

INFORMATIVE IMPRESA&LAVORO

Ottobre 2022

Le informative per l'azienda

Le <i>news</i> di ottobre	pag.	2
Congedi e permessi <i>post</i> D.Lgs. 105/2022: primi chiarimenti INL	pag.	8
Nuove modalità di gestione dei positivi al Covid-19	pag.	10
La disciplina sui <i>benefit</i> per l'anno 2022	pag.	11
Esonero contributivo lavoratrici madri dipendenti del settore privato	pag.	12
Agevolazione contributiva per assunzione dipendenti da società in crisi	pag.	14

Le informative per l'azienda

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Una tantum 200 euro lavoratori autonomi: modalità di richiesta ed erogazione

È stato pubblicato sulla G.U. n. 224 del 24 settembre 2022 il decreto del Ministero del lavoro 19 agosto 2022, recante criteri e modalità per la concessione dell'indennità *una tantum* di 200 euro in favore dei lavoratori autonomi e dei professionisti iscritti alle Gestioni previdenziali Inps e dei professionisti iscritti agli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza, che, nel periodo d'imposta 2021, abbiano percepito un reddito complessivo non superiore a 35.000 euro. Per accedere all'indennità è necessario aver effettuato, entro la data di entrata in vigore del D.L. 50/2022, almeno un versamento, totale o parziale, per la contribuzione dovuta alla gestione di iscrizione per la quale è richiesta l'indennità, con competenza a decorrere dall'anno 2020.

Le domande per l'ottenimento dell'indennità sono presentate dai beneficiari all'Inps ovvero agli enti di previdenza cui sono obbligatoriamente iscritti che ne verificano la regolarità ai fini dell'attribuzione del beneficio, provvedendo a erogarlo sulla base del monitoraggio sull'utilizzo delle risorse complessive.

L'Enpacl, con notizia del 24 settembre 2022, ha informato che le domande possono essere presentate dagli iscritti dalle ore 12:00 del 26 settembre 2022, alle ore 24:00 del 30 novembre 2022 sul sito Enpacl, all'interno dell'area riservata agli iscritti. Qualora l'interessato sia iscritto contemporaneamente all'Enpacl e all'Inps, dovrà presentare domanda a quest'ultimo.

(Ministero del lavoro e delle politiche sociali, decreto, 19/8/2022, G.U. 24/9/2022, n. 224)

Decreto Aiuti-ter pubblicato in Gazzetta Ufficiale

È stato pubblicato sulla G.U. n. 223 del 23 settembre 2022 il D.L. 23 settembre 2022, n. 144, c.d. Decreto Aiuti-ter, contenente ulteriori misure urgenti in materia di politica energetica nazionale, produttività delle imprese, politiche sociali e per la realizzazione del PNRR, in vigore dal 24 settembre 2022. In particolare, il D.L. prevede:

- ai lavoratori dipendenti, con esclusione di quelli con rapporto di lavoro domestico, aventi una retribuzione imponibile nella competenza del mese di novembre 2022 non eccedente l'importo di 1.538 euro, e che non siano titolari dei trattamenti di cui all'articolo 19, D.L. 144/2022, è riconosciuta per il tramite dei datori di lavoro, nella retribuzione erogata nella competenza del mese di novembre 2022, una somma a titolo di indennità *una tantum* di importo pari a 150 euro. Tale indennità è riconosciuta in via automatica, previa dichiarazione del lavoratore di non essere titolare delle prestazioni di cui all'articolo 19, commi 1 e 16, e spetta una sola volta, anche nel caso di titolarità di più rapporti di lavoro;
- in favore dei soggetti residenti in Italia, titolari di uno o più 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 1° ottobre 2022, e di reddito personale assoggettabile a Irpef, al netto dei contributi previdenziali e assistenziali, non superiore per l'anno 2021 a 20.000 euro, l'Inps corrisponde d'ufficio nel mese di novembre 2022 un'indennità *una tantum* pari a 150 euro. L'indennità *una tantum* di 150 euro viene erogata anche a varie categorie di lavoratori;

- l'indennità *una tantum* prevista dal decreto di cui all'articolo 33, D.L. 50/2022, per i lavoratori autonomi è incrementata di 150 euro, a condizione che, nel periodo d'imposta 2021, i soggetti destinatari della predetta indennità abbiano percepito un reddito complessivo non superiore a 20.000 euro.

