro agile – abilitazione servizi REST. Nella richiesta dev'essere indicato almeno un referente tecnico al quale potersi rivolgere per concludere la procedura di abilitazione. Con questo passaggio si realizzerà la registrazione al sistema di gestione degli accessi alle API REST.

### **I dati richiesti per la comunicazione**

Il modulo di comunicazione, operativo dal 1° settembre, prevede l'indicazione di:

- dati del datore di lavoro (codice fiscale e ragione sociale);
- dati del lavoratore (codice fiscale, data di nascita, cognome e nome, Comune o Stato straniero di nascita);
- dati sul rapporto di lavoro (data inizio, tipologia, PAT e voce di tariffa Inail);
- dati sull'accordo di lavoro agile (data di sottoscrizione, periodo di validità, data inizio, data cessazione);
- dati sulla tipologia di comunicazione (inizio, modifica, annullamento sottoscrizione e recesso).



## Le informative per l'azienda

### Oggetto: DECRETO CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Il D.Lgs. 105/2022, in vigore dal 13 agosto 2022, contiene disposizioni finalizzate a migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza, al fine di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare.

Diversi passaggi del decreto si occupano del sistema sanzionatorio e, in particolare, è stata inserita la disposizione che prevede che il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro previsti da diverse norme, ove rilevati nei 2 anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere o di analoghe certificazioni previste dalle Regioni e dalle Province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

L'Inps, con i messaggi n. 3066/2022 e n. 3096/2022, in attesa dei necessari aggiornamenti informatici, ha fornito le prime indicazioni in materia di maternità, paternità e congedo parentale e informato che, dal 13 agosto 2022, è comunque possibile:

- fruire dei congedi di paternità obbligatorio, parentale per genitori lavoratori dipendenti, iscritti alla Gestione separata e autonomi, come modificati dalla novella normativa, con richiesta al proprio datore di lavoro o al proprio committente, regolarizzando successivamente la fruizione mediante presentazione della domanda telematica all'Inps;
- astenersi dal lavoro per i lavoratori autonomi che fruiscono del congedo parentale, presentando successivamente domanda all'Inps attraverso i consueti canali (sito *web*, *Contact center* integrato o patronati) non appena sarà rilasciata l'apposita domanda telematica;
- richiedere i permessi di cui all'articolo 33, L. 104/1992 (3 giorni), e il congedo straordinario di cui all'articolo 42, comma 5, D.Lgs. 151/2001, per l'assistenza a familiari disabili in situazione di gravità, come modificati, presentando domanda all'Inps attraverso i consueti canali (sito *web*, *Contact center* integrato o istituti di patronato); tuttavia, nelle more del rilascio delle implementazioni informatiche delle attuali procedure, ai fini della fruizione del congedo straordinario da parte del convivente di fatto, sarà necessario allegare, all'atto della domanda, una dichiarazione sostitutiva di certificazione, ai sensi dell'articolo 46, D.P.R. 445/2000, dalla quale risulti la convivenza di fatto con il disabile da assistere. Nel caso di convivenza normativamente prevista, ma non ancora instaurata, il richiedente è tenuto ad allegare alla domanda una dichiarazione sostitutiva di certificazione ai sensi dell'articolo 46, D.P.R. 445/2000, da cui risulti che provvederà a instaurare la convivenza con il familiare disabile in situazione di gravità entro l'inizio del periodo di congedo richiesto e a mantenerla per tutta la durata dello stesso.



Il rilascio delle implementazioni informatiche sarà reso noto dall'Inps con successiva comunicazione.

|                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|---------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Congedo di paternità obbligatorio</b>          | <p>Il padre lavoratore, anche adottivo o affidatario, nel periodo dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i 5 mesi successivi alla nascita, si astiene dal lavoro per un periodo di 10 giorni lavorativi (20 in caso di parto plurimo), non frazionabili a ore, da utilizzare anche in via non continuativa, anche in caso di morte perinatale del figlio. Il congedo:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità (astensione obbligatoria) della madre lavoratrice;</li><li>• è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità alternativo (non negli stessi giorni).</li></ul> <p>Per l'esercizio del diritto, il padre comunica in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo, con un anticipo non minore di 5 giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva. La forma scritta della comunicazione può essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze.</p> <p>Per il congedo di paternità obbligatorio è riconosciuta per tutto il periodo un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione.</p> <p>Pertanto, a differenza della previgente disciplina, il nuovo congedo di paternità obbligatorio:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• può essere fruito a partire dai 2 mesi prima della data presunta del parto fino ai 5 mesi successivi alla nascita del figlio (non più solamente entro i 5 mesi successivi alla nascita);</li><li>• è raddoppiato a 20 giorni, in caso di parto plurimo.</li></ul> |
| <b>Congedo di paternità alternativo</b>           | <p>Diritto del padre lavoratore di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità (astensione obbligatoria) o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre o di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.</p> <p>Per il congedo di paternità alternativo il trattamento economico e normativo è quello del congedo di maternità.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Congedo parentale (astensione facoltativa)</b> | <p>Per ogni bambino, nei primi suoi 12 anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo, tra i genitori, di 10 o 11 mesi nel caso in cui il padre eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi o vi sia un solo genitore o sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio. In particolare, tale diritto compete:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;</li><li>• al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 nel caso in cui si astenga dal lavoro per un</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |



periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi;

- per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 11 mesi, qualora vi sia un solo genitore ovvero un genitore nei confronti del quale sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio (in quest'ultimo caso, l'altro genitore perde il diritto al congedo non ancora utilizzato e il Pubblico Ministero trasmette copia del provvedimento di affidamento all'Inps).

Restano, perciò, immutati i limiti massimi individuali e di entrambi i genitori previsti, ossia:

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

Al genitore solo sono riconosciuti 11 mesi continuativi o frazionati di congedo parentale, di cui 9 sono indennizzabili al 30% della retribuzione. Per genitore solo deve intendersi anche il genitore nei confronti del quale sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio.

