

Sommario

Sommario	1
NEWS	2
Omesso o ritardato versamento dei contributi Inps, variato l'interesse.....	2
Erogazione indebita Cig Covid-19, recupero	3
Lavoro, Protocollo per semplificare il nulla osta per i cittadini non comunitari	5
Bonus 200 euro ai collaboratori sportivi: a chi e quando spetta	7
Cig in costanza di rapporto di lavoro, in arrivo nuovo decreto	8
GUIDA PRATICA	12
Smart working: accordo individuale e nuove comunicazioni.....	12
ADEMPIMENTI E SCADENZE	17
01 settembre 2022	17

NEWS

Omesso o ritardato versamento dei contributi Inps, variato l'interesse

Cambia il **tasso di interesse** di dilazione e di differimento e delle somme aggiuntive **per omesso o ritardato versamento dei contributi previdenziali e assistenziali**; lo comunica l'Inps con la [circolare n. 98 del 29 agosto 2022](#), recependo quanto disposto dalla BCE lo scorso 21 luglio, che ha fissato nello **0,50% il tasso di interesse** sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema (ex Tasso Ufficiale di Riferimento) **a partire dal 27 luglio 2022**.

| Interesse di dilazione e di differimento

L'**interesse di dilazione** per la rateizzazione dei debiti per contributi e sanzioni civili è **quindi pari al 6,50%** annuo, con riferimento alle **rateazioni presentate dal 27 luglio 2022** ed è applicato, in ipotesi di **autorizzazione al differimento del termine di versamento dei contributi**, **a partire dalla contribuzione** relativa al mese di **luglio 2022**.

| Sanzioni civili

In caso di **mancato o ritardato pagamento di contributi** (lettera a, comma 8, dell'art. 116 della L. n. 388/2000), la **sanzione civile** è del **6%** annuo (tasso dello 0,50% maggiorato di 5,5 punti).

Resta ferma, peraltro, **in caso di evasione, la sanzione civile del 30% annuo, nel limite del 60%** dell'importo dei contributi o premi **non corrisposti entro la scadenza** di legge.

| Procedure concorsuali

Anche in ipotesi di **procedure concorsuali**, **le sanzioni ridotte** applicate nella fattispecie prevista dall'articolo 116, comma 8, lettera a) della L. n. 388/2000, **sono pari al 2,50%** (tasso Euro-sistema aumentato di due punti percentuali), **fermo restando l'integrale pagamento dei contributi e delle spese**.

Il **limite massimo della riduzione non può** peraltro **essere inferiore all'interesse legale**, per cui lo stesso sarà pari al tasso legale, mentre il limite minimo sarà pari all'interesse legale maggiorato di due punti.

Poiché, chiarisce l'Istituto, per effetto della decisione BCE in oggetto, il tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento (ex TUR) è inferiore a quello legale (1,25% annuo) **dal 27 luglio 2022 la riduzione delle sanzioni opera sulla base di tali ultime misure**

Erogazione indebita Cig Covid-19, recupero

È in fase di avvio il **recupero delle somme indebitamente erogate** a titolo di anticipo del 40% della **Cig con causale Covid-19**.

Con il [messaggio n. 3179 del 29 agosto 2022](#) l'Inps ne illustra le modalità.

| Cig Covid-19, il quadro normativo

La fattispecie trova il suo fondamento nell'art. 22-quater, comma 4, del D.L. n. 18/2020, convertito con modificazioni, dalla L. n. 27/2020, in base al quale **l'Inps dispone**, nel caso di domande con richiesta di **pagamento diretto**, **l'anticipazione del trattamento Cig con causale Covid-19** nella misura del **40%** delle ore autorizzate nell'intero periodo, salvo **successivo eventuale pagamento del residuo o recupero degli importi indebitamente anticipati** nei confronti del datore di lavoro.

