

INFORMATIVE IMPRESA&LAVORO

Agosto 2022

Le informative per l'azienda

Convertito in legge il Decreto Aiuti	pag. 2
Istruzioni dell'Agenzia sul <i>bonus</i> carburante	pag. 4
Comunicazioni per distacco transnazionale	pag. 7
Comunicazione dei rapporti di codatorialità	pag. 8
Implementazione del modulo telematico di iscrizione all'Inps	pag. 9
Ulteriori istruzioni sull'agevolazione per l'assunzione di beneficiari di RdC	pag. 10
Esonero contributivo per società cooperative neocostituite	pag. 12
Percentuali del costo del lavoro ai fini del calcolo della congruità della manodopera in edilizia	pag. 15
Semplificazioni delle verifiche per l'ingresso di lavoratori extracomunitari	pag. 17

I formulari per l'ufficio paghe

Mancati rientri dalle ferie per malattia e fruizione non autorizzata delle ferie	pag. 19
Riduzione o annullamento seconda o unica rata di acconto 730	pag. 22

Le informative per l'azienda

Oggetto: CONVERTITO IN LEGGE IL DECRETO AIUTI

È stato convertito, con modificazioni, in L. 91/2022 il D.L. 50/2022, recante misure urgenti in materia di politiche energetiche nazionali, produttività delle imprese e attrazione degli investimenti, nonché in materia di politiche sociali e di crisi ucraina.

Nel provvedimento è stato trasfuso il contenuto del D.L. 80/2022 (recante misure urgenti per il contenimento dei costi dell'energia elettrica e del gas naturale per il terzo trimestre 2022 e per garantire la liquidità delle imprese che effettuano stoccaggio di gas naturale), abrogato, fatti salvi gli atti e i provvedimenti adottati *medio tempore*, oltre che gli effetti prodottisi e i rapporti giuridici sorti in sua vigenza.

In sede di conversione sono state introdotte ulteriori misure a sostegno di lavoratori, imprese e famiglie. Tra le novità si segnalano, per quanto più di interesse, le seguenti.

Indennità per i lavoratori *part-time* (articolo 2-bis)

Per il 2022 è riconosciuta un'indennità *una tantum* pari a 550 euro ai lavoratori dipendenti di aziende private titolari di un contratto di lavoro a tempo parziale ciclico verticale nell'anno 2021, che preveda periodi non interamente lavorati di almeno un mese in via continuativa e complessivamente non inferiori a 7 settimane e non superiori a 20 settimane, e che - alla data della domanda - non siano titolari di altro rapporto di lavoro dipendente oppure percettori di NASpl o di trattamento pensionistico. L'indennità può essere riconosciuta solo una volta, non concorre alla formazione del reddito ed è erogata dall'Inps nel limite di spesa complessivo di 30 milioni di euro per il 2022.

Rateazione del pagamento delle somme iscritte a ruolo (articolo 15-bis)

Per le richieste di rateizzazione presentate dal 16 luglio 2022, viene elevata da 60.000 a 120.000 euro la soglia per ottenere la dilazione senza dover documentare la temporanea situazione di difficoltà economica. La soglia di 120.000 euro è riferita a ogni singola richiesta di rateizzazione. Sul [sito internet dell'Agenzia delle entrate-Riscossione](#) sono stati pubblicati i nuovi modelli per presentare istanza semplificata di rateizzazione fino a 120.000 euro, senza necessità di documentazione aggiuntiva.

Inoltre, per i provvedimenti di accoglimento delle richieste di rateizzazione presentate dal 16 luglio 2022, la decadenza si concretizza al mancato pagamento di 8 rate, anche non consecutive, invece delle 5 precedentemente previste. In caso di decadenza, tali carichi non potranno essere nuovamente rateizzati. La decadenza dal beneficio della rateizzazione di uno o più carichi non preclude la possibilità di chiedere la dilazione del pagamento di carichi diversi da quelli per i quali è intervenuta la decadenza.

Si ricorda che, per effetto delle varie disposizioni normative intervenute durante il periodo di sospensione dell'attività di riscossione dovuta all'emergenza sanitaria, sono tuttora vigenti termini di decadenza differenti in base alla data in cui è stata presentata la richiesta di rateizzazione. In dettaglio:

- per i piani di dilazione in corso all'8 marzo 2020 è stato esteso a 18 il numero di rate che, in caso di mancato pagamento, determinano la decadenza dal beneficio (per i soggetti con residenza, sede legale o la sede operativa nei Comuni della c.d. "zona rossa" la sospensione decorre dal 21 febbraio 2020);
- per le rateizzazioni concesse dopo l'8 marzo 2020, e relative a istanze presentate fino al 31 dicembre 2021, la decadenza si determina nel caso di mancato pagamento di 10 rate;
- per le rateizzazioni richieste a partire dal 1° gennaio 2022 fino al 15 luglio 2022 la decadenza si verifica dopo il mancato pagamento di 5 rate.

Compensazioni con crediti verso la P.A. (articolo 20-ter)

La norma ha esteso ai crediti derivanti da prestazioni professionali la possibilità di avvalersi della compensazione dei crediti non prescritti, certi, liquidi ed esigibili, maturati nei confronti delle P.A., con le somme dovute a seguito di iscrizione a ruolo.

Inoltre, è stato previsto che le disposizioni di cui alla disciplina ordinaria si applichino anche alle somme contenute nei carichi affidati all'agente della riscossione successivamente al 30 settembre 2013 e, in ogni caso, entro il 31 dicembre del secondo anno antecedente a quello in cui è richiesta la compensazione.

Proroghe (articoli 33-bis e 39, comma 1-bis)

È stata prorogata fino al 31 dicembre 2022 l'indennità prevista dall'articolo 1, comma 251-ter, L. 145/2018, per i lavoratori delle aree di crisi industriale complessa.

È stata inserita la proroga al 30 novembre 2022 per i versamenti tributari e contributivi nel settore dello sport, con la finalità di sostenere le federazioni sportive nazionali, le discipline sportive associate, gli enti di promozione sportiva e le associazioni e società sportive professionistiche e dilettantistiche che hanno il domicilio fiscale, la sede legale o la sede operativa nel territorio dello Stato e operano nell'ambito di competizioni sportive in corso di svolgimento. I versamenti sospesi sono effettuati, senza applicazione di sanzioni e interessi, in un'unica soluzione entro il 16 dicembre 2022. Non si fa luogo al rimborso di quanto già versato.