(D.L. 23/9/2022, n. 144, G.U. 23/9/2022, n. 223)

Decreto Aiuti-bis: legge di conversione in G.U.

È stata pubblicata sulla G.U. n. 221 del 21 settembre 2022 la L. 142 del 21 settembre 2022, di conversione del D.L. 115/2022 (c.d. Decreto Aiuti-bis), recante misure urgenti in materia di energia, emergenza idrica, politiche sociali e industriali. Sulla medesima G.U. è pubblicato anche il testo coordinato del D.L. 115/2022 con la L. 142/2022. Per la materia lavoro vanno segnalati:

- articolo 12, che innalza a 600 euro, solo per il 2022, il *welfare* aziendale (per liberalità e/o rimborso al pagamento delle bollette acqua, luce e gas);
- articolo 20, che, per i periodi di paga dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022, compresi la 13^a o i relativi ratei erogati nei predetti periodi di paga, prevede l'incremento di 1,2 punti percentuali dell'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;
- articolo 21, che anticipa la rivalutazione delle pensioni all'ultimo trimestre 2022;
- articolo 21-bis, che innalza a 1.000 euro il limite di impignorabilità delle pensioni;
- articolo 22, che amplia la platea dei lavoratori beneficiari dell'indennità *una tantum* di 200 euro ex articoli 31 e 32, D.L. 50/2022;
- articolo 23-bis, che proroga al 31 dicembre 2022 il diritto allo *smart working* per particolari categorie di lavoratori, compatibilmente con la tipologia di attività lavorativa svolta: fragili; disabili; genitori di figli minori di 14 anni; a rischio Covid;
- articolo 25-bis, che proroga al 31 dicembre 2022 lo *smart working* semplificato, senza necessità di accordo tra le parti.

(L. 21/9/2022, n. 142, G.U. 21/9/2022, n. 221)

IMPOSTE, CONTRIBUTI E PREMI

Nuove funzioni per la presentazione telematica delle domande di trasferimento dei periodi contributivi

L'Inps, con circolare n. 101 del 19 settembre 2022, ha reso nota la realizzazione di un punto di accesso unificato per l'invio telematico delle domande di trasferimento dei periodi contributivi da parte degli iscritti a tutte le Gestioni amministrative dall'Istituto e ha fornito indicazioni per l'utilizzo dell'applicativo, consultabile attraverso diversi dispositivi mobili e fissi (cellulari, *tablet*, pc).

(Inps, circolare, 19/9/2022, n. 101)

Servizio *on line* "Denuncia di Nuovo Lavoro temporaneo" nuovamente disponibile

L'Inail, con istruzione operativa n. 8493 del 16 settembre 2022, ha reso noto che, a seguito di alcune problematiche tecniche, che ne hanno determinato anche la temporanea chiusura, ha reso nuovamente disponibile dal 20 settembre 2022 il servizio Denuncia di Nuovo Lavoro Temporaneo in www.inail.it > Servizio online > Denunce > DNL Temp, necessario al datore di lavoro che eserciti lavori di carattere temporaneo in più sedi per presentare la denuncia di ogni singolo lavoro o di ogni sua eventuale modificazione.

I manuali Aziende e Intermediari sono pubblicati in www.inail.it al percorso Supporto > Guide e

manuale operativi o Servizi online > Manuali operativi, mentre la relativa modulistica è pubblicata in www.inail.it > Atti e documenti > Moduli e Modelli > Assicurazione > Gestione rapporto assicurativo.

(Inail, istruzione operativa, 16/9/2022, n. 8493)

Contributi agricoli autonomi 2022: nessuna sanzione per pagamenti tra il 17 e il 30 settembre

L'Inps, con messaggio n. 3388 del 15 settembre 2022, ha chiarito che, considerate le anomalie di carattere tecnico rilevate in fase di accesso al Cassetto previdenziale dei lavoratori autonomi in agricoltura, che determinano ritardi nell'acquisizione delle informazioni per effettuare il pagamento della seconda rata dell'emissione relativa ai contributi dei predetti lavoratori da versare nell'anno 2022, per i pagamenti intervenuti tra il 17 settembre e il 30 settembre 2022 non applicherà le sanzioni civili.

