

INFORMATIVE IMPRESA&LAVORO

Novembre 2022

Le informative per l'azienda

Il lavoro agile: indicazioni valide fino al 31 dicembre 2022	pag.	2
Le istruzioni Inps per l'indennità <i>una tantum</i> autonomi	pag.	3
Esonero contributivo del 2% a favore dei lavoratori dipendenti	pag.	5
Nuove indicazioni per la fruizione delle flessibilità nel congedo di maternità	pag.	6
Nuova indennità <i>una tantum</i> di 150 euro per i lavoratori dipendenti	pag.	8

Le informative per l'azienda

Oggetto: IL LAVORO AGILE - INDICAZIONI VALIDE FINO AL 31 DICEMBRE 2022

La L. 142/2022, di conversione del D.L. 115/2022, ha prorogato sino al 31 dicembre 2022 la disciplina semplificata per lo *smart working*. Oltre a ciò, ha disposto la proroga dello *smart working* anche per lavoratori fragili e genitori di figli *under 14*, di fatto mantenendo in essere le semplificazioni, in ordine alla non necessità dell'accordo individuale e alla modalità di comunicazione obbligatoria, introdotte nella fase emergenziale pandemica.

In sintesi, vengono prorogati al 31 dicembre 2022:

- assenza di accordo individuale per attivare lo *smart working*;
- comunicazione semplificata anche massiva dello *smart working*;
- diritto allo *smart working* per i lavoratori fragili;
- diritto allo *smart working* per lavoratori genitori di figli *under 14*;
- diritto allo *smart working* per i lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio da virus sars-cov-2, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbilità.

In relazione alla possibilità di utilizzare lo *smart working* anche in assenza dell'accordo individuale è opportuno ricordare che è sempre vigente l'obbligo di fornire ai lavoratori l'informativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Tale obbligo è assolvibile anche utilizzando il *fac simile* messo a disposizione dall'Inail sul proprio sito.

È, però, opportuno precisare che, qualora le parti volessero utilizzare lo *smart working* anche oltre il 31 dicembre 2022, sarà necessario sottoscrivere l'accordo individuale, così come, qualora lo stesso fosse già stato sottoscritto nel periodo antecedente alla data di entrata in vigore della legge di conversione (quindi tra il 1° settembre e il 21 settembre 2022), le parti dovranno attenersi a quanto concordato per iscritto.

Come anticipato, la comunicazione, tramite il canale ClicLavoro, potrà, almeno fino al 31 dicembre 2022, seguire le regole vigenti nella fase emergenziale, derogando quanto previsto dall'articolo 23, L. 81/2017.

Stanti le difficoltà operative dei sistemi informatici, il Ministero del lavoro aveva consentito di differire gli obblighi di comunicazione con la modalità ordinaria, per quanti avessero sottoscritto accordi dal 1° settembre 2022 al 1° novembre 2022.

In merito, poi, all'estensione a fine anno del diritto allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile per fragili e genitori di figli *under 14*, è utile precisare che essa potrà essere utilizzata da questi lavoratori anche oltre gli eventuali limiti individuali desunti negli accordi individuali, previa richiesta scritta al datore di lavoro. Per i lavoratori fragili (portatori di disabilità grave, immunodepressi o condizione di rischio derivante da esiti di patologie oncologiche o terapie salvavita) trova ancora applicazione la disposizione che consente lo svolgimento del lavoro a distanza, ovviamente quando compatibile con le mansioni svolte, anche con adibizione a mansione diversa, purché ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, o allo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale, anche da remoto. L'attivazione dello *smart working* avverrà, anche in questo caso, previa specifica richiesta da parte del lavoratore.

Le informative per l'azienda

Oggetto: LE ISTRUZIONI INPS PER L'INDENNITÀ *UNA TANTUM* AUTONOMI

L'Inps, con la circolare n. 103/2022, ha fornito le istruzioni operative relative all'indennità *una tantum* (articolo 33, D.L. 50/2022) in favore dei lavoratori autonomi e dei professionisti iscritti alle Gestioni previdenziali dell'Inps e dei professionisti iscritti agli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza, che non abbiano fruito dell'indennità di cui agli articoli 31 e 32, D.L. 50/2022 (Decreto Aiuti).

L'importo dell'indennità *una tantum*, esente da un punto di vista fiscale e non impattante sulle prestazioni previdenziali e assistenziali, è pari a 200 euro per i lavoratori che nell'anno di imposta 2021 hanno percepito un reddito non superiore a 35.000 euro, ma superiore a 20.000 euro. L'indennità, ai sensi dell'articolo 20, D.L. 144/2022, è incrementata di 150 euro in favore dei lavoratori interessati, che, nell'anno d'imposta 2021, hanno percepito un reddito complessivo non superiore a 20.000 euro.