Reddito di cittadinanza (articolo 34-bis)

In tema di patto per il lavoro e patto per l'inclusione sociale, è stata inserita nel D.L. 4/2019 la possibilità che le offerte di lavoro congrue possano essere proposte ai beneficiari direttamente dai datori di lavoro privati che, in caso di mancata accettazione, sono tenuti a comunicarlo al Centro per l'impiego competente per territorio, anche ai fini della decadenza dal beneficio, secondo modalità che saranno definite con decreto del Ministro del lavoro.

Le informative per l'azienda

Oggetto: ISTRUZIONI DELL'AGENZIA SUL *BONUS* CARBURANTE

Con la circolare n. 27/E/2022, l'Agenzia delle entrate offre la propria lettura delle disposizioni dell'articolo 2, D.L. 21/2022, convertito, con modificazioni, dalla L. 51/2022, che prevede, al fine di contenere gli impatti economici dovuti all'aumento del prezzo dei carburanti e soltanto per il periodo d'imposta 2022, la possibilità, per i datori di lavoro privati, di erogare ai propri lavoratori dipendenti buoni benzina, o titoli analoghi, esclusi da imposizione fiscale, per un ammontare massimo di euro 200 per lavoratore.

Ambito soggettivo

La norma individua le specifiche caratteristiche per connotare il datore di lavoro e i lavoratori dipendenti interessati al beneficio.

Per quanto attiene al datore di lavoro, il richiamo ai "*datori di lavoro privati*" è da intendersi riferito ai datori di lavoro che operano nel "*settore privato*", con la conseguenza che sono escluse dall'agevolazione le P.A., ex articolo 1, comma 2, D.Lgs. 165/2001 (tutte le Amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende e amministrazioni dello Stato a ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le CCIAA e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le Amministrazioni, le aziende e gli enti del Ssn, l'Aran e le Agenzie di cui al D.Lgs. 300/1999, nonché, fino alla revisione organica della disciplina di settore, il CONI). Gli enti pubblici economici si considerano rientranti nel settore privato. Rientrano nell'ambito di applicazione della norma anche i soggetti che non svolgono un'attività commerciale e i lavoratori autonomi, sempre che dispongano di propri lavoratori dipendenti.

In merito ai lavoratori destinatari dei buoni benzina, la disposizione non effettua distinzioni e non pone alcun limite reddituale per l'ammissione al beneficio, ma deve trattarsi di percettori di reddito di lavoro dipendente.

I buoni possono essere corrisposti dal datore di lavoro sin da subito, nel rispetto dei presupposti e dei limiti normativamente previsti, anche *ad personam* e senza necessità di preventivi accordi contrattuali, sempreché gli stessi non siano erogati in sostituzione dei premi di risultato, perché in tale ipotesi l'erogazione dei buoni carburante deve avvenire in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali (non nazionali o individuali).

Con riferimento alla determinazione del reddito d'impresa, l'Agenzia ritiene che il costo connesso all'acquisto dei buoni carburante sia integralmente deducibile dal reddito d'impresa, ai sensi dell'articolo 95, Tuir, sempreché l'erogazione di tali buoni sia, comunque, riconducibile al rapporto di lavoro e, per tale motivo, il relativo costo possa qualificarsi come inerente.

Ambito oggettivo

I buoni benzina in esame sono erogazioni corrisposte dai datori di lavoro privati ai propri lavoratori dipendenti per i rifornimenti di carburante per l'autotrazione (come benzina, gasolio, GPL e metano). Attesa la *ratio* della norma, l'Agenzia ritiene che l'erogazione di buoni o titoli analoghi per la ricarica di veicoli elettrici debba rientrare nel beneficio.

Modalità di applicazione

Ai fini della tassazione, la norma riconduce i buoni benzina nell'ambito di applicazione dell'articolo 51, comma 3, ultimo periodo, Tuir, secondo cui non concorre a formare il reddito di lavoro dipendente il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati, se, complessivamente, di importo non superiore, nel periodo d'imposta, a 258,23 euro; se il valore in questione è superiore a detto limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito.

Tale soglia di esenzione di 258,23 euro:

- riguarda le sole erogazioni in natura, con esclusione di quelle in denaro, per le quali resta applicabile il principio generale secondo cui qualunque somma percepita dal dipendente in relazione al rapporto di lavoro costituisce reddito di lavoro dipendente, a eccezione delle esclusioni specificamente previste;
- dev'essere verificata con riferimento all'insieme dei beni e servizi di cui il dipendente ha fruito nello stesso periodo d'imposta e, qualora il valore dei beni e servizi complessivamente erogati nel periodo d'imposta superi il citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito, con la conseguenza che, in sede di conguaglio, il datore di lavoro dovrà provvedere ad assoggettare a tassazione il valore complessivo e non solo la quota eccedente.

Ciò premesso, la relazione illustrativa della norma precisa che il *bonus* benzina di 200 euro rappresenta un'ulteriore agevolazione rispetto a quella generale già prevista di 258,23 euro, perciò il fatto che il lavoratore dipendente già usufruisca di altri beni e servizi non incide, con la conseguenza che, per fruire dell'esenzione da imposizione, i beni e i servizi erogati nel periodo d'imposta 2022 dal datore di lavoro a favore di ciascun lavoratore dipendente possono raggiungere un valore di euro 200 per uno o più buoni benzina e un valore di euro 258,23 per l'insieme degli altri beni e servizi (compresi eventuali ulteriori buoni benzina).

Ad esempio, nel caso in cui un lavoratore dipendente benefici, nell'anno d'imposta 2022, di buoni benzina per 100 euro e di altri *benefit* (diversi dai buoni benzina) per un valore pari a 300 euro, solo quest'ultima somma sarà interamente sottoposta a tassazione ordinaria perché superiore a 258,23 euro, mentre se il valore dei buoni benzina è pari a 250 euro e quello degli altri *benefit* è pari a 200 euro, l'intera somma di 450 euro non concorre alla formazione del reddito del lavoratore dipendente, poiché l'eccedenza di 50 euro relativa ai buoni benzina trova capienza nell'importo degli altri *benefit* di cui all'articolo 51, comma 3, Tuir.