(Inps, messaggio, 15/9/2022, n. 3388)

Pagamento premi e accessori: modifica tasso di interesse di rateazione Inail e sanzioni

L'Inail, con circolare n. 34 del 13 settembre 2022, ha comunicato che la Bce, con la decisione di politica monetaria dell'8 settembre 2022, ha fissato all'1,25% il tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema. Pertanto, i piani di ammortamento relativi a istanze di rateazione dei debiti per premi assicurativi e accessori, presentate dal 14 settembre 2022, sono determinati applicando il tasso di interesse pari al 7,25%. Per le rateazioni in corso 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 6,75% a decorrere dal 14 settembre 2022.

(Inail, circolare, 13/9/2022, n. 34)

Variazione interesse di dilazione e di differimento: i chiarimenti Inps

L'Inps, con circolare n. 100 del 12 settembre 2022, ha fornito indicazioni in ordine alla variazione della misura dell'interesse di dilazione e di differimento e delle somme aggiuntive per omesso o ritardato versamento dei contributi previdenziali e assistenziali a seguito dell'aumento, disposto dalla Bce con la decisione datata 8 settembre 2022, di 75 punti base del tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema (ex Tur), che, a decorrere dal 14 settembre 2022, è pari all'1,25%. Tale variazione incide sulla determinazione del tasso di dilazione e di differimento da applicare agli importi dovuti a titolo di contribuzione agli enti gestori di forme di previdenza e assistenza obbligatorie, nonché sulla misura delle sanzioni civili di cui all'articolo 116, comma 8, lettere a) e b), secondo periodo, e comma 10, L. 388/2000.

L'interesse di dilazione per la regolarizzazione rateale dei debiti per contributi e sanzioni civili, a decorrere dal 14 settembre 2022, è pari al tasso del 7,25% annuo e trova applicazione con riferimento alle rateazioni presentate. I piani di ammortamento già emessi e notificati in base al tasso di interesse precedentemente in vigore non subiranno modificazioni.

A decorrere dal 14 settembre 2022, l'interesse dovuto in caso di autorizzazione al differimento del termine di versamento dei contributi dev'essere calcolato al tasso del 7,25% annuo.

Nel caso di mancato o ritardato pagamento di contributi o premi, di cui all'articolo 116, comma 8, lettera a), L. 388/2000, la sanzione civile è pari al 6,75% in ragione d'anno (tasso dell'1,25% maggiorato di 5,5 punti).

(Inps, circolare, 12/9/2022, n. 100)

Esonero contributivo per le imprese esercenti attività di cabotaggio e crocieristiche

L'Inps, con messaggio n. 3353 del 12 settembre 2022, ha offerto chiarimenti in ordine alle modalità di fruizione dell'esonero contributivo per le imprese esercenti attività di cabotaggio e crocieristiche previsto dall'articolo 88, D.L. 104/2020. In particolare, l'esonero contributivo riguarda le imprese armatoriali con sede legale ovvero aventi stabile organizzazione nel territorio italiano, che utilizzano navi iscritte nei Registri dello Stato italiano, ovvero degli Stati UE o See, che esercitano, con tali navi, attività di cabotaggio, di rifornimento dei prodotti petroliferi necessari alla propulsione e ai consumi di bordo delle navi, nonché adibite a deposito e ad assistenza alle piattaforme petrolifere nazionali. Per beneficiare dell'esonero, sulle matricole contributive delle imprese autorizzate dal Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibile alla fruizione dell'esonero contributivo di cui all'articolo 88, D.L. 104/2020, viene centralmente attribuito il c.a. "2W", che assume il nuovo significato di "Impresa ammessa alla fruizione dell'esonero contributivo di cui all'art. 88, D.L. n. 104/2020".

(Inps, messaggio, 12/9/2022, n. 3353)

Bando Isi 2021: pubblicate le regole tecniche per l'accesso allo sportello informatico

L'Inail, con avviso del 12 settembre 2022, ha reso noto che è stato pubblicato nella pagina informativa dedicata al Bando Isi 2021 il file "*Regole tecniche e modalità di svolgimento dello sportello informatico*", nel quale sono descritti il funzionamento dello sportello informatico e le modalità di comportamento da tenere da parte dell'utente, con particolare riguardo alla fase di invio della domanda *on line*. È, invece, rimandata al 3 ottobre 2022 la pubblicazione dell'allegato "Tabella temporale".

(Inail, avviso, 12/9/2022)

Autoliquidazione 2022/2023: nuovo formato JSON

L'Inail, con avviso dell'8 settembre 2022, ha reso noto che è disponibile per l'autoliquidazione del premio 2022/2023 il nuovo formato JSON per ricevere le basi di calcolo e inviare le dichiarazioni delle retribuzioni.