Per i periodi di congedo parentale ulteriori ai 9 mesi indennizzabili per entrambi i genitori o per il genitore solo, è dovuta, fino al 12° anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento), un'indennità pari al 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

Alla luce della novella normativa, i periodi indennizzabili di congedo parentale sono i seguenti:

- alla madre, fino al 12° anno (e non più fino al 6° anno) di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;
- al padre, fino al 12° anno (e non più fino al 6° anno) di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;
- entrambi i genitori hanno, altresì, diritto, in alternativa tra loro, a un ulteriore periodo indennizzabile della durata complessiva di 3 mesi, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi (e non più 6 mesi).

Nel caso vi sia un solo genitore, allo stesso spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo di 9 mesi. Qualora sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio a un solo genitore, a quest'ultimo spetta in via esclusiva anche la



|                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|---------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                             | <p>fruizione del congedo indennizzato riconosciuto complessivamente alla coppia genitoriale.</p> <p>Per i periodi di congedo parentale ulteriori ai 9 mesi indennizzabili per entrambi i genitori o per il genitore solo, è dovuta, fino al 12° anno (e non più fino all'8° anno) di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento), un'indennità pari al 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.</p> <p>L'indennità è calcolata secondo quanto previsto per il congedo di maternità.</p> <p>Per tutto il periodo di prolungamento del congedo per ogni minore con <i>handicap</i> in situazione di gravità accertata è dovuta un'indennità pari al 30% della retribuzione.</p> <p>I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, 13<sup>a</sup> mensilità o gratifica natalizia, a eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Adozioni e affidamenti</b>               | <p>L'indennità per congedo parentale è dovuta, per il periodo previsto, entro i 12 anni (prima 6) dall'ingresso del minore in famiglia.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Riposi e permessi per handicap grave</b> | <p>Il coniuge convivente, ma anche la parte di un'unione civile e il convivente di fatto, di soggetto con disabilità in situazione di gravità accertata, ha diritto a fruire del congedo, continuativo o frazionato, non superiore a 2 anni nella vita lavorativa, per ogni soggetto portatore di <i>handicap</i> a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza, entro 30 giorni dalla richiesta (prima 60).</p> <p>In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto, hanno diritto a fruire del congedo il padre o la madre anche adottivi; in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, anche adottivi, ha diritto a fruire del congedo uno dei figli conviventi; in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi, ha diritto a fruire del congedo uno dei fratelli o delle sorelle conviventi; in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti di uno dei fratelli o delle sorelle conviventi, ha diritto a fruire del congedo il parente o l'affine entro il terzo grado convivente.</p> <p>Il diritto al congedo spetta anche nel caso in cui la convivenza sia stata instaurata successivamente alla richiesta di congedo.</p> <p>Conseguentemente, a fare data dal 13 agosto 2022 è possibile usufruire del congedo secondo il seguente ordine di priorità:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• il coniuge convivente/la parte dell'unione civile convivente/il convivente di fatto della persona disabile in situazione di gravità;</li><li>• il padre o la madre, anche adottivi o affidatari, della persona disabile in situazione di gravità, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge</li></ul> |



|                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                        | <p>convivente/della parte dell'unione civile convivente/del convivente di fatto;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• uno dei figli conviventi della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente/la parte dell'unione civile convivente/il convivente di fatto ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;</li><li>• uno dei fratelli o sorelle conviventi della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il coniuge convivente/la parte dell'unione civile convivente/il convivente di fatto, entrambi i genitori e i figli conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;</li><li>• un parente o affine entro il terzo grado convivente della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il coniuge convivente/la parte dell'unione civile convivente/il convivente di fatto, entrambi i genitori, i figli conviventi e i fratelli o sorelle conviventi siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.</li></ul> <p>Si ribadisce che, ai fini del riconoscimento del diritto, la convivenza normativamente prevista potrà essere instaurata anche successivamente alla presentazione della domanda, purché sia garantita per tutta la fruizione del congedo.</p> |
| <b>Divieto di licenziamento</b>                        | <p>Il divieto di licenziamento in caso di fruizione del congedo di paternità per la durata dello stesso e fino al compimento di un anno di età del bambino vale sia per il congedo obbligatorio che per quello alternativo.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Divieto di discriminazione</b>                      | <p>È previsto il divieto di discriminare o riservare un trattamento meno favorevole ai lavoratori che chiedono o usufruiscono dei benefici di cui:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• all'articolo 33, L. 104/1992 (agevolazioni);</li><li>• agli articoli 33 (prolungamento del congedo parentale) e 42 (riposi e permessi per figli con <i>handicap</i> grave), D.Lgs. 151/2001;</li><li>• all'articolo 18, comma 3-bis (priorità per il lavoro agile), L. 81/2017;</li><li>• all'articolo 8, D.Lgs. 81/2015 (diritti alla trasformazione del rapporto da tempo pieno a parziale e viceversa);</li></ul> <p>nonché di ogni altro beneficio concesso ai lavoratori in relazione alla condizione di disabilità propria o di coloro ai quali viene prestata assistenza e cura.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Agevolazioni per assistere i diversamente abili</b> | <p>La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con disabilità in situazione di gravità accertata, possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a 3 anni del congedo parentale, di 2 ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del 3° anno di vita del bambino.</p> <p>Il lavoratore dipendente, pubblico o privato, ha diritto a fruire di 3 giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa, per assistere una persona con disabilità in situazione di gravità, che non sia ricoverata a tempo pieno, rispetto alla quale il lavoratore sia coniuge, parte di un'unione civile, convivente di fatto, parente o affine entro il secondo grado. In caso di mancanza o decesso dei genitori o del coniuge o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto, ovvero qualora gli stessi siano affetti da patologie invalidanti o abbiano compiuto i</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |



65 anni di età, il diritto è riconosciuto a parenti o affini entro il terzo grado della persona con disabilità in situazione di gravità. Fermo restando il limite complessivo di 3 giorni, per l'assistenza allo stesso individuo con disabilità in situazione di gravità, il diritto può essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti tra quelli sopra elencati, che possono fruirne in via alternativa tra loro. Il lavoratore ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone con disabilità in situazione di gravità, a condizione che si tratti del coniuge o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con disabilità in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti. È stato eliminato il principio del *"referente unico dell'assistenza"*, in base al quale, nel previgente sistema, a esclusione dei genitori, non poteva essere riconosciuta a più di un lavoratore dipendente la possibilità di fruire dei giorni di permesso per l'assistenza alla stessa persona in situazione di disabilità grave. Dal 13 agosto 2022, fermo restando il limite complessivo di 3 giorni, per l'assistenza allo stesso individuo con disabilità in situazione di gravità, il diritto può essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti tra quelli aventi diritto, che possono fruirne in via alternativa tra loro. Tale previsione normativa comporta, pertanto, che a fare data dal 13 agosto 2022, più soggetti aventi diritto possano richiedere l'autorizzazione a fruire dei permessi in argomento alternativamente tra loro, per l'assistenza alla stessa persona disabile grave.