Sotto il profilo contabile, l'Agenzia ritiene che le diverse erogazioni (258,23 euro e 200 euro di *bonus* carburante) debbano essere conteggiate e monitorate in maniera distinta.

Inoltre, l'Agenzia ritiene che l'esenzione per il *bonus* carburante trovi applicazione per i buoni o i titoli analoghi assegnati ai dipendenti nel corso dell'anno 2022 e nei primi 12 giorni dell'anno 2023, indipendentemente dal loro utilizzo in periodi successivi.

Infine, l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale e i beni e servizi rientranti nel campo di applicazione dell'articolo 51, comma 3, Tuir,

possono essere cumulativamente indicati in un unico documento di legittimazione, purché il valore complessivo degli stessi non ecceda il limite massimo fissato dalla norma di riferimento.

Erogazione dei buoni benzina in sostituzione dei premi di risultato

Essendo stato eliminato dal testo della norma, in sede di conversione, l'inciso "*a titolo gratuito*", è possibile la sostituzione del premio di risultato di cui all'articolo 1, commi 182-190, L. 208/2015, con il *bonus* carburante, purché tali buoni, "*sostitutivi*" dei premi di risultato, siano erogati nel 2022.

Nel caso in cui il dipendente chieda l'erogazione dei premi di risultato in buoni benzina, il lavoratore avrà diritto all'esenzione da imposta sia per il paniere di beni e servizi offerti, fino a un valore di 258,23 euro, sia per i buoni benzina per un valore di 200 euro, fermo restando che, in caso di superamento di ognuno dei predetti limiti, ciascun importo, per l'intero, sarà soggetto al prelievo sostitutivo previsto per i premi di risultato.

Le informative per l'azienda

Oggetto: COMUNICAZIONI PER DISTACCO TRANSNAZIONALE

Il Ministero del lavoro ha pubblicato, in data 18 luglio 2022, il D.M. 170 del 6 agosto 2021, in vigore dal 19 luglio, che definisce gli *standard* e le regole per la trasmissione telematica delle comunicazioni dovute dai prestatori di servizi al Ministero del lavoro per i lavoratori distaccati in Italia, sia in riferimento alla comunicazione preventiva che a ogni sua variazione successiva, nonché alla comunicazione della notifica motivata per i distacchi di lunga durata.

Le disposizioni del decreto si applicano a partire dai distacchi in essere al 19 luglio 2022; dalla medesima data è abrogato il decreto 10 agosto 2016 del Ministero del lavoro.

Modelli e modalità di comunicazione

Il prestatore di servizi, entro le ore 24 del giorno precedente l'inizio del periodo di distacco, invia una comunicazione con il modello "UNI_Distacco_UE" che può essere annullata entro le ore 24 del giorno di inizio del periodo di distacco.

Ogni variazione successiva a tale comunicazione deve essere trasmessa entro 5 giorni dal verificarsi dell'evento con il medesimo modello, fatta salva la variazione della data di inizio del distacco, che dev'essere comunicata entro le ore 24 del giorno precedente l'inizio stesso.

La notifica motivata per i distacchi di lunga durata (articolo 4-*bis*, comma 2, D.Lgs. 136/2016) è comunicata entro 5 giorni dal superamento dei 12 mesi di durata del distacco, salvo che per i distacchi di lunga durata:

- in essere al 19 luglio 2022, la cui notifica motivata dev'essere effettuata entro 30 giorni dalla predetta data e per i quali il periodo di 12 mesi si calcola dal 30 luglio 2020;
- la cui durata superiore a 12 mesi sia già predeterminata all'inizio del distacco e per i quali la comunicazione preventiva vale come notifica motivata.

Le informative per l'azienda

Oggetto: COMUNICAZIONE DEI RAPPORTI DI CODATORIALITÀ

Il Ministero del lavoro, il 18 luglio 2022, ha pubblicato il D.M. 205 del 29 ottobre 2021, in vigore dal 19 luglio 2022, che disciplina:

- le modalità operative per la comunicazione dei rapporti di lavoro in regime di codatorialità da parte dell'impresa referente individuata nell'ambito di contratti di rete;
- le modalità di comunicazione dei lavoratori in distacco, ai sensi dell'articolo 30, comma 4-ter, D.Lgs. 276/2003, nell'ambito di un contratto di rete.

Per le comunicazioni di co-assunzione in agricoltura continua ad applicarsi il D.M. 27 marzo 2014.

Soggetti obbligati e modalità di comunicazione

Le comunicazioni di inizio, trasformazione, proroga e cessazione dei rapporti di lavoro in regime di codatorialità, incluse quelle di distacco ex articolo 30, D.Lgs. 276/2003, sono effettuate telematicamente tramite il modello "Unirete". Le imprese aderenti a un contratto di rete effettuano le comunicazioni tramite il soggetto individuato nell'ambito del contratto di rete quale incaricato a tal fine.

Inquadramento previdenziale e assicurativo e relativi adempimenti

Ai fini degli obblighi derivanti dall'inquadramento previdenziale e assicurativo:

- per i lavoratori già in forza presso le imprese che aderiscono alla rete e utilizzati in codatorialità si fa riferimento all'impresa di provenienza;
- in caso di nuova assunzione di personale da utilizzare in codatorialità, nella relativa comunicazione, va indicata l'impresa alla quale imputare il lavoratore assunto.

La retribuzione imponibile è individuata in base al Ccl applicabile dall'impresa come sopra individuata, fatto salvo l'obbligo di adeguamento all'eventuale maggior retribuzione imponibile prevista dal Ccl applicato dall'impresa presso la quale il lavoratore ha svolto nel mese prevalentemente la propria attività, da indicare nella dichiarazione contributiva mensile inviata dall'impresa come sopra individuata (di provenienza/di imputazione).

Quanto al LUL, i lavoratori in codatorialità sono iscritti in quello dell'impresa come sopra individuata, avendo cura di annotare separatamente l'impiego orario presso ciascun datore di lavoro.