Proprio per assicurare la tempestiva erogazione dell'anticipo, **i pagamenti sono stati perciò effettuati in base ad un procedimento di pre-istruttoria automatizzata** che ha consentito il pagamento dell'anticipo del 40% **anche nei casi in cui l'autorizzazione** alla prestazione principale **non fosse ancora stata emessa**.

Tale **gestione transitoria si è conclusa ad aprile 2021**, di conseguenza **dal mese successivo l'anticipo è stato erogato** solo a seguito dell'intervenuta **autorizzazione** della domanda di integrazione salariale a pagamento diretto con **richiesta di anticipo del 40%**.

| Indebita erogazione, quando ricorre?

In base alla normativa emergenziale in esame, e come illustrato dall'Istituto con la precedente circolare n. 78/2020, **il recupero** nei confronti del datore di lavoro **degli importi indebitamente erogati** a titolo di anticipo avviene **per uno dei seguenti motivi**:

- **anticipazione di un importo superiore a quello** effettivamente **dovuto** a titolo di saldo **sulla base delle richieste** di pagamento **inviate entro i termini** di decadenza (vale a dire entro la fine del mese successivo al termine dell'integrazione salariale autorizzato ovvero, se posteriore, entro trenta giorni dalla notifica del provvedimento di concessione);

- **anticipazione di importi in favore di lavoratori a cui non è mai stato liquidato il saldo**, perché non dovuto o **perché non è pervenuta nessuna richiesta** di pagamento entro i previsti termini;
- pagamenti effettuati con riferimento a **domande poi annullate o rifiutate**.

Come si restituisce l'indebito

L'Istituto, verificato l'indebito, procede alla notifica di apposita **comunicazione di debito** nei confronti dei datori di lavoro tramite **avviso di pagamento pagoPA** da saldare **nei successivi sessanta giorni**.

Gli utenti in possesso di **credenziali SPID** almeno di secondo livello o superiore, **di CNS** o di **CIE 3.0** possono visualizzare e stampare gli avvisi di pagamento nel sito Inps seguendo il percorso: "Prestazioni e servizi" > "Servizi" > "Portale dei Pagamenti" > "Indebiti dei Datori di Lavoro" e **pagare attraverso una delle seguenti modalità**:

- accedendo al **portale dei pagamenti** del sito, tramite il pagamento online pagoPA, **utilizzando la carta di credito/debito, il conto corrente o altri metodi di pagamento** disponibili;
- attraverso **le agenzie** della propria banca, **l'home banking**, gli **sportelli ATM** abilitati, gli **esercenti** aderenti al sistema pagoPA (bar, edicole, ricevitorie, tabaccherie, farmacie e supermercati), gli **uffici postali**;
- **utilizzando l'App IO**.

Rateizzazione e recupero coattivo

Per i crediti superiori a **€ 100** il pagamento può essere **dilazionato** senza interessi e **senza che occorra presentare alcuna domanda** (il sistema propone infatti in automatico le modalità di restituzione in unica soluzione o in forma rateizzata), nel rispetto delle seguenti regole:

- **le rate mensili non possono essere di importo inferiore a € 60**, fatta salva la rata finale;
- **la durata** della rateizzazione **non può essere superiore a 24 mensilità**;
- le rate successive alla prima hanno una **scadenza a 30 giorni dalla precedente**.

In caso di **mancato pagamento della somma indebita** entro 60 giorni dalla notifica o, nei casi di pagamento rateizzato, **di mancato versamento di due rate consecutive**, i crediti verranno **richiesti**, maggiorati di interessi, tramite **Avviso di addebito con valore di titolo esecutivo** contestualmente consegnato all'Agenzia delle Entrate - Riscossione per l'avvio delle attività di recupero coattivo.