Ai permessi sopra riportati, che si cumulano con quelli previsti agli articoli 32 (congedo parentale) e 47 (congedi per malattia del figlio), D.Lgs. 151/2001, si applicano le disposizioni di cui agli articoli 43, 44 (trattamento economico, normativo e previdenziale) e 56 (diritto al rientro e alla conservazione del posto) come modificato dal decreto conciliazione del D.Lgs. 151/2001.

I lavoratori che usufruiscono dei permessi hanno diritto di priorità nell'accesso al lavoro agile o ad altre forme di lavoro flessibile, ferme restando eventuali previsioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva.

**Trattamento  
economico  
congedo  
parentale  
gestione  
separata**

Le lavoratrici e i lavoratori iscritti alla Gestione separata non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, tenuti al versamento della contribuzione maggiorata, hanno diritto a fruire del congedo parentale entro il 12° anno (e non più entro il 3° anno) di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia/Italia del minore in caso di adozione o affidamento preadottivo.

Ciascun genitore ha diritto a 3 mesi di congedo parentale indennizzato, non trasferibile all'altro genitore. I genitori hanno, inoltre, diritto a ulteriori 3 mesi indennizzati in alternativa tra loro, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi (e non più 6 mesi).

Restano invariate le condizioni richieste per potere fruire del congedo parentale.

**Priorità delle  
richieste per**

I datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle

**RIPRODUZIONE VIETATA**



|                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>lavoro agile</b>                                                         | <p>richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in tale modalità formulate dai lavoratori:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• con figli fino a 12 anni di età o, senza alcun limite di età, nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, L. 104/1992;</li><li>• con disabilità in situazione di gravità accertata o che siano caregivers ai sensi dell'articolo 1, comma 255, L. 205/2017.</li></ul> <p>I lavoratori che richiedono di fruire del lavoro agile non possono essere sanzionati, demansionati, licenziati, trasferiti o sottoposti ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Qualunque misura adottata in violazione del precedente periodo è da considerarsi ritorsiva o discriminatoria e, pertanto, nulla.</p>     |
| <b>Priorità nella<br/>variazione di<br/>orario di lavoro e<br/>sanzioni</b> | <p>Il riconoscimento della priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingratescenti, è riconosciuta se tali patologie riguardano, oltre il coniuge, i figli o i genitori, anche la parte di un'unione civile o il convivente di fatto.</p> <p>Inoltre, i lavoratori che richiedono la trasformazione del contratto per gravi patologie o inabilità di parenti e conviventi e figli conviventi non possono essere sanzionati, demansionati, licenziati, trasferiti o sottoposti ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro e che qualunque misura adottata in violazione della disposizione è da considerarsi ritorsiva o discriminatoria e, pertanto, nulla.</p> |



## Le informative per l'azienda

### **Oggetto: LE ISTRUZIONI INL SULL'INFORMAZIONI DA RENDERE AI LAVORATORI SUBORDINATI**

Il 13 agosto 2022 è entrato in vigore il D.Lgs. 104/2022 (c.d. Decreto Trasparenza), che attua la Direttiva UE 2019/1152, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione Europea, che ampliano il corredo informativo da rendere al lavoratore all'instaurazione del rapporto di lavoro, oltre ad alcune ulteriori misure di tutela.

L'INL, con la circolare n. 4/2022, fornisce le prime indicazioni alle aziende e agli operatori del settore.

#### **Campo di applicazione**

Il Decreto Trasparenza disciplina il diritto all'informazione sugli elementi essenziali del rapporto di lavoro, sulle condizioni di lavoro e la relativa tutela.

Lo stesso trova applicazione non solo nei confronti dei rapporti di lavoro subordinato, ivi compreso quelli di lavoro agricolo, a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale, ma anche a ulteriori tipologie di rapporti e contratti di lavoro e, più in particolare:

- contratto di lavoro somministrato;
- contratto di lavoro intermittente;
- collaborazioni etero-organizzate di cui all'articolo 2, comma 1, D.Lgs. 81/2015;
- collaborazioni coordinate e continuative ai sensi dell'articolo 409, n. 3, c.p.c.;
- contratti di prestazione occasionale di cui all'articolo 54-bis, D.L. 50/2017 (convertito da L. 96/2017).

Inoltre, le disposizioni operano anche con riguardo ai rapporti di lavoro marittimo e della pesca, domestico e con le P.A..

Dal campo di applicazione risultano, però, espressamente esclusi i rapporti di lavoro caratterizzati da un tempo di lavoro predeterminato ed effettivo di durata pari o inferiore a una media di 3 ore a settimana in un periodo di riferimento di 4 settimane consecutive. Secondo il decreto è considerato nella media delle 3 ore il tempo di lavoro prestato in favore di tutti i datori di lavoro che costituiscono una stessa impresa o uno stesso gruppo di imprese. Ai fini dell'esclusione, i requisiti della predeterminatezza ed effettività devono entrambi concorrere. Ciò vuol dire che l'esclusione dal campo applicativo del decreto non trova applicazione:

- laddove, pur a fronte di un tempo di lavoro pattuito pari o inferiore alla citata media delle 3 ore settimanali, la prestazione abbia comunque superato detto limite. In tal caso, a partire dal primo giorno lavorativo della settimana che determina il superamento della media, troveranno applicazione tutte le disposizioni contenute nel D.Lgs. 104/2022;



- laddove, pur a fronte di un tempo di lavoro effettivo pari o inferiore alla citata media, lo stesso non sia stato predeterminato. Ciò è, peraltro, esplicitato dallo stesso decreto, ove si chiarisce che *“la presente esclusione non opera in relazione ai rapporti di lavoro nell'ambito dei quali non sia stata stabilita una quantità garantita di lavoro retribuito prima dell'inizio del lavoro”*.