Ai fini della verifica del requisito reddituale, l'articolo 4, comma 2, D.L. 19 agosto 2022, stabilisce che dal computo del reddito personale assoggettabile a Irpef, al netto di tutti i contributi previdenziali e assistenziali, sono esclusi i trattamenti di fine rapporto comunque denominati, il reddito della casa di abitazione e le competenze arretrate sottoposte a tassazione separata.

Pertanto, il valore reddituale da considerare ai fini del riconoscimento dei benefici in oggetto è quello del reddito complessivo, come rilevato nel modello Redditi PF 2022, dato dalla sommatoria di redditi contenuta nel quadro RN, rigo RN1 colonna 1, al netto dei contributi previdenziali obbligatori e del reddito fondiario dell'abitazione principale (rigo RN 2).

L'indennità *una tantum* è riconosciuta in favore dei lavoratori autonomi e dei professionisti iscritti alle Gestioni previdenziali dell'Inps, nonché a favore dei professionisti iscritti agli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza di cui al D.Lgs. 509/1994 e al D.Lgs. 103/1996 e più in particolare:

- lavoratori iscritti alla Gestione speciale dei contributi e delle prestazioni previdenziali degli artigiani, istituita presso l'Inps ai sensi dell'articolo 3, L. 463/1959;
- lavoratori iscritti alla Gestione speciale dei contributi e delle prestazioni previdenziali degli esercenti attività commerciali, istituita presso l'Inps ai sensi dell'articolo 5, L. 613/1966;
- lavoratori iscritti alla Gestione speciale per i coltivatori diretti e per i coloni e mezzadri, istituita ai sensi dell'articolo 6, L. 1047/1957, compresi gli imprenditori agricoli professionali iscritti alla predetta Gestione;
- pescatori autonomi di cui alla L. 250/1958, recante "Previdenze a favore dei pescatori della piccola pesca marittima e delle acque interne", che istituisce, tra l'altro, tutele previdenziali a favore delle persone che esercitano la pesca quale esclusiva o prevalente attività lavorativa, quando siano

associate in cooperative o compagnie e rapporto di lavoro autonomo oppure esercitino tale attività per proprio conto, senza essere associate in cooperative o compagnie;

- liberi professionisti iscritti alla Gestione separata Inps, di cui all'articolo 2, comma 26, L. 335/1995, quali soggetti che esercitano per professione abituale, ancorché non esclusiva, attività di lavoro autonomo, di cui all'articolo 53, comma 1, Tuir, ivi compresi i partecipanti agli studi associati o società semplici.

Sono destinatari dell'indennità *una tantum* anche i lavoratori iscritti in qualità di coadiuvanti e coadiutori alle Gestioni previdenziali degli artigiani, esercenti attività commerciali e coltivatori diretti e per i coloni e mezzadri.

Sono, viceversa, esclusi dal beneficio gli imprenditori agricoli professionali iscritti alla Gestione per i coltivatori diretti e per i coloni e mezzadri per l'attività di amministratore in società di capitali, in quanto il reddito percepito non rientra tra i redditi prodotti dall'attività aziendale.

Per poter accedere all'indennità *una tantum* i soggetti interessati devono presentare all'Inps apposita domanda.

Oltre ai requisiti reddituali, per poter accedere all'indennità è necessario che il richiedente:

- sia già iscritto alla Gestione autonoma con posizione attiva alla data del 18 maggio 2022;
- sia titolare di partita Iva attiva e con attività lavorativa avviata al 18 maggio 2022 (esclusi i soggetti iscritti alla Gestione autonoma in qualità di coadiuvanti e coadiutori);
- abbia effettuato entro il 18 maggio 2022, per il periodo di competenza dal 1° gennaio 2020 e con scadenze di versamento entro il 18 maggio 2022, almeno un versamento contributivo, totale o parziale, alla Gestione di iscrizione per la quale è richiesta l'indennità;
- non sia titolare di trattamenti pensionistici diretti alla data del 18 maggio 2022;
- non sia percettore delle prestazioni di cui agli articoli 31 e 32, Decreto Aiuti.

Presentazione della domanda

I soggetti interessati devono presentare domanda all'Inps esclusivamente in via telematica, entro la data del 30 novembre 2022, utilizzando i consueti canali messi a disposizione per i cittadini e per gli Istituti di Patronato sul portale *web* dell'Istituto.

I professionisti iscritti esclusivamente agli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza, ai fini dell'accesso all'indennità *una tantum* sono tenuti a presentare la domanda agli enti previdenziali cui sono obbligatoriamente iscritti, nei termini e con le modalità dagli stessi previsti: nel caso, invece, in cui il lavoratore sia iscritto contemporaneamente a una delle Gestioni previdenziali Inps e a uno degli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza di cui al D.Lgs. 509/1994 e al D.Lgs. 103/1996, la domanda di accesso all'indennità *una tantum* dovrà essere presentata esclusivamente all'Inps.