Lavoro, Protocollo per semplificare il nulla osta per i cittadini non comunitari

Sottoscritto in data 3 agosto 2022 dal **Ministero del Lavoro** e da alcune **Organizzazioni dei datori di lavoro**, comparativamente più rappresentative a livello nazionale, il protocollo d'intesa di cui all'articolo 44 comma 5 del **Decreto Semplificazioni**, il DL n. 73/2022, convertito con Legge 122 del 4 agosto 2022, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 193 del 19 agosto 2022.

Il suddetto provvedimento prevede al citato articolo 44 alcune **semplificazioni applicabili alle verifiche previste in relazione agli ingressi** regolati dai decreti di cui all'articolo 3, comma 4, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 ([Decreto Flussi](#)), per le annualità 2021 e 2022.

DL Semplificazioni, verifica requisiti lavoratori stranieri

In particolare, al comma 1 dell'articolo 44 viene sancito che in relazione agli ingressi previsti per le annualità 2021 e 2022, l'[asseverazione necessaria al nulla osta per il lavoro subordinato di personale extra Ue](#), che in precedenza era di competenza degli Ispettorati del Lavoro, ora, viene demandata, in via esclusiva, ai **professionisti** di cui all'art. 1 della Legge n. 12/79 (**consulenti del lavoro, avvocati e commercialisti**) nonché alle organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Le verifiche di congruità tengono anche conto della capacità patrimoniale, dell'equilibrio economico-finanziario, del fatturato, del numero dei dipendenti, e del tipo di attività svolta dall'impresa.

In caso di esito positivo delle verifiche è rilasciata apposita asseverazione che il **datore di lavoro** produce unitamente alla richiesta di assunzione del lavoratore straniero.

Per le domande già proposte per l'annualità 2021, l'asseverazione è presentata dal datore di lavoro al momento della sottoscrizione del **contratto di soggiorno**.

Le suddette disposizioni non si applicano relativamente alle annualità 2021 in relazione alle quali le citate verifiche sono già state effettuate dall'Ispettorato nazionale del lavoro. In tale ultimo caso i datori di lavoro richiedenti non sono tenuti a munirsi dell'asseverazione.

Protocollo per l'ulteriore semplificazione delle procedure di ingresso

Il comma 5 dell'articolo 44 prevede un'ulteriore semplificazione con cui si **esclude la presentazione della asseverazione da parte del datore di lavoro**, al momento della sottoscrizione del

contratto di soggiorno presso lo **Sportello Unico per l'Immigrazione**, con riferimento alle istanze per il rilascio del **nulla osta al lavoro** presentate dalle **Organizzazioni datoriali** che hanno sottoscritto con il Ministero del Lavoro il Protocollo di intesa in oggetto.

Il [Protocollo del 3 agosto 2022](#) dà, quindi, attuazione alla suddetta disposizione e si inserisce nel quadro di attuazione delle procedure semplificate relative all'ingresso in Italia di personale non comunitario per motivo di lavoro subordinato, con riferimento agli ingressi previsti dal **Decreto flussi** adottato per il 2021 e da adottarsi per il 2022.

Infatti, grazie a questo protocollo le associazioni firmatarie si impegnano a garantire da parte dei propri associati il rispetto dei requisiti concernenti l'osservanza delle prescrizioni dei contratti collettivi e la congruità delle richieste presentate nell'ambito del Decreto flussi rispetto alla capacità economica, ai fini della concessione del nulla osta al lavoro subordinato relativo a cittadini non comunitari.

Concretamente, le organizzazioni acquisiranno da parte del datore di lavoro associato una dichiarazione che ne attesti il possesso dei requisiti nonché la documentazione comprovante, che dovrà essere conservata per un periodo di cinque anni, come indicato nella Circolare n. 3/2022 dell'INL.

Resta, comunque, ferma la possibilità, per l'Ispettorato del Lavoro e l'Agenzia delle Entrate, di effettuare controlli a campione su requisiti e procedure.