### **Modalità di comunicazione delle informazioni**

Le informazioni al lavoratore devono essere rese in formato cartaceo oppure elettronico.

In tal senso, pertanto, il decreto chiarisce la possibilità di avvalersi di una comunicazione in formato *“elettronico”* (ad esempio, *e-mail* personale comunicata dal lavoratore, *e-mail* aziendale messa a disposizione dal datore di lavoro, messa a disposizione sulla rete *intranet* aziendale dei relativi documenti tramite consegna di *password* personale al lavoratore, etc.), avendo cura, tuttavia, di specificare che occorrerà conservare la prova della trasmissione o della ricezione per la durata di 5 anni dalla conclusione del rapporto di lavoro. In caso mancata esibizione della prova di trasmissione o della ricezione delle informazioni troverà applicazione la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 750 euro.

### **I nuovi obblighi informativi delle condizioni applicabili al contratto.**

Di fatto, il decreto in commento integra le informazioni che già sono contenute nella lettera di assunzione, per tale motivo si dà evidenza, qui di seguito, delle sole novità.

La norma prevede l'indicazione dell'identità delle parti, ivi compresa quella dei co-datori, di cui all'articolo 30, comma 4-ter, e 31, commi 3-bis e 3-ter, D.Lgs. 276/2003.

Nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro andrà indicata anche l'identità delle imprese utilizzatrici, non appena sia nota.

Tra le altre novità si segnala, inoltre, l'obbligo di indicare:

- il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;
- il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;
- gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso;
- gli ulteriori elementi previsti dal nuovo articolo 1-bis, D.Lgs. 152/1997, recante *“ulteriori obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati”*.

Per quanto riguarda i tempi di lavoro viene richiesto un maggior dettaglio in ragione della prevedibilità o meno della prestazione lavorativa. Infatti, si chiede di indicare *“la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile”*.



Inoltre “se il rapporto di lavoro, caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, non prevede un orario normale di lavoro programmato, il datore di lavoro informa il lavoratore circa:

- 1) la variabilità della programmazione del lavoro, l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite e la retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite;
- 2) le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;
- 3) il periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa e, ove ciò sia consentito dalla tipologia contrattuale in uso e sia stato pattuito, il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico”.

È da sottolineare che la novellata norma non fa più espresso riferimento alla possibilità di rendere alcune informazioni al lavoratore mediante il rinvio alle norme del contratto collettivo applicato, ma la prassi dell'INL ritiene di dover, in sostanza, concedere un'apertura.

Infatti precisa che, fermo restando che con la consegna del contratto individuale di lavoro o di copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro il lavoratore dev'essere già informato sui principali contenuti degli istituti (ad esempio, orario di lavoro giornaliero per n. giorni alla settimana; importo retribuzione mensile per numero delle mensilità, etc.), la relativa disciplina di dettaglio potrà essere comunicata attraverso il rinvio al contratto collettivo applicato o ad altri documenti aziendali, qualora gli stessi vengano contestualmente consegnati al lavoratore ovvero messi a disposizione secondo le modalità di prassi aziendale.

⇒ *Termini per la consegna delle [informazioni](#)*

Il datore di lavoro è tenuto a fornire al lavoratore le informazioni all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, consegnando alternativamente:

1. contratto individuale di lavoro redatto per iscritto;
2. copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro (UNILAV).

In caso di inadempimento verrà applicata la sanzione da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato, soggetta a diffida ex articolo 13, D.Lgs. 124/2004.

Tuttavia, il trattamento sanzionatorio sopra richiamato deve tenere in considerazione la scansione temporale per la consegna delle informazioni eventualmente non contenute nel contratto o nella copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro, le quali sono, in ogni caso, fornite per iscritto al lavoratore entro i 7 giorni successivi all'inizio della prestazione lavorativa. Inoltre, l'ultimo periodo dell'articolo 1, comma 3, D.Lgs. 152/1997, specifica che alcune informazioni – ossia quelle di cui alle lettere g), i), l), m), q) e r) (identità imprese di utilizzatrici in caso di somministrazione, formazione, durata delle ferie e altri congedi, procedura e termini del preavviso, contratto collettivo applicato, enti e istituti che ricevono i contributi) – possono essere fornite al lavoratore entro un mese dall'inizio della prestazione lavorativa e, cioè, entro il corrispondente giorno del mese successivo a quello di insorgenza dell'obbligo.

In tal senso, nel coordinare i diversi obblighi e termini di adempimento, è possibile ritenere che il datore di lavoro/committente sia sempre, comunque, tenuto a consegnare al lavoratore,



all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, alternativamente, il contratto individuale di lavoro redatto per iscritto o copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro (UNILAV).

Tuttavia, nell'ipotesi di consegna di tali documenti, ove questi risultino incompleti, il datore di lavoro/committente risulterà sanzionabile unicamente dopo che siano scaduti infruttuosamente gli ulteriori termini (7 giorni o un mese) previsti in relazione alla tipologia delle informazioni omesse.

### **Ulteriori obblighi informativi**

L'Ispettorato evidenzia, poi, che la norma estende i medesimi obblighi informativi, sopra richiamati, anche ai committenti di collaborazioni coordinate e continuative, anche etero-organizzate, nonché di contratti di prestazione occasionale di cui all'articolo 54-*bis*, D.L. 50/2017. Ciò, tuttavia, specificando che l'obbligo si pone nei limiti della compatibilità.

La "compatibilità" degli obblighi informativi in questione va accertata caso per caso e, cioè, in relazione alla tipologia di prestazione effettivamente richiesta. A ogni buon conto, si ritiene che siano certamente compatibili – e quindi sicuramente dovute – con le attività di collaborazione coordinata e continuativa e, a maggior ragione, con le attività di collaborazione etero-organizzate quantomeno le informazioni dettate dalle lettere da a) a f) del nuovo articolo 1, D.Lgs. 152/1997, ovvero:

- a) identità delle parti;
- b) luogo di lavoro;
- c) sede o domicilio datore di lavoro;
- d) inquadramento, livello e qualifica attribuiti al lavoratore oppure le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
- e) data di inizio rapporto di lavoro;
- f) tipologia di rapporto di lavoro, precisando in caso di rapporti a termine la durata prevista dello stesso.