Sanzioni

In relazione agli adempimenti inerenti alle comunicazioni prima illustrate si applicano le sanzioni amministrative ex articolo 19, D.Lgs. 276/2003, in capo al soggetto individuato nel contratto di rete quale incaricato alle comunicazioni stesse.

Le informative per l'azienda

Oggetto: IMPLEMENTAZIONE DEL MODULO TELEMATICO DI ISCRIZIONE ALL'INPS

Con il messaggio n. 2819/2022, l'Inps informa dell'avvenuta implementazione del modulo "Iscrizione Azienda" con il campo "Dichiarazione di parentela".

Nell'ambito dei rapporti di lavoro subordinato assume, infatti, particolare rilievo l'eventuale legame di coniugio, parentale o di affinità esistente tra la parti, in quanto, nell'ipotesi di prestazioni di lavoro tra parenti e affini conviventi, in virtù del vincolo che lega i soggetti coinvolti e della relativa comunione di interessi, la prestazione lavorativa si presume a titolo gratuito ed è, pertanto, necessario verificare l'eventuale sussistenza dei requisiti della subordinazione. In particolare, la Corte di Cassazione ha ribadito gli elementi utili o indici oggettivi che consentono di riconoscere l'effettivo inserimento organizzativo e gerarchico del parente/affine nell'organizzazione aziendale, qualificando il rapporto come subordinato: l'onerosità della prestazione; la presenza costante presso il luogo di lavoro previsto dal contratto; l'osservanza di un orario coincidente con quello dell'attività economica; il programmatico valersi da parte del titolare della prestazione lavorativa del familiare; la corresponsione di un compenso a cadenze fisse.

A seguito della suddetta implementazione, in fase di prima iscrizione, occorre, perciò, dichiarare se tra i lavoratori assunti siano presenti soggetti ai quali il dichiarante è legato da rapporti di coniugio, di parentela entro il terzo grado o di affinità entro il secondo grado; in caso di risposta affermativa, il dichiarante dovrà inserire nell'apposito campo il codice fiscale del lavoratore e scegliere nel menu a tendina il tipo di relazione che lo lega al dipendente.

La dichiarazione viene richiesta nelle ipotesi in cui nell'istanza di iscrizione venga selezionata una delle seguenti forme giuridiche: Azienda agricola, Impresa familiare, Impresa individuale, Persona fisica, Proprietario di fabbricato, Società di fatto, Società in accomandita semplice, Società in nome collettivo, Società semplice, Studio.

A tal fine, vi preghiamo di volerci comunicare quanto richiesto dall'Inps in fase di iscrizione dell'azienda.

Le informative per l'azienda

Oggetto: 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.

Assunzioni con intermediazione di un'agenzia per il lavoro

Anche per l'agenzia per il lavoro il diritto alla fruizione dell'incentivo è subordinato al rispetto delle condizioni previste dall'articolo 1, commi 1175-1176, L. 296/2006, ossia:

- regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di Durc;
- assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge;

- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Modalità di esposizione nel flusso UniEmens

Per esporre il beneficio spettante in caso di assunzione effettuata a seguito di attività di intermediazione effettuata da parte di un'agenzia per il lavoro, i datori di lavoro autorizzati dovranno valorizzare, a partire dal mese di competenza agosto 2022, all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, elemento <InfoAggcausaliContrib>:

- nell'elemento <CodiceCausale> il valore "RDCM";
- nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> il valore "N";
- nell'elemento <AnnoMeseRif> l'AnnoMese di riferimento del conguaglio;
- nell'elemento <ImportoAnnoMeseRif> l'importo conguagliato, relativo alla specifica competenza.

La valorizzazione dell'elemento <AnnoMeseRif>, con riferimento ai mesi pregressi (da gennaio 2022 al mese precedente l'esposizione del corrente), può essere effettuata esclusivamente nei flussi UniEmens di competenza dei mesi di luglio, agosto e settembre 2022.

I datori di lavoro che hanno diritto al beneficio, ma hanno sospeso o cessato l'attività e vogliono fruire dell'esonero spettante dovranno avvalersi della procedura delle regolarizzazioni (UniEmens/Vig).

L'agenzia per il lavoro recupererà la parte di incentivo spettante valorizzando all'interno di <Denunciaaziendale> <AltrePartiteACredito> <CausaleACredito> il codice di nuova istituzione "L564", avente il significato di "Conguaglio incentivo reddito di cittadinanza ridotto agenzia di mediazione art.8 del decreto legge 28 gennaio 2019 n. 4 commi 1 1-bis e 1-ter".

Le informative per l'azienda

Oggetto: ESONERO CONTRIBUTIVO PER SOCIETÀ COOPERATIVE NEOCOSTITUITE

La Legge di Bilancio 2022 ha previsto che alle piccole imprese costituite in forma di società cooperative da lavoratori provenienti da aziende i cui titolari intendano trasferire le stesse in cessione o in affitto, costituite dal 1° gennaio 2022, è riconosciuto, per massimo 24 mesi dalla costituzione, l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro su base annua per ogni lavoratore, riparametrato e applicato su base mensile, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

L'agevolazione necessitava della preventiva autorizzazione della Commissione Europea, intervenuta il 9 giugno 2022, quando la Commissione l'ha ritenuta compatibile con il mercato interno, subordinandola al rispetto dei limiti e delle condizioni di cui alla sezione 3.1 della Comunicazione della Commissione Europea del 19 marzo 2020 C(2020) 1863 *final*, recante un "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19" e successive modificazioni (c.d. *Temporary Framework*), ritenendola concedibile entro e non oltre il 30 giugno 2022. Con il messaggio n. 2864/2022 l'Inps ha fornito le indicazioni riguardanti le modalità di applicazione dell'esonero.

Datori di lavoro che possono accedere al beneficio

Possono accedere al beneficio le società cooperative costituite, dal 1° gennaio 2022, da lavoratori provenienti da aziende e i cui titolari intendano trasferire le stesse, in cessione o in affitto (c.d. *workers buyout*), alle quali è stato già attribuito dall'Inps, entro il 30 giugno 2022 e sulla base dei dati forniti dal Mise, il codice di autorizzazione (CA) "8Y", purché abbiano comunicato al Mise la loro costituzione entro il 30 giugno 2022. Solo a seguito dell'attribuzione del predetto codice di autorizzazione è consentito alle cooperative di beneficiare dell'esonero spettante.