Ricapitolando, dunque, nell'ipotesi di sottoscrizione del Protocollo in oggetto:

- il datore di lavoro è esonerato dalla presentazione, insieme alla richiesta di assunzione del lavoratore straniero o in fase di sottoscrizione del contratto di soggiorno per le domande già proposte per l'annualità 2021, dell'asseverazione di cui all'art. 44, co. 2 del DL n. 73/2022;
- "il nulla osta al lavoro per gli stranieri è sostituito da una comunicazione da parte del datore di lavoro della proposta di contratto di soggiorno per lavoro subordinato". Tali comunicazioni, in luogo delle richieste di nulla osta, potranno valere a partire dalle procedure del prossimo decreto flussi 2022.

Il Protocollo avrà la durata di due anni ed è rinnovabile. L'Adesione è aperta anche ad altre Organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale, che potranno inviare apposita richiesta all'indirizzo DGImmigrazioneDiv3@lavoro.gov.it, a seguito della quale si riceveranno le indicazioni per la successiva sottoscrizione.

Bonus 200 euro ai collaboratori sportivi: a chi e quando spetta

Dallo scorso 10 agosto è entrato in vigore il cd. [Decreto Aiuti-bis](#). Il decreto-legge 9 agosto 2022, n. 115, recante le attese misure urgenti in materia di energia, emergenza idrica, politiche sociali e industriali, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il 9 agosto 2022.

Il disegno di legge di conversione in legge (ddl n. 2685) è stato assegnato alle Commissioni riunite 5ª (Bilancio) e 6ª (Finanze e tesoro) in sede referente del Senato prima della pausa estiva ed è atteso in Aula il prossimo 6 settembre.

In attesa di conoscere gli esiti del percorso parlamentare di conversione, che deve obbligatoriamente concludersi entro l'8 ottobre 2022, è utile dare conto di una importante **novità per i collaboratori sportivi**.

La novità riguarda l'ormai noto [bonus di 200 euro](#), la cui platea di beneficiari è stata estesa dall'articolo 22 del decreto Aiuti-bis.

Bonus 200 euro: nuovi beneficiari

L'articolo 22 del Decreto Aiuti-bis riconosce l'[indennità dei 200 euro](#) di cui all'articolo 31 del decreto Aiuti (decreto-legge 17 maggio 2022, n. 50 convertito con modificazioni dalla legge 15 luglio 2022, n. 91), anche **in favore dei lavoratori con rapporto di lavoro in essere nel mese di luglio 2022** e che fino alla data di entrata in vigore del decreto aiuti **non hanno beneficiato dell'esonero contributivo** di cui all'articolo 1, comma 121, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, perché interessati da **eventi con copertura di contribuzione figurativa integrale dall'INPS**. E' il caso, per esempio, dei cassaintegrati e delle lavoratrici rientrate dalla maternità. L'indennità è corrisposta nel mese di ottobre 2022 dai datori di lavoro e conguagliata nello stesso mese.

Il bonus è poi riconosciuto ai **pensionati con decorrenza entro il 1° luglio 2022** nonché, su domanda degli interessati e a determinate condizioni, ai **dottorandi e agli assegnisti di ricerca** (INPS, comunicato stampa 16 agosto 2022).

Infine, per quanto qui di interesse, il bonus è riconosciuto anche ai collaboratori sportivi, gravemente colpiti dalla crisi pandemica e dall'ulteriore crisi energetica.

Bonus 200 euro ai collaboratori sportivi

La lettera c) dell'articolo 22 del decreto-legge 9 agosto 2022, n. 115 inserisce nel novero dei **beneficiari** della nuova una tantum di 200 euro introdotta dagli articoli 31 e 32 del decreto aiuti **anche la categoria dei collaboratori sportivi**, esclusi in prima battuta dal beneficio.

