



Spett.^{le}
C l i e n t e
Sua Sede

Circolare n. 5 del 27 settembre 2022

OGGETTO: D.Lgs 104/2022 (Decreto trasparenza) e D.Lgs 105/2022, gestione smart working, fringe benefit e conversione decreto aiuti bis, D.L. n°115/22, esonero contributivo lavoratrici madri (circolare INPS n. 102/2022), una tantum 200€ lavoratori autonomi.

Decreto “trasparenza”:

Il D.Lgs. n. 104/2022 (c.d. Decreto Trasparenza), in attuazione della Direttiva UE 2019/1152 circa l’obbligo dei datori di lavoro dell’UE di assicurare condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili, introduce l’obbligo per il datore di lavoro di fornire al lavoratore tutte le informazioni principali relative al rapporto di lavoro, in sede di redazione della lettera di assunzione.

L’Ispettorato Nazionale del Lavoro con la Circolare n. 4 del 10 agosto 2022 ha illustrato i contenuti della norma e chiarito alcuni passaggi attuativi che presentavano diverse difficoltà operative.

1) Rapporti di lavoro soggetti alla nuova disciplina:

- contratti di lavoro subordinato, a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno o a tempo parziale;
- contratti di lavoro domestico;
- contratti di somministrazione di lavoro, a chiamata, di collaborazione coordinata e continuativa e prestazioni di lavoro occasionale (gestione INPS “PrestO”);

Pertanto sono esclusi da questa nuova disciplina:

- contratti di lavoro autonomo occasionale, d’opera o professionale;
- contratti sportivi con rapporto di lavoro autonomo non in forma di collaborazione coordinata e continuativa;
- contratti di agenzia o di rappresentanza commerciale;
- collaborazioni familiari lavoratori che collaborano nell’impresa del familiare titolare della stessa.

2) Informazioni specifiche obbligatorie da indicare nella lettera di assunzione (modifiche all’art. 1, comma 1, del D.Lgs n. 152/1997):

- identità delle parti, compresa quella dei co-datori in caso di codatorialità;
- luogo di lavoro;
- sede o domicilio del datore di lavoro;
- inquadramento, livello e qualifica attribuiti al lavoratore;
- data di inizio del rapporto di lavoro;

- tipologia di rapporto di lavoro (contratto a tempo indeterminato, determinato, full time, ecc.);
- durata del periodo di prova (se previsto);
- diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro (se prevista);
- durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore e le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi;
- procedura, forma e termini del preavviso per il recesso del datore di lavoro o del lavoratore;
- importo iniziale della retribuzione o comunque del compenso, relativi elementi costitutivi, con indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
- programmazione dell'orario normale di lavoro ed eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, eventuali condizioni delle modifiche dei turni, se il contratto prevede un'organizzazione dell'orario in tutto o in gran parte prevedibile;
- 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 deve informare il lavoratore circa:
 - variabilità della programmazione del lavoro, l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite e la retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite;
 - ore e giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;
 - periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa e, ove ciò sia pattuito e consentito dalla tipologia contrattuale, il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico;
- contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;
- enti e istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi obbligatori e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro;
- informativa circa la possibilità di beneficiare, a seguito di apposita istanza all'INPS, di permessi retribuiti per i lavoratori disabili in situazione di gravità o per i lavoratori con familiari disabili in situazione di gravità (permessi Legge 104/1992);
- informativa circa la possibilità di beneficiare, a seguito di apposita istanza all'INPS, di un congedo straordinario retribuito a carico dell'Istituto (fino a un massimo di 2 anni) per assistere familiari con disabilità grave ai sensi dell'art. 3, comma 3, della Legge 104/1992;
- informativa ai lavoratori mutilati e invalidi civili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50% di fruire ogni anno, anche in modalità frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a 30 giorni (art. 7 del D.Lgs 119/2011);
- informativa alle lavoratrici vittime di violenza di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di 3 mesi (art. 24 del D.Lgs 80/2015).