Assetto e misura dell'esonero

Per determinare le contribuzioni esonerabili è necessario fare riferimento alla contribuzione datoriale che può essere effettivamente oggetto di sgravio. Non sono esonerabili le seguenti contribuzioni:

- i premi e i contributi dovuti all'Inail;
- il contributo, ove dovuto, al "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile";
- il contributo, ove dovuto, ai Fondi di cui agli articoli 26, 27, 28 e 29, D.Lgs. 148/2015, nonché al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento e al Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige;
- il contributo dello 0,30% della retribuzione imponibile, destinato, o comunque destinabile, al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua;
- le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento (circolare n. 40/2018).

Nei casi di trasformazione di rapporti a tempo determinato si applica la restituzione del contributo addizionale dell'1,40%, ove dovuto, prevista per i contratti a tempo determinato.

Quantificazione dell'esonero

Ferma restando la necessità della preliminare attribuzione del CA "8Y", gli interessati dovranno inoltrare una richiesta alla Struttura territoriale Inps competente, utilizzando la funzionalità "Contatti" del "Cassetto previdenziale", alla voce "Assunzioni agevolate e sgravi", selezionando "Altre agevolazioni", nella quale dovranno dichiarare la data di costituzione della società cooperativa, la forza lavoro della stessa, la retribuzione media mensile erogata ai lavoratori dipendenti, l'aliquota contributiva datoriale media applicata e l'importo dell'esonero di cui intendono avvalersi.

La Struttura territoriale interessata dovrà conseguentemente verificare che il suddetto CA "8Y" sia stato correttamente attribuito e la coerenza dei dati dichiarati: laddove quanto dichiarato risulti coerente, sarà modificata la decorrenza del CA, garantendone una durata di 24 mesi dal mese di costituzione della cooperativa. Anche a seguito dell'autorizzazione al godimento dell'agevolazione, l'Istituto effettuerà i controlli di pertinenza volti ad accertare l'effettiva sussistenza dei presupposti di legge per la fruizione dell'esonero.

Condizioni di spettanza

La legittima fruizione dell'esonero contributivo è subordinata al rispetto, da un lato, delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori e, dall'altro, da taluni presupposti specificamente previsti dalla Legge di Bilancio 2022.

In particolare, per quanto riguarda il rispetto delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori:

- regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di Durc;
- assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge;
- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Con riferimento ai presupposti specificamente previsti dalla Legge di Bilancio 2022, l'esonero non può trovare legittima applicazione qualora il datore di lavoro dell'impresa oggetto di trasferimento, affitto o cessione ai lavoratori non abbia corrisposto ai propri dipendenti, nell'ultimo periodo d'imposta, retribuzioni almeno pari al 50% dell'ammontare complessivo dei costi sostenuti, con esclusione di quelli relativi alle materie prime e sussidiarie.

Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato

Il beneficio contributivo, soggetto all'ottenuta preventiva autorizzazione della Commissione Europea, è concesso ai sensi del c.d. *Temporary Framework*, nei limiti e alle condizioni previste. Si ricorda che la Commissione considera aiuti di Stato compatibili con il mercato interno quelli che rispettino, tra le altre, le seguenti condizioni:

- siano di importo non superiore a 2.300.000 euro (per impresa e al lordo di qualsiasi imposta o altro onere);
- siano concessi a imprese che non fossero già in difficoltà al 31 dicembre 2019;

- in deroga al punto precedente, siano concessi a microimprese o piccole imprese che risultavano già in difficoltà al 31 dicembre 2019, purché non siano soggette a procedure concorsuali per insolvenza ai sensi del diritto nazionale e non abbiano ricevuto aiuti per il salvataggio o aiuti per la ristrutturazione;
- siano concessi entro il 30 giugno 2022.

In considerazione della natura dell'agevolazione in trattazione quale aiuto di Stato, l'Inps provvederà a registrare la misura nel Registro nazionale degli aiuti di Stato.

Coordinamento con altri incentivi

L'esonero si sostanzia in un abbattimento totale dal versamento della contribuzione datoriale, perciò non è compatibile con altre agevolazioni riguardanti la contribuzione datoriale.

UniEmens

I datori di lavoro a cui sia stato attribuito il CA "8Y", per fruire dell'esonero, devono valorizzare, a partire dal flusso UniEmens di competenza del mese di agosto 2022, i nomi dei lavoratori/delle lavoratrici interessate valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della sezione <DenunciaIndividuale>. In particolare, nell'elemento <Contributo> dev'essere indicata la contribuzione piena calcolata sull'imponibile previdenziale del mese.

Per esporre il beneficio spettante dovranno essere valorizzati all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, elemento <InfoAggcausaliContrib> i seguenti elementi:

- nell'elemento <CodiceCausale> il nuovo valore "ESWB";
- nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> il valore "N";
- nell'elemento <AnnoMeseRif> l'AnnoMese di riferimento del conguaglio;
- nell'elemento <ImportoAnnoMeseRif> l'importo conguagliato, relativo alla specifica competenza.

La valorizzazione dell'elemento <AnnoMeseRif>, con riferimento ai mesi pregressi (mese di gennaio 2022 e fino al mese precedente l'esposizione del corrente), può essere effettuata esclusivamente nei flussi UniEmens di competenza dei mesi di agosto, settembre e ottobre 2022 e la sezione "InfoAggcausaliContrib" va ripetuta per tutti i mesi di arretrato.

I datori di lavoro che hanno diritto al beneficio, ma hanno sospeso o cessato l'attività e vogliono fruire dell'esonero spettante, dovranno avvalersi della procedura delle regolarizzazioni (UniEmens/vig).

Le informative per l'azienda

Oggetto: PERCENTUALI DEL COSTO DEL LAVORO AI FINI DEL CALCOLO DELLA CONGRUITÀ DELLA MANODOPERA IN EDILIZIA

È noto come i problemi del settore edile, soprattutto in tema di corretta concorrenza sul mercato, abbiano prodotto un accordo nazionale sottoscritto il 10 settembre 2020 dalle parti sociali, con il quale si dà attuazione a un sistema di congruità della manodopera nel settore, al fine, appunto, di combattere i fenomeni del lavoro irregolare e del c.d. *dumping* contrattuale.