Con riguardo, invece, ai contratti di prestazione occasionale di cui all'articolo 54-*bis*, D.L. 50/2017, si dovrà fare riferimento alle informazioni contenute nelle lettere da a) a e) dell'articolo 54-*bis*, comma 17, che devono essere trasmesse in formato elettronico o in forma cartacea al lavoratore prima dell'inizio della prestazione.

In caso di violazione sarà, anche in questo caso, applicabile la sanzione pecuniaria da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato, soggetta a diffida ex articolo 13, D.Lgs. 124/2004.

### **⇒ Trattamento sanzionatorio**

Si evidenzia che, rispetto alle violazioni sopra richiamate, trova applicazione la procedura di diffida di cui all'articolo 13, D.Lgs. 124/2004, e che le stesse violazioni si realizzano allo scadere dei termini previsti (7 giorni o un mese) in relazione alla tipologia delle informazioni omesse.

### **⇒ *Ulteriori obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati***



L'articolo 4, D.Lgs. 104/2022, introduce uno specifico obbligo di informativa, in caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, da rendere a cura del datore di lavoro/committente. In particolare, andranno fornite indicazioni rilevanti ai fini della assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori. A ciò si accompagnano le ulteriori informazioni, quali, ad esempio, gli aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo dei sistemi e gli scopi e le finalità degli stessi.

Inoltre, la novella normativa stabilisce la possibilità per il lavoratore di accedere ai dati, direttamente o per tramite delle rappresentanze sindacali aziendali o territoriali, nonché di richiedere ulteriori informazioni concernenti gli obblighi di informativa summenzionati, sui quali il datore di lavoro o il committente sono tenuti a rispondere per iscritto entro 30 giorni.

La violazione delle disposizioni sopra richiamate è punita con una sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 750 euro *“per ciascun mese di riferimento”*, soggetta a diffida ex articolo 13, D.Lgs. 124/2004. La sanzione va, quindi, applicata per ciascun mese in cui il lavoratore svolga la propria attività in violazione degli obblighi informativi in esame da parte del datore di lavoro o del committente. Trattasi, poi, di una sanzione *“per fasce”*, cosicché, ferma restando la sua applicazione per ciascun mese di riferimento, se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori la sanzione amministrativa è da 400 a 1.500 euro. Se, invece, la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori, la sanzione va da 1.000 a 5.000 euro e non è ammesso il pagamento in misura ridotta e, pertanto, neanche la procedura di diffida ex articolo 13, D.Lgs. 124/2004.

Da ultimo, se la comunicazione delle medesime informazioni e dati non viene effettuata anche alle Rsa ovvero alla Rsu o, in loro assenza, alle sedi territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, trova applicazione una sanzione amministrativa pecuniaria, anch'essa diffidabile, da 400 a 1.500 euro per ciascun mese in cui si verifica l'omissione.

#### ⇒ Prestazione di [lavoro](#) all'estero

La nuova formulazione dell'articolo 2, D.Lgs. 152/1997, come modificata dall'articolo 4, comma 8, D.Lgs. 104/2022, si occupa delle prestazioni di lavoro all'estero, come quelle rese, ad esempio, in regime di distacco transnazionale.

Il nuovo comma 1 prevede che *“il datore di lavoro che distacca in uno Stato membro o in uno Stato terzo un lavoratore nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi, è tenuto a fornire allo stesso, per iscritto e prima della partenza, qualsiasi modifica degli elementi del rapporto di lavoro di cui all'articolo 1, comma 1, nonché le seguenti ulteriori informazioni:*

- a) il paese o i paesi in cui deve essere svolto il lavoro all'estero e la durata prevista;*
- b) la valuta in cui verrà corrisposta la retribuzione;*
- c) le eventuali prestazioni ulteriori in denaro o in natura inerenti agli incarichi svolti;*
- d) ove sia previsto il rimpatrio, le condizioni che lo disciplinano;*



e) la retribuzione cui ha diritto il lavoratore conformemente al diritto applicabile dello Stato membro ospitante;

f) le eventuali indennità specifiche per il distacco e le modalità di rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio;

g) l'indirizzo del sito internet istituzionale dello Stato membro ospitante in cui sono pubblicate le informazioni sul distacco".

Il successivo comma, invece, riguarda più in generale i lavoratori inviati in missione in un altro Stato membro o in un Paese terzo per un periodo superiore a 4 settimane consecutive, ai quali il datore di lavoro dovrà comunicare per iscritto, prima della partenza, qualsiasi modifica degli elementi del rapporto di lavoro, nonché le ulteriori informazioni di cui al comma 1, lettere a), b), c) e d) come elencate più sopra.

#### ⇒ Modifiche degli elementi informativi

In caso di variazione di uno qualunque degli elementi contenuti nel contratto individuale di lavoro, delle informazioni ulteriori in caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzato, il datore di lavoro e il committente pubblico e privato è tenuto a comunicarle per iscritto al lavoratore, entro il primo giorno di decorrenza degli effetti della modifica.

Tale obbligo risulta sanzionato con l'applicazione della sanzione da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato.

#### **Comportamenti ritorsivi del datore di lavoro**

Il Capo IV, D.Lgs. 104/2022, si occupa delle misure di tutela.

Tra queste va evidenziato l'articolo 13, recante la "*protezione da trattamento o conseguenze sfavorevoli*", secondo il quale "*l'adozione di comportamenti di carattere ritorsivo o che, comunque, determinano effetti sfavorevoli nei confronti dei lavoratori o dei loro rappresentanti che abbiano presentato un reclamo al datore di lavoro o che abbiano promosso un procedimento, anche non giudiziario, al fine di garantire il rispetto dei diritti di cui al presente decreto e di cui al decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, ferma ogni conseguenza prevista dalla legge derivante dall'invalidità dell'atto, comporta, salvo che il fatto costituisca reato, l'applicazione della sanzione amministrativa prevista dall'articolo 41, comma 2, del decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198*" (sanzione amministrativa da 5.000 a 10.000 euro).

La competenza a raccogliere le denunce e a irrogare la sanzione è dell'Ispettorato.