Il datore di lavoro ha l'obbligo di comunicare a ciascun lavoratore in modo chiaro e trasparente le informazioni previste dal D.Lgs. n. 104/2022 in formato cartaceo oppure in modalità elettronica o telematica (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).

Le informazioni devono essere conservate e rese accessibili al lavoratore a cura del datore di lavoro, che deve conservare la prova dell'avvenuta trasmissione o ricezione per 5 anni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Anche in considerazione delle precisazioni contenute nella già citata Circolare dell'INL e per garantire una gestione ottimale delle procedure di assunzione, scongiurando così, data la complessità della norma, fattispecie contestabili, incongruenze o mancanze rispetto alle esigenze di

trasparenza, lo Studio predisporrà per ciascun caso un contratto di lavoro ad hoc. Pertanto sarà necessario dare comunicazione in tempo congruo per la corretta gestione documentale.

Ai fini di semplificare la procedura, anche alla luce di quanto previsto dalla Circolare n. 4/2022 dell'INL, nel contratto di lavoro che verrà predisposto dallo Studio saranno riportate, per alcuni istituti contrattuali, i relativi rinvii, quindi è prevista la trasmissione della copia integrale del CCNL tramite posta elettronica – a tal fine in calce alla lettera di assunzione il lavoratore dovrà autorizzare l'utilizzo del proprio account di cui dichiarerà l'accesso esclusivo, e che potrà essere utilizzato anche per la trasmissione di ogni altra documentazione e informazione inerenti il rapporto di lavoro (l'account dovrà riportare nome e cognome del lavoratore).

Family Act e work life balance – D.Lgs 105/2022:

In attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, è entrato in vigore il D.Lgs. n. 105/2022 recante disposizioni per migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori e i caregivers.

Le novità più importanti riguardano il congedo obbligatorio del padre lavoratore e i congedi parentali.

1) Congedo di paternità obbligatorio:

La nuova formulazione dell'art. 27-bis del D.Lgs. n. 151/2001 così dispone: “Il padre lavoratore (anche nel caso di padre adottivo o affidatario), dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, si astiene dal lavoro per un periodo di dieci giorni lavorativi (20 giorni lavorativi in caso di parto plurimo), non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio”. Durante il periodo di fruizione il lavoratore ha diritto a un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione.

Si ricorda che per l'esercizio del diritto, il lavoratore padre deve comunicare i giorni in cui intende fruire del congedo in questione, “con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto”.

2) Congedo parentale per genitori lavoratori dipendenti:

L'art. 34 del D.Lgs 151/2001, così come modificato dal D.Lgs 105/2022 prevede: “Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32, fino a 12 anni di vita del figlio, a ciascun genitore lavoratore spetta per 3 mesi, non trasferibili, un'indennità pari al 30% della retribuzione. I genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di 3 mesi, per i quali spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione”.

Pertanto i periodi indennizzabili di congedo parentale saranno così regolati:

- alla madre, fino al dodicesimo anno (e non più fino al sesto 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 dodicesimo anno (e non più fino al sesto 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).

Al genitore solo, sono riconosciuti 11 mesi (e non più 10 mesi) continuativi o frazionati di congedo parentale, di cui 9 mesi (e non più 6 mesi) sono indennizzabili al 30 per cento della retribuzione. La novella normativa precisa che per genitore solo deve intendersi anche il genitore nei confronti del quale sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio.

N.B. Il Dlgs 105/2022 prevede inoltre che i periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e concorrono integralmente alla maturazione delle ferie, dei permessi retribuiti (ROL e PF, ex-festività) e dei ratei delle mensilità aggiuntive (tredicesima e quattordicesima). Tale disposizione ha effetto dal 13 agosto 2022.

3) Congedo straordinario

Con la riformulazione dell'art. 42 del D.Lgs. n. 151/2001 viene ora previsto, anche della parte di un'unione civile e del convivente di fatto, la possibilità di fruire del congedo straordinario, al pari del coniuge.