Lo strumento si basa su indici di congruità di incidenza del costo del lavoro della manodopera sul valore dell'opera, i quali costituiscono delle percentuali di incidenza minime, al di sotto delle quali scatta la presunzione di non congruità dell'impresa.

Una tabella degli indici di congruità, concernente le "opere generali", è già stata allegata al citato accordo del 2020. Una nuova tabella riguardante, stavolta, le "opere specializzate" è stata introdotta, per tutti i cantieri la cui denuncia di nuovo lavoro venga effettuata dal 1° agosto 2022, con il nuovo accordo del 24 giugno 2022.

Le parti sociali hanno convenuto, altresì, che per gli appalti, anche in corso, di lavori rientranti nella categoria generale OG3 (Opere stradali, ponti, etc.), le Casse edili e le Edilcasse dovranno applicare, nei lavori di bitumatura, una specifica sotto categoria con indice di congruità pari al 6%.

Di seguito una sintesi delle 2 tabelle, riunite in unica elencazione, le quali, come detto, si riferiscono a opere generali e opere specializzate (cat. OG "opere generali" e OS "opere specializzate"), così classificate nel sistema SOA:

Categorie di lavori	Percentuali di incidenza minima della manodopera sul valore dell'opera
OG1 - nuova edilizia civile compresi Impianti e Forniture	14,28%
OG1 - nuova edilizia industriale esclusi Impianti	5,36%
ristrutturazione di edifici civili	22,00%
ristrutturazione di edifici industriali esclusi impianti	6,69%
OG2 - restauro e manutenzione di beni tutelati	30,00%
OG3 - opere stradali, ponti, etc., ...	13,77%
OG4 - opere d'arte nel sottosuolo	10,82%
OG5 - dighe	16,07%
OG6 - acquedotti e fognature	14,63%
OG6 - gasdotti	13,66%
OG6 - oleodotti	13,66%
OG6 - opere di irrigazione ed evacuazione	12,48%
OG7 - opere marittime	12,16%

OG8 - opere fluviali	13,31%
OG9 - impianti per la produzione di energia elettrica	14,23%
OG10 - impianti per la trasformazione e distribuzione	5,36%
OG12 - OG13 - bonifica e protezione ambientale	16,47%
OS 1 - Lavori in terra	10%
OS 2-A - Superfici decorate di beni immobili del patrimonio culturale e beni culturali mobili di interesse storico, artistico, archeologico e etnoantropologico	35%
OS 6 - Finiture di opere generali in materiali lignei, plastici, metallici e vetrosi	4%
OS 7 - Finiture di opere generali di natura edile e tecnica	18%
OS 8 - Opere di impermeabilizzazione	18%
OS 11 - Apparecchiature strutturali speciali	12,50%
OS 12-A - Barriere stradali di sicurezza	10%
OS 12-B - Barriere paramassi, fermaneve e simili	13%
OS 13 - Strutture prefabbricate in cemento armato	6%
OS 21 - Opere strutturali speciali	15%
OS 23 - Demolizione di opere	10%
OS 24 - Verde e arredo urbano	20%
OS 25 - Scavi archeologici	30%
OS 26 - Pavimentazioni e sovrastrutture speciali	7%
OS 35 - Interventi a basso impatto ambientale	15%

Le informative per l'azienda

Oggetto: SEMPLIFICAZIONI DELLE VERIFICHE PER L'INGRESSO DI LAVORATORI EXTRACOMUNITARI

A mezzo del D.L. 73/2022 (Decreto Semplificazioni) è stata introdotta la possibilità di esperire una procedura semplificata al fine di effettuare le verifiche, finora effettuate dallo Sportello unico per l'immigrazione, circa la regolarità, la completezza e l'idoneità della documentazione presentata dal datore di lavoro per la concessione del nullaosta al lavoro subordinato di personale extra UE. Su tale novità si è anche espresso l'INL, con propria circolare n. 3/2022, con la quale viene indicato che la nuova procedura riguarda gli ingressi in Italia previsti per le annualità 2021 e 2022. Si tratta, in sostanza, di una diversa modalità di svolgimento delle verifiche, già rimesse agli Ispettorati del lavoro, relative:

- all'osservanza delle prescrizioni del Ccnl da parte del datore di lavoro;
- alla congruità del numero delle richieste presentate, per un determinato periodo, dallo stesso datore di lavoro, tenendo conto della sua capacità economica e delle specifiche esigenze dell'impresa, nonché degli impegni retributivi e assicurativi previsti dalla normativa vigente e dai Ccnl applicabili.

Tali verifiche, in un'ottica di semplificazione delle procedure, sono demandate in via esclusiva ai seguenti soggetti:

- professionisti iscritti all'Albo dei consulenti del lavoro, nonché degli avvocati o dei dottori commercialisti ed esperti contabili che abbiano inviato all'ITL la comunicazione ex articolo 1, L. 12/1979;
- alle organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, dietro adesione e mandato del datore di lavoro.

Dette verifiche dovranno rispettare, *ex lege*, i seguenti criteri generali:

- sussistenza di una capacità patrimoniale del datore di lavoro, ossia la capacità dell'impresa di sostenere tutti gli oneri relativi alle assunzioni da effettuare e al mantenimento, nel tempo, di un equilibrio economico-patrimoniale;
- sussistenza di un equilibrio economico-finanziario, relazionabile alla capacità dell'impresa di far fronte, con i propri ricavi, agli obblighi di pagamento assunti in precedenza e agli investimenti che saranno necessari;
- sussistenza di una congruità del fatturato del datore di lavoro, sempre in relazione alla forza lavoro esistente e alle nuove assunzioni richieste;
- verifica sul numero dei dipendenti, ovvero sulle unità di personale dipendente mediamente occupato almeno negli ultimi 2 anni;
- verifica sul tipo di attività svolta dall'impresa, anche con riferimento al carattere continuativo o stagionale della stessa.

Tali verifiche andranno effettuate in correlazione le une con le altre e potranno essere soggette a controlli a campione da parte dell'INL, in collaborazione con l'Agenzia delle entrate.