Il nuovo formato, rispetto all'attuale (txt), garantisce una migliore interazione tra i servizi *on line* dell'Istituto e i *software* esterni, una maggiore fruibilità nell'utilizzo e una più facile lettura.

Al fine di consentire un graduale adeguamento, per la prossima autoliquidazione 2022/2023 è possibile utilizzare sia il vecchio che il nuovo formato, mentre dalla successiva, l'autoliquidazione 2023/2024, è disponibile il solo formato JSON.

(Inail, avviso, 8/9/2022)

Sospensione termini federazioni sportive: apertura dei servizi Alpi *online* e Riduzione per prevenzione

L'Inail, con istruzione operativa n. 8159 del 6 settembre 2022, in relazione alla sospensione dei termini relativi agli adempimenti e ai versamenti dei premi per l'assicurazione obbligatoria per le federazioni sportive nazionali, le discipline sportive associate, gli enti di promozione sportiva e le associazioni e società sportive professionistiche e dilettantistiche, ha comunicato che, per consentire a coloro che si sono avvalsi della sospensione degli adempimenti di presentare la dichiarazione delle retribuzioni per l'autoliquidazione 2021/2022 e la domanda di riduzione del tasso medio per prevenzione ai sensi dell'articolo 23, MAT, sono disponibili dal 1° settembre 2022 al 30 settembre 2022 compreso i servizi Alpi *on line* e Riduzione per prevenzione. Dal 1° ottobre 2022 i predetti adempimenti possono comunque essere effettuati inoltrando tramite pec alla sede competente la

dichiarazione delle retribuzioni 2021 e la domanda di riduzione del tasso medio per prevenzione. L'Istituto ricorda che coloro che si sono avvalsi della sospensione dei versamenti devono effettuare il pagamento degli importi sospesi in un'unica soluzione entro il 16 dicembre 2022 utilizzando il modello F24 e indicando nel campo "numero di riferimento" 999256.

(Inail, istruzione operativa, 6/9/2022, n. 8159)

PRESTAZIONI ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI

Danno biologico: rivalutazione annuale degli importi di indennizzo

L'Inail, con circolare n. 35 del 15 settembre 2022, ha comunicato che, con decorrenza dal 1° luglio 2022, la rivalutazione annuale degli importi del danno biologico relativamente ai ratei di rendita maturati e agli indennizzi in capitale liquidati è determinata nella misura dell'1,9%.

(Inail, circolare, 15/9/2022, n. 35)

Aree di crisi industriale complessa: mobilità in deroga

L'Inps, con messaggio n. 3295 del 6 settembre 2022, ha precisato che, sulla base di quanto disposto dall'articolo 1, comma 127, L. 234/2021, possono intendersi implicitamente prorogati e rifinanziati anche per l'anno 2022 i trattamenti di integrazione salariale straordinaria di cui all'articolo 44, comma 11-bis, D.Lgs. 148/2015, e all'articolo 1, commi 140 e 141, L. 205/2017, nonché i trattamenti di mobilità in deroga di cui all'articolo 25-ter, D.L. 119/2018. Poiché la normativa in materia di trattamenti di mobilità prevede che a ogni singolo lavoratore possa essere concesso un periodo massimo di 12 mesi di mobilità in deroga, purché risulti beneficiario di un trattamento di mobilità ordinaria o in deroga, a condizione che ai medesimi lavoratori siano contestualmente applicate le misure di politica attiva individuate in un apposito piano regionale da comunicare all'Anpal e al Ministero del lavoro, a un lavoratore già beneficiario di un trattamento di mobilità in deroga/ordinaria possono essere concessi ulteriori 12 mesi, fermo restando il requisito della continuità.

L'Istituto recepisce l'assegnazione alle Regioni delle risorse finalizzate all'erogazione dei trattamenti e offre le istruzioni contabili.