4) Permessi di cui all'art. 33 della Legge n. 104/1992

L'art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992, così come riformulato dal Decreto in esame, indica tra i beneficiari dei permessi per assistenza al disabile anche la parte di un'unione civile e il convivente di fatto. Il numero delle giornate di permesso fruibile mensilmente saranno sempre 3 (riproporzionate in caso di rapporto a tempo parziale).

5) Assistenza disabile grave

Il medesimo comma 3 di cui al punto precedente, prevede inoltre il superamento del principio del "referente unico dell'assistenza", in base al quale, nel previgente sistema, a esclusione dei genitori – per i quali è sempre stata prevista tale facoltà - 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. Pertanto, a far data dal 13 agosto 2022, più soggetti aventi diritto possono richiedere l'autorizzazione a fruire dei permessi ex art. 33, comma 3, legge n. 104/1992, alternativamente tra loro, per l'assistenza alla stessa persona disabile grave.

6) Priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale

Al lavoratore dipendente viene riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronicodegenerative di cui sono affetti oltre il coniuge, anche la parte di un'unione civile o il convivente di fatto.

Smart working:

Con il "Decreto aiuti" viene prorogato fino al 31 dicembre 2022 il regime semplificato per la gestione del personale in smart working.

Pertanto non occorrerà stipulare accordi individuali, ma sarà comunque necessario fornire ai lavoratori in smart working l'informativa in materia di salute e sicurezza, anche avvalendosi della documentazione messa a disposizione dall'INAIL – come effettuato fino ad ora, si dovrà procedere alla notifica dei nominativi tramite il portale del Ministero del Lavoro.

N.B.: un aspetto molto importante e che abbiamo messo già in rilievo nelle precedenti circolari riguarda le prassi e la documentazione che devono consegnate ai lavoratori interessati: la policy aziendale in materia di sicurezza sul lavoro e la privacy (il garante privacy dovrebbe emettere a breve le nuove linee guida in materia). Per questi aspetti consigliamo di confrontarvi con i Vostri consulenti in materia, anche per quanto attiene l'aggiornamento del DVR.

Fringe benefit (aumento limite d'esenzione e rimborso spese utenze domestiche):

Con il c.d. "decreto Aiuti bis" viene aumentata a 600 euro, per il solo anno 2022, la soglia di esenzione da tassazione e contribuzione delle erogazioni liberali di beni e servizi ai lavoratori dipendenti: si tratta dei fringe benefit concessi dalle aziende ai propri dipendenti: buoni carburante, buoni spesa e simili, comprese le somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas.

Ricordiamo che la valutazione di tale limite deve essere effettuata sottraendo gli importi eventualmente addebitati al dipendente per i medesimi benefit, inoltre il limite di 600,00 euro è riferito all'intero periodo d'imposta, senza alcun ragguglio temporale nell'ipotesi in cui lo stesso fosse inferiore all'anno solare.

È importante poi considerare quale limite, gli eventuali benefit concessi da altri datori di lavoro in caso di neo assunti.

In sintesi: con questo decreto la novità di rilievo riguarda la possibilità di includere tra i benefit le somme erogate o rimborsate dal datore di lavoro ai propri lavoratori dipendenti per far fronte al "caro bollette", consistenti in erogazioni in denaro dirette, quindi a titolo di anticipazione di somme di denaro da parte del datore di lavoro, o in rimborsi delle somme addebitate ai dipendenti (tramite presentazione della bolletta con prova del pagamento).

N.B. Ai 600 euro di fringe benefit esenti si possono sommare i 200 euro del bonus carburante previsto dall'art. 2, D.L. n. 21/2022.

Esonero contributivo lavoratrici madri

Finalmente l'INPS ha pubblicato la circolare illustrativa del beneficio contributivo per le lavoratrici madri dipendenti del settore privato che rientrano in servizio, entro il 31 dicembre 2022, dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità.

L'agevolazione è pari al 50% della contribuzione a carico delle lavoratrici per la durata di 12 mesi e si applica ai rapporti di apprendistato, intermittenti, i rapporti di lavoro domestico e le lavoratrici assunte a scopo di somministrazione.