L'indennità è erogata automaticamente (pertanto non sarà necessario presentare domanda) da Sport e Salute S.p.A. in favore dei collaboratori sportivi che abbiano **beneficiato** delle indennità Covid ovvero, più nel dettaglio, **di almeno una delle indennità emergenziali previste dalle misure di contenimento della diffusione del Covid-19**, in particolare:

- dal Cura Italia (articolo 96 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27);
- dal decreto Rilancio (articolo 98 del decreto-legge 9 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77);
- dal decreto Agosto (articolo 12 del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126);
- dal decreto Ristori (articolo 17, comma 1, e 17-bis, comma 3, del decreto-legge 28 ottobre 2020, n. 137, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 dicembre 2020, n. 176);
- dal decreto Sostegni (articolo 10, commi da 10 a 15, del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 maggio 2021, n. 69);
- dal decreto Sostegni bis (articolo 44 del decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 luglio 2021, n. 106).

N.B. Si stima che l'estensione della platea dei beneficiari riguarderà circa 148.000 soggetti, con un fabbisogno complessivo di euro 30 milioni (Relazione tecnica al ddl n. 2685), fabbisogno esattamente compensato dalle risorse stanziato e trasferite, per il 2022, a Sport e Salute S.p.A.

E' previsto infine che Sport e Salute S.p.A. e INPS si scambino tempestivamente tutti i dati utili ad evitare sovrapposizioni di pagamento e per la più corretta e tempestiva applicazione della misura.

Cig in costanza di rapporto di lavoro, in arrivo nuovo decreto

È in attesa di registrazione presso la Corte dei Conti il **decreto n. 142 del 2 agosto 2022** con cui il Ministero del lavoro integra la normativa in tema di **ammortizzatori sociali in costanza di**

rapporto di lavoro, di cui al D.lgs. n. 148/2015, con riferimento ai **progetti formativi e di [ri-qualificazione professionale](#)** dei lavoratori.

Vediamo di che si tratta.

Datori di lavoro destinatari

Per fronteggiare nell'anno 2022 situazioni di particolare difficoltà economica, **i datori di lavoro possono richiedere un [ulteriore periodo di Cig](#) per un massimo di 26 settimane, da fruire entro il prossimo 31 dicembre.**

Detta disposizione si applica a:

- imprese industriali **manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas;**
- **cooperative di produzione e lavoro che svolgano attività simili a quella degli operai delle imprese industriali**, ad eccezione delle cooperative elencate dal D.P.R. n. 602/70;
- imprese **dell'industria boschiva, forestale e del tabacco;**
- **cooperative agricole, zootecniche e loro consorzi** che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli propri (per i soli dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato);
- imprese addette al **noleggior e alla distribuzione dei film** e di **sviluppo e stampa di pellicola cinematografica;**
- imprese industriali per la **frangitura delle olive per conto terzi;**
- imprese **produttrici di calcestruzzo preconfezionato;**
- imprese addette agli **impianti elettrici e telefonici;**
- imprese addette **all'armamento ferroviario;**
- imprese **industriali degli enti pubblici** il cui **capitale non sia interamente di proprietà pubblica;**
- imprese **industriali e artigiane dell'edilizia e affini;**
- imprese **industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo;**
- imprese artigiane che svolgono **escavazione e lavorazione di materiali lapidei**, con esclusione di quelle che svolgono la lavorazione in laboratori con strutture e organizzazione distinte dalla attività di escavazione.

Condizioni, durata e caratteristiche dell'intervento di integrazione salariale

Condizione necessaria per i datori di lavoro sopra elencati è il **raggiungimento del limite massimo di durata del trattamento ordinario di integrazione salariale**; il nuovo periodo può essere richiesto per una **durata massima di 26 settimane** fruibili, anche in modo frazionato, nell'arco temporale ricompreso **tra il 22 marzo 2022 e il 31 dicembre 2022**.