Le informative per l'azienda

Oggetto: ESONERO CONTRIBUTIVO DEL 2% A FAVORE DEI LAVORATORI DIPENDENTI

L'Inps, con messaggio n. 3499/2022, ha illustrato le novità operative in merito alla riduzione contributiva aggiuntiva di 1,2 punti percentuali a favore dei contributi a carico dei lavoratori dipendenti, prevista dal D.L. 115/2022.

Come noto, la Legge di Bilancio 2022 ha previsto per i lavoratori dipendenti, con esclusione del lavoro domestico, un esonero sulla quota dei contributi previdenziali di 0,8 punti percentuali per i periodi di paga dal 1° gennaio al 31 dicembre 2022. La condizione per poter usufruire dell'esonero è che la retribuzione imponibile nel suo complesso non superi il limite mensile di 2.692 euro, maggiorato, per dicembre, del rateo di tredicesima.

L'Inps ha fornito le prime indicazioni per la gestione degli adempimenti previdenziali con la circolare n. 43/2022. Successivamente, con il D.L. 115/2022 (Decreto Aiuti-*bis*), la riduzione della quota contributiva a carico dei lavoratori è stata innalzata a 2 punti percentuali per i periodi di paga dal 1° luglio al 31 dicembre 2022.

L'Istituto, con messaggio n. 3499/2022, ha fornito ulteriori indicazioni per la corretta individuazione del massimale mensile della retribuzione imponibile e le istruzioni operative per i datori di lavoro per poter gestire l'esonero di 2 punti percentuali, indicando anche le modalità di compilazione dell'UniEmens.

In merito alle indicazioni operative è utile evidenziare i seguenti chiarimenti:

- la misura agevolativa non si applica, sia ai cessati antecedentemente al 1° gennaio 2022 sia ai cessati entro il 31 dicembre 2022, sulle competenze eventualmente erogate nell'anno successivo; in caso di superamento del massimale lvs la retribuzione da prendere a riferimento per il diritto all'agevolazione è l'imponibile contributivo della c.d. contribuzione minore;
- l'agevolazione spetta su quote di 13^a laddove di importo inferiore a un rateo di 224 euro;
- in caso di lavoratore con più rapporti di lavoro (anche con il medesimo datore di lavoro) il calcolo del massimale della retribuzione imponibile che dà diritto all'applicazione dell'esonero dev'essere considerato autonomamente per ogni rapporto di lavoro;
- in caso di lavoratore con più UniEmens per il medesimo datore di lavoro nel singolo mese, il calcolo della retribuzione utile per l'esonero dev'essere effettuato sommando i vari imponibili contributivi.

Le informative per l'azienda

Oggetto: NUOVE INDICAZIONI PER LA FRUIZIONE DELLE FLESSIBILITÀ NEL CONGEDO DI MATERNITÀ

Con circolare n. 106/2022, l'Inps fornisce agli operatori nuove indicazioni per gestire la flessibilità nell'ambito del congedo di maternità ovvero per il caso di esercizio della facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto.

Come noto, la normativa prevede la facoltà, per le lavoratrici dipendenti, di utilizzare il congedo di maternità in forma flessibile, posticipando l'astensione a un solo mese prima del parto, ossia l'ottavo mese di gravidanza. Già il Ministero del lavoro ha precisato come la lavoratrice che intenda usufruire di tale possibilità debba presentare apposita domanda al datore di lavoro e all'ente erogatore dell'indennità di maternità. Successivamente, l'Istituto di previdenza ha puntualizzato come detta domanda debba essere corredata della certificazione dello specialista ginecologo del Ssn o con esso convenzionato, nonché della certificazione del competente medico dell'azienda, qualora obbligatoriamente presente. Sul medesimo tema l'Inps aveva, inoltre, precisato che le attestazioni sanitarie, che non siano state redatte nel corso del settimo mese di gravidanza, non consentono di continuare l'attività lavorativa per i giorni dell'ottavo mese successivi alla data di rilascio delle attestazioni, comportando, pertanto, la reiezione dell'opzione di flessibilità e il conseguente calcolo del periodo di maternità secondo le ordinarie modalità.