(Inps, messaggio, 6/9/2022, n. 3295)

Covid-19: effetti pensionistici della proroga al 31 dicembre 2023 degli incarichi a medici pensionati

L'Inps, con messaggio n. 3287 del 6 settembre 2022, ha comunicato che, sotto il profilo pensionistico, per effetto del differimento al 31 dicembre 2023 delle disposizioni normative, per fare fronte all'emergenza da Covid-19, di conferimento di incarichi di lavoro autonomo, anche di collaborazione coordinata e continuativa, a dirigenti medici, veterinari e sanitari, nonché al personale del ruolo sanitario del comparto sanità, collocati in quiescenza, anche ove non iscritti al competente Albo professionale in conseguenza del collocamento a riposo, nonché agli operatori socio-sanitari collocati in quiescenza, fino al 31 dicembre 2023 i redditi percepiti a seguito degli incarichi conferiti continuano a essere cumulabili con i trattamenti pensionistici, comprese le pensioni sopra richiamate, a eccezione di quelli previsti dall'articolo 1, comma 199, L. 232/2016 (pensione ai lavoratori c.d. precoci).

(Inps, messaggio, 6/9/2022, n. 3287)

Pensioni all'estero: seconda fase accertamento dell'esistenza in vita

L'Inps, con il messaggio n. 3286 del 6 settembre 2022, ha comunicato che a partire dal 14 settembre 2022 Citibank NA avvierà la seconda fase dell'accertamento dell'esistenza in vita per i pensionati residenti in Europa, Africa e Oceania, a esclusione dei Paesi scandinavi e dei Paesi dell'Est Europa già interessati dalla prima fase, inviando i moduli da restituire entro il 12 gennaio 2023.

(Inps, messaggio, 6/9/2022, n. 3286)

Le informative per l'azienda

Oggetto: CONGEDI E PERMESSI POST D.LGS. 105/2022 – PRIMI CHIARIMENTI INL

L'INL, con nota n. 9550/2022, ha fornito i primi chiarimenti in ordine al D.Lgs. 105/2022, in vigore dal 13 agosto 2022, con il quale si è operato un ampliamento di tutele e diritti delle figure genitoriali e dei c.d. *caregiver* familiari, con l'intento di rendere possibile la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e conseguire la parità di genere in ambito lavorativo e familiare (articolo 1, comma 1, D.Lgs. 105/2022). Di seguito si riportano le novità introdotte in relazione ai singoli istituti.

Congedo di paternità obbligatorio

L'articolo 2, comma 1, lettera c), D.Lgs. 105/2022, mediante l'introduzione dell'articolo 27-*bis* nel D.Lgs. 151/2001, prevede che il padre lavoratore, dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i 5 mesi successivi, sia obbligato ad astenersi dal lavoro per un periodo di 10 giorni lavorativi, non frazionabili a 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. Tale congedo si aggiunge al congedo di paternità alternativo disciplinato dall'articolo 28, T.U. maternità - ma non può essere fruito negli stessi giorni - spettante al padre in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre, in alternativa al congedo di maternità. L'INL evidenzia, inoltre, che il congedo in commento può essere fruito anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice; dà diritto a un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione; infine, è raddoppiato a 20 giorni in caso di parto plurimo. 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”*.

Vige, inoltre, il divieto di licenziamento del padre lavoratore in caso di fruizione del congedo, di cui agli articoli 27-*bis* e 28, D.Lgs. 151/2001, per la durata del congedo stesso e fino al compimento di un anno di età del bambino (articolo 54, comma 7, T.U. maternità); in caso di dimissioni, nel periodo in cui è previsto il divieto di licenziamento, al padre che ha fruito del congedo di paternità spettano le indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali in caso di licenziamento (indennità di preavviso, NASpl) e non è tenuto al preavviso (articolo 55, commi 1 e 2, T.U. maternità).

Congedo parentale per genitori lavoratori dipendenti

L'articolo 2, comma 1, lettera i), D.Lgs. 105/2022, ha modificato l'articolo 34, comma 1, T.U. maternità: ora, alla madre e 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; inoltre, entrambi i genitori hanno 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).

Non sono stati modificati i limiti massimi individuali e di entrambi i genitori (articolo 32, T.U. maternità):

1. 6 mesi per ogni figlio entro i primi 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento per la madre; 6 mesi per il padre, 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;

2. 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 (e non più 10 mesi) continuativi o frazionati di congedo parentale, di cui 9 mesi (e non più 6 mesi) sono indennizzabili al 30% della retribuzione. Nel caso di affidamento esclusivo del figlio, l'altro genitore perde il diritto al congedo non ancora utilizzato.