L'INL, nella circolare citata, ritiene possibile ricorrere anche alle indicazioni relative ai requisiti reddituali del datore di lavoro. In tal senso, viene specificato che, riguardo alla capacità patrimoniale e all'equilibrio economico-finanziario richiesti al datore di lavoro, si dovrà verificare il possesso, in relazione a ciascun lavoratore che si intende assumere, di un reddito imponibile o di un fatturato non inferiore a 30.000 euro annui, così come risultanti dall'ultima dichiarazione dei redditi o dall'ultimo bilancio di esercizio. Tale indicazione appare, tuttavia, abbastanza equivoca, data la distinzione ben nota tra i 2 concetti di fatturato e reddito.

Tutti gli elementi di verifica, finora esposti, saranno da considerare come un “*patrimonio informativo minimo*” sul quale effettuare le valutazioni richieste. Oltre a ciò, per ottenere un maggior equilibrio della verifica, l'INL ritiene che il soggetto verificatore debba acquisire anche:

- il Durc;
- una dichiarazione sostitutiva da parte del datore di lavoro (ex D.P.R. 445/2000) circa la sua non conoscenza di indagini o l'inesistenza a suo carico di condanne, anche non definitive, per reati contro la sicurezza e dignità dei lavoratori;
- una dichiarazione sostitutiva da parte del datore di lavoro (ex D.P.R. 445/2000) circa l'insussistenza a suo carico, negli ultimi 2 anni, di violazioni punite con sanzione amministrativa e concernenti l'impiego di manodopera irregolare;
- una dichiarazione sostitutiva da parte del datore di lavoro (ex D.P.R. 445/2000) circa le esigenze sottostanti la richiesta dei nullaosta per lavoratore extra UE, nonché l'eventuale presenza di nuove commesse e/o contratti di appalto che giustifichino la richiesta di un maggior numero di nullaosta richiesti rispetto all'annualità precedente;
- una dichiarazione sostitutiva da parte del datore di lavoro (ex D.P.R. 445/2000) nella quale lo stesso attesta di non aver presentato altre richieste di asseverazione presso altri professionisti o associazioni, ovvero, se presentate, specificando il numero dei lavoratori interessati e l'esito delle stesse.

L'INL ricorda che l'asseverazione, sotto la responsabilità anche penale del dichiarante, dovrà dare evidenza di tutta la documentazione verificata ed essere dettagliatamente argomentata. È stato al momento rilasciato un apposito *fac simile* per tale adempimento.

Ove la verifica abbia esito positivo, verrà rilasciata l'apposita asseverazione; il datore di lavoro la produrrà in allegato alla richiesta di assunzione del lavoratore extra UE ovvero, per le domande già presentate per l'annualità 2021, al momento della sottoscrizione del contratto di soggiorno. Tale adempimento non è praticabile, naturalmente, per le domande relative all'annualità 2021 già definite in via amministrativa.

L'asseverazione, e la documentazione a supporto, dovranno essere conservate per un periodo non inferiore a 5 anni.

L'asseverazione non è comunque richiesta con riferimento alle istanze presentate dalle organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale che hanno sottoscritto con il Ministero del lavoro un apposito protocollo di intesa con il quale si impegnano a garantire il rispetto, da parte dei propri associati, dei requisiti.

I formulari per l'ufficio paghe

Oggetto: MANCATI RIENTRI DALLE FERIE PER MALATTIA E FRUIZIONE NON AUTORIZZATA DELLE FERIE

In molti casi il lavoratore dipendente non rientra dal periodo di ferie annuali principalmente per 2 motivi: l'insorgenza di malattia durante il periodo di vacanza o il non autorizzato prolungamento delle ferie.

Malattia

⇒ Effetti della malattia sulle ferie

Nel caso in cui il lavoratore subordinato si ammali prima della fruizione delle ferie, queste verranno godute successivamente. Nel caso in cui, invece, l'evento morboso insorga durante il periodo di fruizione delle ferie, in genere si determina la sospensione dello stesso, senza che si verifichi il prolungamento automatico.

⇒ Sospensione delle ferie

La sospensione delle ferie è limitata alle sole patologie che risultino incompatibili con il godimento delle stesse, ad esempio elevati stati febbrili, ricoveri ospedalieri, ingessature di grandi articolazioni, malattie gravi di apparati e organi. Pertanto, deve essere valutata la specificità della malattia in relazione alla funzione di riposo, recupero delle energie psicofisiche e rigenerazione propria delle ferie.

⇒ Adempimenti del lavoratore e del datore di lavoro

Il lavoratore, per convertire il titolo della sua assenza da ferie in malattia, è tenuto a:

- comunicare al datore di lavoro, nei tempi e con le modalità stabilite dal contratto collettivo, la sopravvenienza della malattia;
- inviare il protocollo del certificato medico attestante lo stato di malattia, nei termini previsti da legge e contratto collettivo, al datore di lavoro.

La sospensione decorrerà a partire dalla data di ricevimento della comunicazione da parte del datore di lavoro.

La comunicazione del dipendente è sufficiente a determinare la conversione delle ferie in malattia, ma il datore di lavoro può provare attraverso i previsti controlli sanitari, che la malattia non pregiudica la finalità delle ferie.

Malattia del bambino

La malattia del bambino che comporti il ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso del periodo di ferie in godimento per i medesimi periodi previsti per gli ordinari congedi per malattia del bambino.

Fruizione non autorizzata delle ferie

Qualora il lavoratore rientri in ritardo dalle ferie e non avvisi l'azienda del ritardo né produca documenti giustificativi, nella maggior parte dei casi si è costretti a intervenire disciplinarmente; il

mancato rientro dalle ferie, infatti, è sanzionato come assenza ingiustificata da quasi tutti i contratti collettivi. Tale sanzione disciplinare può essere comminata solo al termine di un procedimento disciplinare. Infatti, è necessario considerare:

- le disposizioni del contratto collettivo in materia di assenze ingiustificate, poiché molti contratti collettivi contemplano la fattispecie del mancato rientro dalle ferie e prevedono la relativa sanzione;
- le disposizioni del contratto collettivo in materia di procedimenti disciplinari, poiché alcuni contratti collettivi prevedono tempi più ampi, rispetto a quelli legali, per la presentazione delle giustificazioni da parte del lavoratore;
- che la contestazione deve essere tempestiva e specifica e deve contenere l'indicazione che il lavoratore, a seconda dei casi, non ha avvisato l'azienda né ha giustificato il mancato rientro o lo ha fatto con ritardo;
- la scelta del mezzo attraverso il quale si porta a conoscenza del lavoratore la contestazione disciplinare.