Sul punto, va evidenziato che il presupposto per l'applicazione della sanzione non è costituito dalla semplice violazione degli obblighi informativi, ma dalla presenza di comportamenti ritorsivi o che "*determinano effetti sfavorevoli nei confronti dei lavoratori o dei loro rappresentanti*", circostanza che il personale ispettivo sarà, pertanto, chiamato ad accertare e supportare con adeguati elementi probatori.



### **Disposizione transitorie**

In ultimo, l'INL si sofferma su una questione non di poco conto. Infatti, come anticipato, il D.Lgs. 104/2022 entra in vigore a far data dal 13 agosto 2022 e, trova applicazione *“a tutti i rapporti di lavoro già instaurati alla data del 1° agosto 2022”*.

Con specifico riferimento ai rapporti di lavoro già instaurati alla data del 1° agosto 2022, è prevista la possibilità per i lavoratori di richiedere per iscritto al datore di lavoro e al committente un'integrazione delle informazioni di cui agli articoli 1, 1-bis, 2 e 3, D.Lgs. 152/1997, richiesta che dovrà essere riscontrata entro i successivi 60 giorni, pena l'applicazione della più volte richiamata sanzione ex articolo 19, comma 2, D.Lgs. 276/2003, da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato. Ma, precisazione ancor più importante, l'Ispettorato ritiene che anche ai titolari di rapporti di lavoro instaurati tra il 2 e il 12 di agosto 2022 possano richiedere l'eventuale integrazione delle informazioni relative al proprio rapporto di lavoro.



## Le informative per l'azienda

---

### Oggetto: INDENNITÀ *UNA TANTUM* PER LAVORATORI A TEMPO PARZIALE CICLICO VERTICALE

Il D.L. 50/2022 ha introdotto un'indennità *una tantum* di importo pari a 550 euro che non concorre alla formazione del reddito, per il solo 2022, a favore dei lavoratori a tempo parziale ciclico verticale dipendenti di aziende private che siano stati titolari nell'anno 2021 di un contratto di lavoro nel quale fossero previsti periodi non interamente lavorati di almeno 1 mese in via continuativa e complessivamente non inferiori a 7 settimane e non superiori a 20 settimane. Inoltre, ai fini del riconoscimento della predetta indennità, la norma prevede che i lavoratori non siano titolari, alla data di presentazione della domanda, di un altro rapporto di lavoro dipendente diverso da quello a tempo parziale ciclico verticale e non siano, altresì, percettori di indennità di disoccupazione NASpl o di un trattamento pensionistico. L'indennità è riconosciuta a ciascun lavoratore una sola volta nell'anno 2022 in presenza dei richiamati requisiti.

L'indennità *una tantum*, nel limite di spesa complessivo di 30 milioni di euro per l'anno 2022, è erogata dall'Inps, che provvede al monitoraggio dei limiti di spesa, il cui superamento anche prospettico determina la non adozione di altri provvedimenti di concessione dell'indennità.

Per ottenere l'indennità i lavoratori potenziali destinatari della stessa dovranno presentare domanda all'Inps, esclusivamente in via telematica, attraverso i consueti canali messi a disposizione per i cittadini e per gli enti di patronato nel sito *internet* dell'Istituto, avvalendosi dell'apposito servizio il cui rilascio sarà reso noto con successiva comunicazione.

Con successiva circolare, attuativa della richiamata disposizione, saranno fornite le indicazioni operative di dettaglio della misura in commento.



## Le informative per l'azienda

### Oggetto: **BONUS** AI LAVORATORI FRAGILI

Nell'ambito delle tutele previste per fare fronte all'emergenza da Covid-19, la Legge di Bilancio 2022 ha previsto, per i lavoratori c.d. fragili, in presenza di specifici requisiti, il riconoscimento di un'indennità *una tantum* erogata dall'Inps pari a 1.000 euro per l'anno 2022, che non concorre alla formazione del reddito e non prevede accredito di contribuzione figurativa. L'indennità viene riconosciuta, previa domanda, da presentarsi all'Inps entro e non oltre il 30 novembre 2022, con autocertificazione del possesso dei requisiti e nel limite di spesa complessivo di 5 milioni di euro per l'anno 2022.

Con la circolare n. 96/2022 e con il messaggio n. 3106/2022 l'Inps ha fornito indicazioni in merito ai requisiti per il diritto all'indennità in esame e le modalità di presentazione della domanda.

#### Destinatari

I destinatari sono i lavoratori dipendenti del settore privato, aventi diritto alla tutela previdenziale della malattia presso l'Inps, che hanno percepito nel corso dell'anno 2021 la tutela di cui all'articolo 26, comma 2, D.L. 18/2020 (equiparazione del periodo di assenza dal servizio a ricovero ospedaliero). Si tratta, a titolo esemplificativo e non esaustivo, di: operai del settore industria; operai e impiegati del settore terziario e servizi; lavoratori dell'agricoltura; lavoratori dello spettacolo; lavoratori marittimi.

Il trattamento non è, invece, riconosciuto ai collaboratori familiari (*colf* e badanti), agli impiegati dell'industria, ai quadri (industria e artigianato), ai dirigenti, ai portieri, ai lavoratori autonomi e ai lavoratori iscritti alla Gestione separata.

#### Requisiti

Per il diritto al *bonus* ai lavoratori fragili, il richiedente deve possedere tutti i seguenti requisiti:

- essere stato, nel corso del 2021, lavoratore dipendente del settore privato e avere avuto diritto, in tale periodo, alla tutela previdenziale della malattia a carico dell'Inps;
- avere presentato nell'anno 2021 uno o più certificati di malattia afferenti all'articolo 26, comma 2, D.L. 18/2020, in quanto lavoratore in possesso del riconoscimento dello stato di disabilità con connotazione di gravità o di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita;
- avere raggiunto nell'anno 2021 il periodo massimo indennizzabile di malattia disciplinato dalla specifica normativa applicabile al rapporto di lavoro in riferimento al quale viene presentata la domanda;



- non avere reso nell'anno 2021 la prestazione lavorativa in modalità agile nei periodi per i quali il richiedente il *bonus* ha presentato certificati di malattia.

In sede di presentazione della domanda, il lavoratore è tenuto a dichiarare quanto sopra con autocertificazione ai sensi degli articoli 48, 73 e 76, D.P.R. n. 445/2000.