Assegno di integrazione salariale a carico del FIS e dei Fondi di solidarietà bilaterali

Sempre per fronteggiare nell'anno 2022 situazioni di particolare difficoltà economica, **i datori di lavoro fino a 15 dipendenti** che operano in determinati settori **possono** inoltre **richiedere un ulteriore periodo di assegno di integrazione salariale**, comprensivo di contribuzione figurativa/correlata, **per un massimo di otto settimane da fruire entro il 31 dicembre 2022**.

Destinatari sono i **datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione del Fis** e dei **Fondi di solidarietà bilaterali** che operano nei settori del **turismo**, della **ristorazione**, di **intrattenimento**, **distribuzione cinematografica**, di **video** e di **programmi televisivi**, di **proiezione cinematografica** o **parchi divertimenti e tematici** che **non possono accedere ad ulteriori periodi di assegno di integrazione salariale**.

La **deroga opera esclusivamente con riguardo ai limiti massimi di durata dei trattamenti**, fermi restando quindi gli ulteriori requisiti richiesti per accedere alla prestazione di assegno di integrazione salariale.

Le novità del decreto

I **beneficiari di integrazioni salariali straordinarie** devono dunque partecipare a **iniziative formative** o di **riqualificazione** per il reinserimento lavorativo, non essendo più previste misure straordinarie di sostegno al reddito **scollegate da politiche attive e da formazione e riqualificazione**.

Il decreto in esame definisce le **modalità di attuazione**, prevedendo che **i progetti i formativi** devono individuare i **fabbisogni dei lavoratori in base alla riduzione o sospensione dell'attività lavorativa** per sviluppare competenze che ne agevolino **il riassorbimento nella stessa realtà aziendale**.

Le competenze già possedute, invece, **sono valorizzate attraverso delle valutazioni** in ingresso **che personalizzino i percorsi** non per materie da studiare ma per cose da saper fare.

Alla fine del percorso è rilasciata **un'attestazione di trasparenza**, una sorta cioè di **certificazione dei risultati di apprendimento** utile anche per il **conseguimento di una qualificazione di livello europeo EQF 3 o 4**.

I progetti possono essere **cofinanziati dalle Regioni o dai fondi paritetici interprofessionali** (in tale ultimo caso, attingendo dallo 0,30% della contribuzione obbligatoria dei lavoratori dipendenti per la formazione continua).

| Le sanzioni

Sussistendo un preciso **obbligo del lavoratore di partecipare alle iniziative di formazione e riqualificazione**, il **mancato adempimento**, non dovuto a malattia, infortuni, servizio civile, gravidanza, gravi motivi familiari, limitazioni legali della mobilità personale o cause di forza maggiore, è **sanzionato dal D.M. n. 140 del 2 agosto 2022** (in attesa di pubblicazione) con **decurtazioni progressive** direttamente **proporzionali alla percentuale di assenza**.

La **mancata partecipazione tra il 25% e il 50%** delle ore complessive comporta il **taglio di un terzo delle mensilità del trattamento di integrazione salariale straordinario** (Cigs, Fis e prestazioni di altri fondi bilaterali), ferma restando comunque **la sanzione minima** della decurtazione di una mensilità del trattamento.

Se la mancata partecipazione supera il 50% e arriva all'80%, la decurtazione sale fino alla **metà delle mensilità**; oltre l'80% è prevista la decadenza dall'integrazione salariale.

GUIDA PRATICA

Smart working: accordo individuale e nuove comunicazioni

Da due anni a questa parte lo **smart working** monopolizza l'attenzione dei più.

La pandemia da Covid-19 ha giocato un ruolo centrale nella diffusione dell'istituto, utilizzato come strumento di prevenzione.

Oggi, in fase post pandemica, il lavoro agile, pur recuperando le sue originarie finalità (incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, come espressamente previsto dall'articolo 18 della legge 22 maggio 2017, n. 81), si presenta un istituto in costante trasformazione anche grazie alla spinta innovatrice del Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile, siglato il 7 dicembre 2021.