L'INPS specifica che l'agevolazione si applica anche nel caso in cui la lavoratrice fruisca del congedo parentale (ex maternità facoltativa) al termine del periodo di congedo obbligatorio.

Ai fini dell'applicazione operativa i datori di lavoro dovranno inoltrare all'INPS, anche tramite intermediario, un'istanza per l'attribuzione del codice di autorizzazione "0U".

N.B.: lo Studio procederà alla verifica dei soggetti che hanno fruito dei congedi di maternità parentali nell'anno 2021/2022 e delle lavoratrici che hanno ripreso servizio del 1° gennaio 2022. Informeremo poi le aziende interessate.

Bonus "una tantum 200 euro" lavoratori autonomi

È stato finalmente pubblicato il provvedimento che disciplina i criteri e le modalità per la concessione dell'indennità una tantum in favore dei lavoratori autonomi e dei professionisti a seguito della crisi energetica e del caro prezzi.

Beneficiari dell'indennità sono i soggetti in possesso dei seguenti requisiti non alternativi:

- lavoratori autonomi o professionisti iscritti alle gestioni previdenziali dell'INPS o agli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza alla data del 18 maggio 2022 (iscritti alla gestione commercianti, artigiani e gestione separata);
- reddito complessivo, percepito nel periodo d'imposta 2021, non superiore a 35.000 euro;
- che, alla data del 18 maggio 2022, abbiano una partita IVA con attività lavorativa avviata e abbiano eseguito almeno un versamento contributivo, totale o parziale con competenza a decorrere dall'anno 2020. Per gli iscritti alle gestioni speciali dell'AGO in qualità di coadiuvanti e coadiutori artigiani, commercianti e lavoratori agricoli il requisito viene verificato sulla posizione del titolare.
- non abbiano già percepito il medesimo bonus in qualità di lavoratori subordinati.

La domanda deve essere corredata dalla dichiarazione del lavoratore interessato, rilasciata ai sensi del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445 sotto la propria responsabilità:

a) di essere lavoratore autonomo/libero professionista, non titolare di pensione;

- b) di non essere percettore delle prestazioni di cui agli articoli 31 e 32 del predetto decreto- legge 17 maggio 2022, n. 50*;
- c) di non aver percepito nell'anno di imposta 2021 un reddito complessivo superiore all'importo di 35.000 euro;
- d) di essere iscritto alla data di entrata in vigore del D.L. n. 50/2022 ad una delle gestioni previdenziali dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) o degli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza ed assistenza di cui al decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 509, e al decreto legislativo 10 febbraio 1996, n. 103;
- e) nel caso di contemporanea iscrizione a diversi enti previdenziali, di non avere presentato per il medesimo fine istanza ad altra forma di previdenza obbligatoria.

*titolare di trattamenti pensionistici a carico di qualsiasi forma previdenziale obbligatoria, di pensione o assegno sociale, di pensione o assegno per invalidi civili, ciechi e sordomuti, nonché di trattamenti di accompagnamento alla pensione con decorrenza entro il 30 giugno 2022 e reddito personale assoggettabile ad IRPEF, al netto dei contributi previdenziali e assistenziali, non superiore per l'anno 2021 a 35.000 euro e che il nucleo familiare non è destinatario del reddito di cittadinanza.

È possibile trasmettere la domanda all'INPS (dal 26 settembre 2022 al 30 novembre 2022) tramite il servizio online "Indennità una tantum 200 euro – Domanda", accessibile anche tramite il Punto d'accesso alle prestazioni non pensionistiche. Una volta autenticati con le proprie credenziali, sarà necessario selezionare la categoria di appartenenza per la quale si intende presentare domanda fra quelle indicate. In alternativa al servizio online, l'indennità può essere richiesta tramite i patronati o il Contact center, 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).

Le casse previdenziali degli ordini professionali hanno già dato istruzioni operative per la richiesta del bonus.

Per qualsiasi dubbio o difficoltà saremo lieti di darvi supporto ed indicazioni.

Grati per la collaborazione, porgiamo distinti saluti.

STUDIO FRIGERIO
Consulenti del Lavoro Associati