Si forniscono di seguito alcuni *fac-simile* utili in tali evenienze.



Fac simile 1: interruzione delle ferie per malattia

CARTA INTESTATA AZIENDA

Egr. Sig./Gent. Sig.ra

Oggetto: interruzione delle ferie a causa di malattia

Facendo seguito alla sua comunicazione di interruzione delle ferie determinata dall'insorgenza di malattia, nel ricordarle l'obbligo di presenza presso il suo domicilio al fine di consentire eventuali controlli sanitari durante le fasce orarie di reperibilità, la informiamo che a guarigione avvenuta:

- è atteso il suo rientro al lavoro secondo le scadenze originariamente fissate e il godimento delle ferie residue sarà concordato non appena possibile
- potrà fruire delle ferie non godute a causa della malattia posticipando il suo rientro al lavoro al massimo fino al _____. Se in questo modo le ferie residue non fossero esaurite concorderemo al più presto le modalità di godimento delle stesse.

Distinti saluti.

Data _____



Fac simile 2: interruzione delle ferie per malattia del figlio

CARTA INTESTATA AZIENDA

Egr. Sig./Gent. Sig.ra

Oggetto: interruzione delle ferie a causa di malattia del figlio

Facendo seguito alla sua comunicazione di interruzione delle ferie a seguito di malattia comportante il ricovero di Suo figlio, avente età inferiore a 8 anni, la informiamo che:

- è atteso il suo rientro al lavoro secondo le scadenze originariamente fissate e il godimento delle ferie residue sarà concordato non appena possibile
- potrà fruire delle ferie non godute a causa della malattia posticipando il suo rientro al lavoro al massimo fino al _____

Se in questo modo le ferie residue non fossero esaurite concorderemo al più presto le modalità di godimento delle stesse.

Distinti saluti.

Data _____



Fac simile 3: lettera di contestazione degli addebiti

CARTA INTESTATA AZIENDA

Luogo e data

Egr. Sig./Gent. Sig.ra

Oggetto: lettera di contestazione

Ai sensi dell'articolo 7, L. 300/1970, e delle disposizioni contrattuali, Le contestiamo quanto segue:

Lei è risultato assente dal lavoro dal _____ al _____, al termine del suo periodo di ferie previsto fino al _____.

Di tale assenza Lei non ci ha avvertito, né tanto meno ha prodotto idonea documentazione giustificatrice.

Facciamo inoltre notare che la Sua assenza sta creando disagi alla scrivente che si trova costretta all'ultimo momento ad adottare gli accorgimenti organizzativi necessari per procedere alla Sua sostituzione e atti a garantire la continuità del lavoro.

Alla luce di quanto sopra, Le notificiamo lettera di richiamo, invitandoLa a volerci fornire Sue eventuali giustificazioni in merito, entro _____ giorni dalla data di ricevimento della presente, riservandoci di adottare nei Suoi confronti i provvedimenti disciplinari previsti dalla normativa vigente.

(In caso di recidiva citare i precedenti).

Firma datore di lavoro

I formulari per l'ufficio paghe

Oggetto: RIDUZIONE O ANNULLAMENTO SECONDA O UNICA RATA DI ACCONTO 730

Il lavoratore che non intenda effettuare alcun versamento Irpef e/o cedolare secca a titolo di seconda o unica rata di acconto o che intenda effettuare un versamento inferiore a quello dovuto in base al modello 730 presentato, deve comunicarlo entro il 10 ottobre 2022 al datore di lavoro sostituto d'imposta che effettua il conguaglio, dopo aver determinato, sotto la propria responsabilità, l'importo delle somme che ritiene dovute.

Si forniscono i *fac simile* per ricordare la scadenza e per la comunicazione dei dati da parte dei lavoratori.



Fac simile 1: informativa per i lavoratori

Carta intestata

Ai lavoratori
Loro sedi

Oggetto: riduzione o annullamento della seconda o unica rata di acconto da modello 730

Dalla retribuzione corrisposta nel mese di novembre 2022 sarà trattenuto l'importo dell'unica o della seconda rata di acconto per l'Irpef e per la cedolare secca. Se tale retribuzione sarà insufficiente, l'importo residuo sarà trattenuto dalla retribuzione corrisposta nel mese di dicembre, con la maggiorazione dell'interesse nella misura dello 0,40%.

Ricordiamo a chi intendesse ridurre o annullare l'importo della seconda o unica rata di acconto per l'Irpef e/o per la cedolare secca risultante dal modello 730 che avrà tempo fino al prossimo 10 ottobre per comunicarcelo.

Presso l'ufficio del personale è disponibile il modulo utile per la comunicazione.

Distinti saluti.

Data _____

Firma



Fac simile 2: comunicazione riduzione/annullamento rata di acconto 730

Spettabile azienda

Via _____

Oggetto: comunicazione di riduzione/annullamento della seconda o unica rata di acconto da 730

Il/La sottoscritto/a _____, C.F. _____,
comunica con la presente, ai sensi dell'articolo 19, comma 6, D.M. 164/1999, e diversamente da
quanto indicato nel modello 730 presentato, che:

- intende effettuare un versamento a titolo di seconda o unica rata di acconto Irpef inferiore a quello dovuto in base al modello 730 presentato e pari a euro _____ (in caso di annullamento indicare zero);
- intende effettuare un versamento a titolo acconto di addizionale comunale all'Irpef inferiore a quello dovuto in base al modello 730 presentato e pari a euro _____ (in caso di annullamento indicare zero);
- intende effettuare un versamento a titolo di seconda o unica rata di acconto cedolare secca inferiore a quello dovuto in base al modello 730 presentato e pari a euro _____ (in caso di annullamento indicare zero).

Gli importi sopra indicati e ritenuti da me dovuti sono stati determinati sotto la mia responsabilità.

Data _____

Firma del/la lavoratore/trice

Data di ricezione da parte dell'azienda _____