A fronte di una specifica pronuncia della Corte di Cassazione, e del copioso contenzioso amministrativo che ne è seguito a carico l'Istituto, con la recente circolare l'Inps specifica che *“l'assenza o l'acquisizione non conforme al dettato normativo delle certificazioni sanitarie di cui trattasi, non comporta conseguenze sulla misura dell'indennità di maternità. Pertanto, la documentazione sanitaria di cui agli articoli 16, comma 1.1, e 20 del decreto legislativo n. 151/2001, non deve più essere prodotta all'Istituto, ma solamente ai propri datori di lavoro/committenti”*. Tali indicazioni, viene ribadito, sono applicabili a tutte le lavoratrici dipendenti da datori di lavoro del settore privato, nonché alle lavoratrici iscritte alla Gestione separata.

In sostanza, quindi, le lavoratrici dovranno acquisire nel corso del settimo mese di gravidanza, ossia prima dell'inizio dell'ottavo mese, le certificazioni sanitarie suddette, dove si attesti che la prosecuzione dell'attività lavorativa, durante l'ottavo mese, non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro. Dette certificazioni dovranno essere presentate al datore di lavoro prima dell'inizio dell'ottavo mese di gravidanza, affinché lo stesso possa legittimamente consentire la prosecuzione dell'attività lavorativa.

Le menzionate certificazioni sanitarie non dovranno, pertanto, essere prodotte all'Inps, bastando dichiarare nella domanda telematica di congedo di maternità di volersi avvalere della citata opzione e indicando il numero dei giorni di flessibilità.

L'Inps continuerà a effettuare i consueti controlli, con specifiche attenzioni per i casi di flessibilità. Anche per la diversa ipotesi in cui la lavoratrice intenda iniziare l'astensione dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto, ovvero entro i 5 mesi successivi allo stesso, le citate

attestazioni mediche non dovranno più essere prodotte all'Inps, ma solamente al proprio datore di lavoro prima dell'inizio dell'ottavo mese di gravidanza.

Le lavoratrici, quindi, continueranno a presentare domanda telematica di congedo di maternità all'Inps, secondo le consuete modalità, dichiarando nella domanda di volere fruire della maternità esclusivamente dopo il parto e indicando se il termine contenuto nell'attestazione medica è fino alla data presunta del parto o fino alla data del parto, ma senza allegare le relative attestazioni mediche.

L'Istituto specifica che in caso di rinuncia volontaria, da parte della lavoratrice, alla facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto, la relativa comunicazione dovrà essere tempestivamente effettuata all'Inps, per consentire la decorrenza del congedo di maternità data della rinuncia stessa, mentre i periodi *ante partum* lavorati si andranno ad aggiungere al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

Le informative per l'azienda

Oggetto: NUOVA INDENNITÀ UNA TANTUM DI 150 EURO PER I LAVORATORI DIPENDENTI

Con il recente Decreto Aiuti-ter (D.L. 144/2022), il Legislatore ha previsto, in aggiunta al bonus di 200 euro erogato ai lavoratori dipendenti con la retribuzione di luglio 2022 (o ottobre 2022), l'erogazione di un'ulteriore indennità *una tantum* pari a 150 euro.

Viene, infatti, disposto che detta indennità, erogata per il tramite dei datori di lavoro, spetti ai lavoratori dipendenti, con esclusione di quelli con rapporto di lavoro domestico, che abbiano una retribuzione imponibile, nella competenza del mese di novembre 2022, non eccedente l'importo di 1.538 euro.

Occorre subito precisare che tali soggetti non dovranno risultare titolari dei trattamenti di pensione ovvero rientrare in un nucleo familiare cui spetta il Reddito di cittadinanza.

I lavoratori dipendenti, come nel caso dell'erogazione avvenuta nel luglio scorso, dovranno specificatamente dichiarare di non essere titolari di pensione o appartenere a un nucleo familiare beneficiario del Reddito di cittadinanza.

Sono, quindi, indicate ulteriori regole di spettanza dell'indennità in esame:

- spetta anche nei casi in cui il lavoratore sia interessato da eventi con copertura di contribuzione figurativa integrale dall'Inps;
- spetta anche ai lavoratori stagionali, a tempo determinato (esclusi gli operai agricoli), intermittenti e iscritti al Fpls;
- spetta ai lavoratori dipendenti una sola volta, anche nel caso in cui siano titolari di più rapporti di lavoro;
- l'indennità non è cedibile, né sequestrabile, né pignorabile e non costituisce reddito né ai fini fiscali né ai fini della corresponsione di prestazioni previdenziali ed assistenziali.

Si ricorda, infine, che nel mese di novembre 2022, il datore di lavoro, erogando ai lavoratori l'*una tantum*, maturerà un credito che potrà essere compensato attraverso la denuncia mensile UniEmens relativa al mese di competenza.

Le istruzioni Inps sono contenute nella circolare n. 116/2022, mentre il messaggio n. 3806/2022 contiene in allegato un *fac-simile* di dichiarazione del lavoratore, che costituisce solo uno strumento di supporto, personalizzabile dal datore di lavoro e non vincolante.