Concentriamo la nostra attenzione su due aspetti del "nuovo" lavoro agile: il **ritorno alla stipula obbligatoria dell'accordo individuale** tra datore di lavoro e lavoratore e il passaggio ad un **nuovo regime di comunicazione**.

Ma andiamo con ordine partendo dalle novità operative dal 1° settembre 2022.

Smart working: cosa cambia dal 1° settembre 2022

Dal 1° settembre 2022 il datore di lavoro che voglia avviare lo smart working deve seguire i seguenti passaggi formali:

Step 1

Stipulare obbligatoriamente l'accordo individuale con il lavoratore. L'accordo va conservato per un periodo di 5 anni dalla sottoscrizione.

Step 2

Comunicare in via telematica al Ministero del lavoro e delle politiche sociali le informazioni relative all'accordo secondo nuove modalità di cui si dirà in seguito, non allegando l'accordo.

Norme e prassi di riferimento

La disciplina dei nuovi obblighi di comunicazione è contenuta nell'articolo 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, come modificato dall'articolo 41-bis del decreto Semplificazioni (decreto-legge 21 giugno 2022, n. 73 convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2022, n. 122).

Le modalità operative sono state definite con decreto ministeriale n. 149 del 22 agosto 2022.

Il Ministero del lavoro ha pubblicato i primi chiarimenti in data 26 agosto 2022.

Smart working: stipula dell'accordo individuale

Dal 1° settembre 2022 torna ad essere obbligatoria la stipula dell'accordo individuale di smart working tra datore di lavoro e lavoratore.

Si ricorda che l'**accordo va stipulato per iscritto** e deve prevedere necessariamente i seguenti **contenuti essenziali**:

- a) la **durata**, che può essere a termine o a tempo indeterminato;
- b) l'alternanza tra i periodi di lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali;
- c) i luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento della prestazione lavorativa esterna ai locali aziendali;
- d) gli aspetti relativi all'**esecuzione della prestazione lavorativa** svolta al di fuori dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e alle condotte che possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari nel rispetto della disciplina prevista nei contratti collettivi;
- e) gli **strumenti di lavoro**;
- f) i **tempi di riposo** del lavoratore e le misure tecniche e/o organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione;
- g) le **forme e le modalità di controllo** della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, secondo quanto stabilito dall'art. 4, legge 20 maggio 1970, n. 300 (Stat. Lav.) e dalla normativa in materia di protezione dei dati personali;
- h) l'attività formativa eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile;

i) le forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali.

Smart working: attenzione alle priorità

È bene sottolineare una **importante novità** per i datori di lavoro che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile.

Il legislatore dispone che, dal 13 agosto 2022, venga data **priorità alle richieste presentate** dalla lavoratrice e dal lavoratore:

- **con figli fino a 12 anni di età;**
- con **figli in condizioni di disabilità grave** ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, senza limite di età;
- con **disabilità grave accertata** ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- **caregiver familiare** (articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205). Rientrano in tale categoria la persona che assiste e si prende cura del coniuge, dell'altra parte dell'unione civile tra persone dello stesso sesso o del convivente di fatto (legge 20 maggio 2016, n. 76), di un familiare o di un affine entro il secondo grado, ovvero, nei soli casi indicati dall'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, di un familiare entro il terzo grado che, a causa di malattia, infermità o disabilità, anche croniche o degenerative, non sia autosufficiente e in grado di prendersi cura di sé, sia riconosciuto invalido in quanto bisognoso di assistenza globale e continua di lunga durata ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, o sia titolare di indennità di accompagnamento.

Smart working: le nuove comunicazioni

Il datore di lavoro è tenuto a **comunicare in via telematica** al Ministero del lavoro e delle politiche sociali le informazioni contenute nell'accordo di smart working, in particolare i **nominativi dei lavoratori, la data di inizio e di cessazione delle prestazioni** di lavoro in modalità agile.