L'indennità può essere corrisposta una sola volta a ciascun soggetto avente diritto, anche nell'ipotesi in cui sussistano i requisiti per differenti categorie di rapporti di lavoro.

Il *bonus* ai lavoratori fragili è compatibile con altre indennità o prestazioni – di disoccupazione o ad altro titolo – percepite dal richiedente.

Avverso i provvedimenti adottati dall'Inps l'interessato può proporre unicamente azione giudiziaria.

### **Calcolo del periodo massimo indennizzabile**

I lavoratori interessati, come detto, devono aver superato nel 2021 il periodo massimo indennizzabile di malattia, considerando sia le giornate di malattia afferenti all'articolo 26, comma 2, D.L. 18/2020, sia quelle certificate per altre tipologie di evento morboso.

### **Domanda**

La domanda, già attiva nel portale Inps, deve essere presentata entro e non oltre il 30 novembre 2022, *on line* attraverso il servizio dedicato accedendo al portale *web* dell'Istituto [www.inps.it](http://www.inps.it) mediante Spid di livello 2 o superiore; Carta di identità elettronica 3.0 (Cie); Carta nazionale dei servizi (Cns). In alternativa ci si può avvalere del servizio di *Contact center* integrato, telefonando al numero verde 803 164 da rete fissa (gratuitamente) oppure al numero 06 164164 da rete mobile (a pagamento, in base alla tariffa applicata dai diversi gestori) o dei servizi offerti dagli Istituti di patronato.



## Le informative per l'azienda

---

### **Oggetto: DECONTRIBUZIONE SUD SECONDO SEMESTRE 2022**

La circolare Inps n. 90/2022 fornisce le indicazioni e le istruzioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi alla misura di esonero contributivo, c.d. Decontribuzione Sud, limitatamente al periodo 1° luglio 2022-31 dicembre 2022, inclusa la compilazione dell'UniEmens.

L'esonero è pari al 30% della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, sino al 31 dicembre 2025, senza un tetto massimo mensile e ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Si ricorda che la Legge di Bilancio 2021 ha previsto che l'esonero contributivo di cui all'articolo 27, comma 1, D.L. 104/2020, si applica fino al 31 dicembre 2029, modulato nel seguente modo:

- in misura pari al 30% fino al 31 dicembre 2025;
- in misura pari al 20% per gli anni 2026 e 2027;
- in misura pari al 10% per gli anni 2028 e 2029.

Le Regioni che rientrano nel beneficio sono: Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia.

L'agevolazione continua a spettare in riferimento ai rapporti di lavoro subordinato, con esclusione del settore agricolo e dei contratti di lavoro domestico, con sede di lavoro (unità operativa presso cui sono denunciati in UniEmens i lavoratori) situata nelle Regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia.

Al fine di consentire la piena operatività della misura agevolativa per i territori svantaggiati del Mezzogiorno per il periodo di competenza luglio 2022-dicembre 2022, in data 8 giugno 2022 le Autorità italiane hanno notificato alla Commissione Europea la misura, subordinando la stessa al rispetto delle condizioni di cui al c.d. *Temporary Crisis Framework* o TCF. La misura è stata approvata con Decisione C(2022)4499 *final* del 24 giugno 2022, che ha autorizzato la concedibilità dell'esonero in oggetto fino al 31 dicembre 2022.

Per l'esonero contributivo riferito al periodo 1° gennaio 2023-31 dicembre 2029, le relative istruzioni saranno fornite all'esito del procedimento di autorizzazione europea.



## Le informative per l'azienda

### Oggetto: AMMORTIZZATORI SOCIALI IN COSTANZA DI RAPPORTO

L'Inps, con la circolare n. 97/2022, ha fornito chiarimenti relativamente alle novità introdotte in materia di tutele previste in costanza di rapporto di lavoro dal D.L. 21/2022 e dalla L. 25/2022, che ha convertito, con modificazioni, il D.L. 4/2022, e ha riepilogato le relative istruzioni operative. Inoltre, l'Istituto ha illustrato le modifiche apportate dal D.M. 67/2022, in materia di individuazione dei criteri di esame delle domande di concessione dell'integrazione salariale.

#### **Trattamento di Cigo ex articolo 44, comma 11-quinquies, D.Lgs. 148/2015**

L'articolo 11, comma 1, D.L. 21/2022, al fine di fronteggiare, nell'anno 2022, situazioni di particolare difficoltà economica, consente a taluni datori di lavoro di richiedere un ulteriore periodo di Cigo per un massimo di 26 settimane, da fruire entro il 31 dicembre 2022. Possono accedere alle 26 settimane i datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione del trattamento ordinario di integrazione salariale, secondo quanto previsto dall'articolo 10, D.Lgs. 148/2015.

Per poter accedere alla particolare misura in deroga introdotta occorre aver raggiunto il limite massimo di durata della Cigo, escludendo i periodi autorizzati connessi alla normativa emergenziale (52 settimane nel biennio mobile) ovvero quello complessivo dei trattamenti di cassa integrazione nel quinquennio mobile (24/36 mesi ovvero 30 mesi per le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini, nonché per quelle di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo) e non poter perciò accedere a ulteriori trattamenti di Cigo.

Il nuovo periodo di trattamenti può essere richiesto per una durata massima di 26 settimane, fruibili, anche in modo frazionato, nell'arco temporale ricompreso tra il 22 marzo e il 31 dicembre 2022.

#### **Assegno di integrazione salariale a carico del Fis e dei Fondi di solidarietà bilaterali (articolo 44, comma 11-sexies, D.Lgs. 148/2015)**

È consentito ai datori di lavoro con forza occupazionale fino a 15 dipendenti, rientranti nelle tutele di cui agli articoli 26, 29 e 40, D.Lgs. 148/2015, e che operano in determinati settori, di richiedere, nel rispetto delle condizioni di seguito descritte, un ulteriore periodo di assegno di integrazione salariale, comprensivo di contribuzione figurativa/correlata, per un massimo di 8 settimane, da fruire entro il 31 dicembre 2022.

Possono accedere alla particolare misura introdotta i datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione del Fis nonché dei Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26 e 40, D.Lgs. 148/2015, che operano nei settori individuati dai codici ATECO 2007 contenuti nell'allegato I, D.L. 21/2022, e che, avendo raggiunto i limiti massimi di durata complessiva dei trattamenti



previsti dall'articolo 29, comma 3-*bis*, D.Lgs. 148/2015, nonché dai decreti istitutivi dei Fondi di solidarietà bilaterali, non possono accedere a ulteriori periodi di assegno di integrazione salariale.