Nel caso in cui il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'Ago, i periodi di congedo parentale ulteriori ai 9 mesi indennizzabili per entrambi i genitori o per il genitore solo sono indennizzati al 30% della retribuzione, 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). Nello stesso modo, ai genitori di minori con *handicap* in situazione di gravità, a cui spetta, entro il compimento del 12° anno di vita del bambino, il prolungamento del congedo parentale, è dovuta un'indennità pari al 30% della retribuzione, per tutto il periodo di prolungamento. In base a quanto ora previsto dall'articolo 34, comma 5, T.U. maternità, dopo le modifiche apportate dal D.Lgs. 105/2022, i periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, 13^a mensilità o gratifica natalizia, a eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo eventuali discipline di maggior favore della contrattazione collettiva.

Congedo straordinario di cui all'articolo 42, comma 5, D.Lgs. 151/2001

L'articolo 2, comma 1, lettera n), D.Lgs. 105/2022, ha riformulato l'articolo 42, comma 5, D.Lgs. 151/2001, prevedendo l'inserimento della parte di un'unione civile e del convivente di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, L. 76/2016, tra i soggetti individuati prioritariamente dal Legislatore ai fini della concessione del congedo, al pari del coniuge.

È stato, inoltre, previsto che il congedo possa essere fruito entro 30 giorni (e non più 60) dalla richiesta, oltre alla possibilità di instaurare la convivenza anche successivamente alla presentazione della domanda, purché sia garantita per tutta la fruizione del congedo.

Trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale

Il D.Lgs. 105/2022 riconosce la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti, oltre che al coniuge, alla parte di un'unione civile di cui all'articolo 1, comma 20, L. 76/2016, o al convivente di fatto, ai sensi dell'articolo 1, comma 36, L. 76/2016.

Le informative per l'azienda

Oggetto: NUOVE MODALITÀ DI GESTIONE DEI POSITIVI AL COVID-19

Il Ministero della salute, con circolare n. 37615 del 31 agosto 2022, ha aggiornato le indicazioni sulla gestione dei casi Covid-19.

Positivi

Le persone risultate positive a un *test* diagnostico molecolare o antigenico per SARS-CoV-2 sono sottoposte alla misura dell'isolamento per un minor periodo, con le modalità seguenti:

- chi è sempre stato asintomatico o, prima sintomatico e poi asintomatico da almeno 2 giorni, può terminare l'isolamento dopo 5 giorni, con *test* negativo, antigenico o molecolare, al termine del periodo d'isolamento;
- in caso di positività persistente, si può interrompere l'isolamento al termine del 14° giorno dal primo tampone positivo, a prescindere dall'effettuazione del *test*.

Contatti stretti

Per i contatti stretti di soggetto positivo valgono le indicazioni della circolare n. 19680/2022, perciò:

- si applica il regime dell'autosorveglianza (obbligo di indossare mascherine FFP2, al chiuso o in presenza di assembramenti, fino al 10° giorno successivo alla data dell'ultimo contatto stretto);
- se durante l'autosorveglianza compaiono sintomi è raccomandata l'esecuzione immediata di un *test* antigenico o molecolare che, se negativo, va ripetuto, in presenza di sintomi, il 5° giorno successivo alla data dell'ultimo contatto.

Le informative per l'azienda

Oggetto: LA DISCIPLINA SUI *BENEFIT* PER L'ANNO 2022

L'innalzamento della soglia dei *fringe benefit* ex Decreto Aiuti-bis

Data la palese difficoltà che stanno incontrando famiglie e aziende a fronte del forte aumento dei prezzi dei prodotti energetici, il Governo, a mezzo del D.L. 115/2022 (c.d. Decreto Aiuti-bis), oltre ad altri interventi, è andato a modificare, come di seguito esposto in sintesi, la soglia di non imponibilità annua riguardante il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti, da parte del datore di lavoro. In tal modo, pertanto, si è pensato di offrire una riduzione del carico fiscale e contributivo. È noto come il Tuir preveda (ex articolo 51, comma 3) una soglia di non imponibilità fiscale, in via ordinaria e in relazione al valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori, pari a 258,23 euro; soglia che, si ricorda, non rappresenta una franchigia secca per tale valore, dato che la norma prevede che se il predetto valore, di beni o servizi ceduti, risulti nell'anno fiscale superiore al citato limite, l'intero importo andrà a formare il reddito del dipendente. Dopo un precedente aumento di tale soglia, col recente D.L. 115/2022 è stato disposto che, soltanto per l'anno 2022, tale soglia venga innalzata a 600 euro, andandovi a comprendere, oltre alle ordinarie cessioni di beni e servizi, anche le somme erogate o rimborsate ai lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale. Si assiste, dunque, sia a un aumento della soglia che a un ampliamento delle erogazioni agevolate, che puntano a mitigare proprio le difficoltà sussistenti sui costi energetici.

