

Lucio Giulio Ricci

Dottore Commercialista

Revisore Legale

C.T.U. presso di Tribunale di Milano

Paolo Covini

Dottore Commercialista

Revisore Legale

Leonardo Petrella

Dottore Commercialista

Revisore Legale

Rag. Antonio Tozza

Dott.ssa Bruna Castelvvedere

Dott.ssa Eva Forchione

Dott.ssa Roberta De Cecco

Dott. Roberto Rezzani

Dott. Giuseppe Bonvino

Dott.ssa Andrea Celeste Bodini

Dott.ssa Ambra Quarella

Dott. Matteo Fusco

Dott. Diego Lopez

Consulenti esterni:

Avv. Massimiliano Pollavini

Dott. Maurizio Russo



**CONCENTER
STUDIO TOZZA**

Studio
CASTELVEDERE

FUSION
INTERNATIONAL

TUTTI I CLIENTI

Loro sedi

Milano, 1° settembre 2022

News Letter 2022/014 - Informativa e aggiornamenti su misure varie in tema lavoro e adempimenti relativi

Si riportano nel seguito le principali novità e aggiornamenti in materia giuslavoristica

1 - Semplificazioni lavoro agile (smart working) – L. n. 122 del 4 agosto 2022

Il 20 agosto 2022 è entrata in vigore la L. n. 122 del 4 agosto 2022, pubblicata sulla G.U. n. 193 del 19 agosto 2022. Di seguito si offre una prima analisi delle disposizioni intervenute in materia di lavoro agile (smart working).

Il nuovo comma 1, dell'art. 23 della L. n. 81/2017 prevede che, a partire dal 1° settembre 2022 il datore di lavoro comunica in via telematica al Ministero del Lavoro:

- i nominativi dei lavoratori in smart working
- e la data di inizio e di cessazione delle prestazioni in modalità agile

Con Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 149 del 22 agosto 2022, viene fornito il modello di comunicazione concernente le informazioni relative all'accordo di lavoro agile.

Il 31 agosto 2022 decade, dunque, la possibilità per le aziende di decidere arbitrariamente l'organizzazione del lavoro agile. Ciò significa che dal 1° settembre 2022, per usufruire dello smart working, le aziende dovranno necessariamente stipulare accordi individuali con i singoli dipendenti secondo quanto concordato.

CPR Tale S.t.p.r.l.
Società tra Professionisti
Via Fabio Filzi, 27 – 20124 Milano
Tel +39 02 89750245 – 02 6774181
Fax +39 02 89750219

Cap. Soc. € 100.000,00 i.v.
Reg. Imprese di Milano n° 08441260968
Codice Fiscale/P.IVA n° 08441260968
emails: info@cprtale.it
www.cprtale.it

Come sancito dal Protocollo del 7 dicembre 2021, all'interno dell'accordo individuale devono essere regolati specifici aspetti, come ad esempio:

- la durata dell'accordo, che può essere a termine o a tempo indeterminato
- i luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento della prestazione lavorativa esterna ai locali aziendali
- le forme di esercizio del potere direttivo e le condotte da cui possono derivare sanzioni disciplinari
- la fornitura degli strumenti di lavoro
- i tempi di riposo e le misure necessarie per assicurare la disconnessione
- le forme e modalità di esercizio dei diritti sindacali
- le forme e le modalità di controllo della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali

Lo stesso Ministero del Lavoro ha comunque prorogato i termini per le comunicazioni telematiche al 1° novembre 2022, data la necessità evidente di adeguamento dei servizi informatici e dei dovuti chiarimenti in merito agli accordi individuali in modo che ci sia perfetta sintonia tra questi e quanto richiesto dal Ministero del Lavoro appunto.

Pertanto, le Aziende potranno continuare ad usufruire delle prestazioni dei dipendenti in modalità agile, intervenendo successivamente gli accordi individuali (seppur eventualmente validi fin dal 1° settembre 2022).

2. Decreto Aiuti-bis - Decreto-legge n. 115 del 9 agosto 2022

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 185 del 9 agosto 2022, è stato pubblicato il cosiddetto Decreto Aiuti-bis. Il Decreto è entrato in vigore il 10 agosto 2022.

L'art. 12 del Decreto Aiuti-bis prevede che, limitatamente al periodo di imposta 2022, non concorrono a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi dai datori di lavoro per il pagamento:

- delle utenze domestiche del servizio idrico integrato

- dell'energia elettrica
- e del gas naturale

entro il limite complessivo di € 600 per dipendente.

L'art. 20 del Decreto Aiuti-bis prevede un taglio del cuneo contributivo aggiuntivo dell'1,2%, per i periodi di paga dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022, a favore dei lavoratori

- con una retribuzione imponibile fino a € 35.000
- e che dal 1° gennaio 2022 avevano beneficiato dello sgravio contributivo dello 0,80%

Precisamente, la nuova disposizione stabilisce che:

- per i periodi di paga dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022
- compresa la tredicesima o i relativi ratei erogati nei già menzionati periodi di paga
- l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali a carico del lavoratore, previsto nello 0,8%
- è incrementato di 1,2 punti percentuali, raggiungendo quindi i 2 punti percentuali

L'indennità una tantum di € 200, di cui al cd. Decreto Aiuti, è riconosciuta anche ai lavoratori dipendenti con rapporto in essere nel mese di luglio 2022 e che fino alla data di entrata in vigore del già menzionato Decreto-legge (18 maggio 2022), non hanno beneficiato dell'esonero contributivo dello 0,80% di cui alla Legge di Bilancio per il 2022, poiché interessati da eventi con copertura di contribuzione figurativa integrale dall'Inps.