Le nuove modalità di comunicazione si applicano agli accordi individuali stipulati o modificati (ovvero prorogati) **a decorrere dal 1° settembre 2022**.

Il modulo da utilizzare è disponibile sul portale dei servizi on-line, accessibile tramite autenticazione SPID e CIE (<https://servizi.lavoro.gov.it>).

L'accesso è consentito con il profilo di Referente aziendale o di Soggetto Abilitato.

N.B. Il Referente aziendale può inviare comunicazioni solo per un'azienda. Il Soggetto Abilitato invece, nella medesima sessione di lavoro, può inviare comunicazioni per diverse aziende.

In alternativa alla trasmissione tramite applicativo web, è prevista la **modalità Massiva REST**. L'attivazione di tale modalità è subordinata all'invio preventivo di una richiesta di contatto tramite un form online disponibile nell'URP Online del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali al seguente indirizzo <https://urponline.lavoro.gov.it/s/crea-case?language=it> - Categoria: Comunicazioni telematiche - Sottocategoria: Lavoro agile – abilitazione servizi REST.

Va indicato almeno un referente tecnico al quale potersi rivolgere per concludere la procedura di abilitazione.

Di seguito si elencano le tipologie di comunicazione.

Tipologie	Contenuto
Inizio	Avvio del periodo di lavoro agile Rettifiche e aggiornamenti sui periodi di lavoro agile in corso già comunicati.
Modifica	E' possibile modificare la tipologia del rapporto di lavoro, la PAT INAIL, la Voce di tariffa INAIL, la tipologia di durata, la data di sottoscrizione dell'accordo, la data di cessazione. Eliminazione di un periodo di lavoro agile precedentemente comunicato. La cancellazione riguarda tutto il periodo di lavoro agile, comunicato con l'ultima comunicazione temporalmente inviata.
Annullamento sottoscrizione	Sul punto il Ministero del lavoro ha disposto che tale opzione non va confusa con una cessazione o un recesso anticipato né dal periodo di lavoro agile né dal rapporto di lavoro.
Recesso	Chiusura anticipata dei periodi di lavoro agile (articolo 19, comma 2 della Legge n. 81/2017).

Smart working: tempi di adempimento e sanzioni

Le **comunicazioni vanno effettuate entro il termine di 5 giorni**. In fase di prima applicazione, l'obbligo potrà essere assolto **entro il 1° novembre 2022**.

I datori di lavoro che non adempiono nei tempi indicati rischiano una sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato.

Infine, si evidenzia che i dati della comunicazione sono resi disponibili all'INAIL con le modalità previste dal codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82.

Normativa e prassi

Ministero del lavoro, decreto n. 149 del 22 agosto 2022

Ministero del lavoro, nota del 26 agosto 2022

Decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105

Articolo 23, Legge 22 maggio 2017, n. 81, modificato dall'articolo 41-bis del DL 21 giugno 2022, n. 73.

ADEMPIMENTI E SCADENZE

01 settembre 2022

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Scuole private religiose

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Agenzie marittime

Premio continuità professionale Soggetti: Agricoltura - contoterzisti

Corresponsione tranche una tantum Soggetti: Autostrade Anas

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Calzature - Industria

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Consorzi di bonifica

Corresponsione tranche una tantum Soggetti: emittenti radiofoniche

Corresponsione tranche una tantum Soggetti: Farmacie municipalizzate

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Lapidei - Artigianato

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Lapidei - pmi non Artigiani

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Legno e Arredamento - Artigianato

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Legno e Arredamento - pmi non artigiane

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Panificazione Federpanificazione

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Panifici industria - Federpanificazione

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Panifici industria - Fiesa

Corresponsione tranche una tantum Soggetti: Radiotelevisione - emittenti televisive

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Scuole private laiche

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Scuole private religiose

Decorrenza nuovi minimi retributivi Soggetti: Vetro industria - settori a soffio