Sul punto si attendono, tuttavia, dei chiarimenti da parte dell'Agenzia delle entrate, soprattutto in relazione al fatto che tale valore di 600 euro sia da considerare soltanto sostitutivo del precedente ovvero vada a operare come una vera e propria franchigia fissa.

I buoni carburante ex Decreto Ucraina

Si ricorda, inoltre, come, a mezzo del D.L. 51/2022 (c.d. Decreto Ucraina), sia stata concessa, soltanto per l'anno 2022, l'erogazione volontaria di buoni carburante in esenzione d'imposta, da parte del datore ai lavoratori, per un valore massimo di 200 euro. Come è stato chiarito dalla circolare n. 27/E/2022 dell'Agenzia delle entrate, detti buoni carburante potranno aggiungersi al valore della soglia di esenzione fiscale innanzi esposta. Da notare che tali buoni, nel rispetto del principio di cassa allargata, potranno essere erogati entro il 12 gennaio 2023 e consumati dai lavoratori anche oltre.

Si ricorda che le cessioni di beni o servizi, i rimborsi dei pagamenti delle bollette energetiche, così come i buoni carburante, potranno essere concessi anche *ad personam*, dunque al singolo lavoratore, e non necessitano di appositi specifici accordi.

Le informative per l'azienda

Oggetto: ESONERO CONTRIBUTIVO LAVORATRICI MADRI DIPENDENTI DEL SETTORE PRIVATO

La Legge di Bilancio 2022 ha previsto che *“in via sperimentale, per l'anno 2022, è riconosciuto nella misura del 50% l'esonero per un anno dal versamento dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato, a decorrere dalla data del rientro nel posto di lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità e per un periodo massimo di un anno a decorrere dalla data del predetto rientro, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche”*.

Tale esonero è riconosciuto esclusivamente sulla quota dei contributi a carico delle lavoratrici madri in relazione a tutti i rapporti di lavoro dipendente, sia instaurati che instaurandi, del settore privato, ivi compreso il settore agricolo, in riferimento alle lavoratrici madri che rientrano nel posto di lavoro dopo aver fruito del congedo di maternità. L'esonero contributivo, che ha una durata complessiva pari a 12 mesi, decorrenti dalla data del suddetto rientro, si sostanzia in una riduzione del 50% della contribuzione previdenziale dovuta dalla lavoratrice e, come tale, non rientra nella nozione di aiuto di Stato e, quindi, non è subordinato all'autorizzazione della Commissione europea.

L'esonero è oggetto della circolare n. 102/2022 dell'Inps, che riporta anche le istruzioni per il flusso UniEmens.

Saranno i datori di lavoro a dover richiedere, per conto della lavoratrice interessata, l'applicazione dell'esonero contributivo inoltrando all'Inps, tramite la funzionalità “Contatti” del “Cassetto previdenziale” alla voce “Assunzioni agevolate e sgravi”, campo “Esonero art.1 c. 137 L.234/2021”, un'istanza per l'attribuzione del codice di autorizzazione “OU”, prima della trasmissione della denuncia contributiva relativa al primo periodo retributivo in cui si intende esporre l'esonero medesimo.

I datori del settore agricolo dovranno inoltrare l'istanza “Esonero art.1 c. 137 L.234/2021” tramite la funzione “Comunicazione bidirezionale” del “Cassetto previdenziale aziende agricole” e nel campo “Annotazioni” dell'istanza dovranno inserire le seguenti informazioni con riferimento alla lavoratrice interessata: codice fiscale, cognome e nome, data di rientro della lavoratrice in servizio dopo la fruizione del congedo di maternità.

Per i rapporti di lavoro domestico verranno fornite istruzioni con successivo messaggio.