L'indennità è riconosciuta

- in via automatica
- per il tramite dei datori di lavoro
- nella retribuzione erogata nel mese di ottobre 2022
- previa dichiarazione del lavoratore di non aver beneficiato dell'indennità una tantum e di essere stato destinatario di eventi con copertura di contribuzione figurativa integrale dall'Inps fino alla data del 18 maggio 2022

Il Decreto Aiuti-bis apporta alcune modifiche al Decreto Aiuti, inserendo tra i beneficiari dell'indennità una tantum:

- i pensionati con decorrenza entro il 1° luglio 2022 (con reddito personale assoggettabile ad Irpef, al netto dei contributi previdenziali ed assistenziali, non superiore per l'anno 2021 a € 35.000 euro). In tali fattispecie, l'Inps corrisponde d'ufficio con la mensilità di luglio 2022 un'indennità una tantum pari a € 200;
- i dottorandi e gli assegnisti di ricerca a condizione che abbiano contratti attivi alla data di entrata in vigore del decreto e che sono iscritti alla Gestione separata;
- i collaboratori sportivi, gravemente colpiti dalla crisi pandemica e dall'ulteriore crisi energetica, i quali sono rimasi in parte esclusi dalla misura: l'indennità una tantum di € 200 è erogata automaticamente da Sport e Salute S.P.A.

3. Decreto Trasparenza – Decreto Legislativo n. 104 del 27 giugno 2022

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 176 del 29 luglio 2022, è stato pubblicato il cosiddetto Decreto Trasparenza. Il Decreto è entrato in vigore il 13 agosto 2022.

Il D.lgs. n. 104/2022 riconosce nuove tutele minime ai lavoratori dipendenti affinché possano beneficiare di informazioni più chiare e trasparenti sugli elementi essenziali e sulle condizioni dei rapporti di lavoro e la relativa tutela.

Poiché la riforma è entrata in vigore il 13 agosto 2022, essa si applica a tutti i rapporti di lavoro dipendenti instaurati a partire da tale data.

Inoltre, le disposizioni si applicano a tutti i rapporti di lavoro già instaurati alla data del 1° agosto 2022. In tale ipotesi però, il datore di lavoro/committente è tenuto a fornire le informazioni indicate nel Decreto Trasparenza entro 60 giorni dalla richiesta scritta del lavoratore (in tal caso, dunque, le informazioni non sono fornite automaticamente allo stesso). Si attendono su tale punto eventuali nuove precisazioni ministeriali.

Il Decreto Trasparenza prevede che all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro devono essere rese note al lavoratore:

- identità delle parti
- il luogo di lavoro
- la sede o il domicilio del datore di lavoro
- l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore
- la data di inizio del rapporto di lavoro
- la tipologia del rapporto di lavoro
- la durata del periodo di prova laddove previsto
- la durata delle ferie
- la durata degli eventuali congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore ovvero, qualora non definibili al momento dell'assunzione, le modalità di determinazione e fruizione degli stessi
- l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento
- programmazione dell'orario di lavoro
- le condizioni che riguardano l'eventuale straordinario e la sua retribuzione
- la durata e la forma del preavviso e la relativa procedura in caso di recesso del datore o del lavoratore
- il contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro, con indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto
- gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali ed assicurativi dovuti dal datore di lavoro
- indicazione di qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro

La Circolare n. 4 del 10 agosto 2022 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro chiarisce che fermo restando le consuete informazioni inserite nel contratto individuale di lavoro o nella copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro, la disciplina di dettaglio per i contratti in

essere alla data del 13 agosto, può essere comunicata al lavoratore attraverso il rinvio al contratto collettivo applicato, allegando copia dello stesso al contratto individuale.

Fatte salve successive/future indicazioni, è dunque consigliabile seguire questa prassi.

*** *** ***

CPR Tale è a vostra completa disposizione per fornire assistenza e consulenza straordinaria in merito alla definizione e implementazione di quanto sopra.

Per tali attività, escluse dai forfait di consulenza ordinaria, è prevista una *fees* extra commisurata alla difficoltà complessiva della pratica e/o adempimento che sarà richiesto, al numero degli incarichi e al tempo impiegato per la predisposizione della pratica.

Qualora di vostro interesse vi chiediamo gentilmente di:

- 1 - contattare al più presto il vostro professionista/dipendente di riferimento e manifestare via mail il vostro consenso al conferimento dell'incarico allo Studio per uno o più delle l'attività di cui sopra
- 2 - concordare con il vostro professionista/dipendente di riferimento la documentazione necessaria per l'istruzione della pratica e per la predisposizione di quanto necessario.

Distinti saluti