### **Assegno ordinario FSBA**

Con aggiornamento del 01 agosto 2022 FSBA ha comunicato l'estensione delle settimane di assegno ordinario da 13 a 20 settimane conteggiate nel biennio mobile a decorrere dal 1° agosto 2022.



## Le informative per l'azienda

### Oggetto: TRASFERTA CON MEZZO PROPRIO FUORI DAL TERRITORIO COMUNALE

L'Agenzia delle entrate, con risposta a interpello n. 405/E/2022, ha fornito precisazioni in ordine alle trasferte svolte con il mezzo proprio al di fuori del Comune in cui il dipendente ha la sede di lavoro.

Il quesito riguarda trasferte da parte dei dipendenti di un Comune, con il mezzo proprio, tenuto conto che l'articolo 6, comma 12, D.L. 78/2010, come modificato dalla L. 122/2010, prevede, con alcune eccezioni, la disapplicazione delle disposizioni, anche contrattuali, che disciplinavano il rimborso delle spese sostenute dal pubblico dipendente autorizzato a servirsi per la trasferta del mezzo proprio.

Relativamente a tale disciplina specifica, il Mef, con nota n. 100169/2012, ha chiarito che *"qualora, in presenza di condizioni vantaggiose per l'amministrazione, questa ritenga comunque di autorizzare i dipendenti all'utilizzo del proprio mezzo di trasporto, il ristoro dei costi sostenuti dai lavoratori non potrà essere parametrato ad una percentuale del prezzo della benzina ma dovrà essere necessariamente contenuto nel limite degli oneri che l'ente avrebbe sostenuto per le spese di trasporto pubblico"*.

In particolare, ci si chiede se l'indennità che si intende riconoscere ai dipendenti per l'utilizzo del mezzo personale di trasporto debba concorrere interamente alla formazione del reddito di lavoro dipendente ai sensi dell'articolo 51, comma 1, Tuir, o se alla stessa possa applicarsi il regime delle trasferte previsto dal comma 5 del medesimo articolo 51.

L'Agenzia delle entrate, dopo aver ricordato che l'articolo 51, comma 1, Tuir, prevede che costituiscono reddito di lavoro dipendente *"tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro"*, ricorda come l'articolo 51, comma 5, Tuir, prevede un regime specifico applicabile alle indennità di trasferta erogate al lavoratore dipendente per la prestazione dell'attività lavorativa fuori dalla normale sede di lavoro (c.d. trasferte o missioni), prevedendo, per le trasferte fuori del territorio comunale, 3 distinti sistemi di tassazione in ragione del tipo di rimborso scelto (forfetario, misto e analitico), riconoscendo comunque, al di là del regime scelto, che i rimborsi analitici delle spese di viaggio, anche sotto forma di indennità chilometrica e di trasporto, non concorrono a formare il reddito quando siano effettuati sulla base di idonea documentazione.

Come ricordato dalla circolare Mef n. 326/E/1997, § 2.4, la documentazione per i viaggi compiuti con propri mezzi deve essere determinata dallo stesso datore di lavoro sulla base di elementi concordanti, sia diretti che indiretti.

Inoltre, con la risoluzione n. 92/E/2015, è stato chiarito che non è possibile ipotizzare, accanto alle fattispecie individuate dal Legislatore tributario nell'articolo 51, comma 5, Tuir, nuovi diversi sistemi di calcolo degli importi che non concorrono al reddito; inoltre, è stato confermato che le indennità chilometriche per le trasferte fuori dal Comune dove il dipendente



ha la sede di lavoro possono essere escluse dalla formazione del reddito di lavoro dipendente, a condizione che, in sede di liquidazione, l'ammontare dell'indennità sia determinato in base alle tabelle Aci, avuto riguardo alla percorrenza, al tipo di automezzo usato dal dipendente e al costo chilometrico ricostruito secondo il tipo di vettura.

Detti elementi devono risultare dalla documentazione interna conservata dal datore di lavoro.

La predetta risoluzione ha precisato, inoltre, che, nell'ipotesi in cui sia riconosciuta un'indennità chilometrica calcolata sul tragitto dalla residenza del lavoratore alla località di missione, qualora la distanza percorsa dal dipendente risulti inferiore rispetto a quella calcolata dalla sede di servizio, con la conseguenza che al lavoratore è riconosciuto, in base alle tabelle Aci, un rimborso chilometrico di minor importo, quest'ultimo è da considerare non imponibile ai sensi dell'articolo 51, comma 5, Tuir. Diversamente, nell'ipotesi in cui la distanza percorsa dal dipendente per raggiungere, dalla propria residenza, la località di missione risulti maggiore rispetto a quella calcolata dalla sede di servizio, con la conseguenza che al lavoratore viene erogato, in base alle tabelle Aci, un rimborso chilometrico di importo maggiore rispetto a quello calcolato dalla sede di servizio, la differenza è da considerarsi reddito imponibile ai sensi dell'articolo 51, comma 1, Tuir.

Nel caso in esame, l'indennità riconosciuta per le trasferte svolte al di fuori del territorio comunale è parametrata al costo di percorrenza stabilito in base alle tariffe del trasporto pubblico e non al costo chilometrico relativo al veicolo usato dal dipendente, che costituisce parametro di riferimento ai fini della detassazione.

Alla luce dei chiarimenti sopra forniti, l'Agenzia delle entrate ritiene che, laddove l'indennizzo basato sulle tariffe del trasporto pubblico risulti di importo uguale o minore rispetto a quello determinato in base alle tabelle Aci, lo stesso sarà da considerarsi non imponibile ai sensi dell'articolo 51, comma 5, Tuir.

Diversamente, nell'ipotesi in cui l'indennità di trasferta determinata in base alle tariffe del trasporto pubblico risulti di importo maggiore rispetto a quella determinata sulla base delle tabelle Aci, la differenza sarà da considerarsi reddito di lavoro dipendente ai sensi dell'articolo 51, comma 1, Tuir.

Il Settore Lavoro & Previdenza di Studio Negri e Associati