Destinatari	Tutte le lavoratrici madri, dipendenti di datori di lavoro privati, anche non imprenditori, che rientrano nel posto di lavoro dopo avere fruito del congedo di maternità. L'esonero riguarda tutti i rapporti di lavoro dipendente del settore privato, incluso il settore agricolo, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, compresi i casi di regime di <i>part-time</i> , di apprendistato (di qualsiasi tipologia), di lavoro domestico e di lavoro intermittente. La misura è, inoltre, applicabile ai rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro, nonché alle assunzioni a scopo di somministrazione.
Fruizione del congedo di	Ai fini del legittimo riconoscimento dell'agevolazione, è necessario che la lavoratrice abbia fruito del congedo obbligatorio di maternità disciplinato dall'articolo 16, D.Lgs.

maternità	<p>151/2001. La misura può comunque trovare applicazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • laddove la lavoratrice fruisca dell'astensione facoltativa al termine del periodo di congedo obbligatorio; • al rientro della lavoratrice dal periodo di interdizione <i>post partum</i> di cui all'articolo 17, D.Lgs. 151/2001. <p>Il rientro della lavoratrice nel posto di lavoro dovrà, in ogni caso, avvenire entro il 31 dicembre 2022.</p>
Assetto e misura dell'esonero	<p>L'esonero:</p> <ul style="list-style-type: none"> • è pari, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, al 50% della contribuzione previdenziale a carico della lavoratrice; • ha una durata massima di 12 mensilità, che decorrono dal mese di competenza in cui si è verificato il rientro della lavoratrice nel posto di lavoro, al termine della fruizione del congedo (obbligatorio o parentale) di maternità.
Condizioni di spettanza dell'esonero	<p>L'agevolazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • non ha natura di incentivo all'assunzione e, conseguentemente, non è soggetta all'applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione; • non comporta benefici in capo al datore di lavoro e, quindi, non è neanche subordinato al possesso del Durc.
Coordinamento con altre agevolazioni	<p>L'esonero è cumulabile:</p> <ul style="list-style-type: none"> • con gli esoneri contributivi relativi alla contribuzione dovuta dal datore di lavoro; • con l'esonero di 0,8 punti percentuali sulla quota Ivs a carico del lavoratore, (laddove ricorrano i presupposti per l'applicazione di entrambe le misure, la quota di contribuzione a carico della lavoratrice potrà essere ridotta del 50% in forza della previsione in trattazione e, sulla quota di contribuzione residua a carico della lavoratrice, potrà essere operata l'ulteriore riduzione di 0,8 punti percentuali); • con l'incremento di 1,2 punti percentuali dell'esonero sulla quota Ivs a carico del lavoratore previsto dal c.d. Decreto Aiuti-<i>bis</i> per i periodi di paga dal 1° luglio al 31 dicembre 2022, compresa la 13^a o i relativi ratei erogati nei predetti periodi di paga.

Le informative per l'azienda

Oggetto: AGEVOLAZIONE CONTRIBUTIVA PER ASSUNZIONE DIPENDENTI DA SOCIETÀ IN CRISI

L'Inps, con circolare n. 99/2022, ha fornito istruzioni operative in merito all'esonero contributivo previsto a favore delle assunzioni di dipendenti provenienti da imprese in crisi ai sensi dell'articolo 1, comma 119, L. 234/2021. Sono destinatari del beneficio tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore. L'esonero contributivo in argomento non si applica nei confronti della Pubblica Amministrazione, individuabile assumendo a riferimento la nozione e l'elencazione recate dall'articolo 1, comma 2, D.Lgs. 165/2001. L'incentivo spetta per le nuove assunzioni e per le trasformazioni a tempo indeterminato nonché per i trasferimenti, effettuati dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022, di soggetti che, a prescindere dalla loro età anagrafica, provengano da aziende la cui crisi aziendale sia stata gestita con il coinvolgimento dei componenti della struttura per la crisi d'impresa.

L'incentivo è pari all'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui. L'agevolazione in argomento spetta nei limiti delle risorse specificatamente stanziare.

All'interno dell'applicazione "Portale delle Agevolazioni", presente sul sito internet www.inps.it, è reso disponibile il modulo di istanza *on line* "ES119", volto alla richiesta dell'esonero in trattazione. Per essere autorizzato alla fruizione dell'agevolazione, il datore di lavoro interessato, previa autenticazione, dovrà inoltrare all'Istituto, avvalendosi esclusivamente del suddetto modulo di istanza *on line* "ES119", una domanda di ammissione all'esonero. La circolare Inps illustra le modalità di esposizione in UniEmens, dando tempo fino al mese di dicembre per il recupero dell'esonero maturato da gennaio a settembre.