



Oggetto: le novità di agosto e settembre in materia di lavoro.

Quest' estate la legge non è di certo andata in vacanza.

Riportiamo di seguito i principali cambiamenti intercorsi nell'ultimo periodo.

Nuovi obblighi informativi per i datori di lavoro

Il D.Lgs. n. 104/2022 (Decreto Trasparenza), attuativo della Direttiva UE 2019/1152, ha introdotto l'obbligo del datore di lavoro di fornire al lavoratore una serie di ulteriori informazioni relative al rapporto di lavoro che, grazie alla Circ. n. 4/2022 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, possono essere rese sotto forma di rinvio alle disposizioni della contrattazione collettiva applicata.

In virtù dei nuovi oneri, le imprese dovranno comunicare e rendere accessibili a ciascun lavoratore in modo chiaro e trasparente le informazioni previste dal D.Lgs. n. 104/2022 e conservare la prova dell'avvenuta trasmissione per cinque anni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

I nuovi adempimenti sono dovuti per gli assunti dal 13 agosto 2022 ma, qualora i dipendenti già in forza in tale data ne facciano richiesta, il datore di lavoro dovrà fornire loro le medesime informazioni entro 60 giorni.

In caso di mancata comunicazione al lavoratore, delle predette informazioni, è prevista una sanzione amministrativa pecuniaria di entità variabile.

Lo Studio Giarola sta supportando i clienti con le informative da allegare e consegnare con la lettera di assunzione.

Fringe benefit

Viene elevato a 600 euro, per il periodo d'imposta 2022, il limite di esenzione fiscale e contributivo relativo alle elargizioni di beni e servizi da parte dei datori di lavoro.

L'art. 12 del D.L. n. 115/2022, oltre a prevedere l'aumento del limite esentasse legato ai fringe benefit, introduce come importante novità l'ampliamento dei beni e servizi oggetto di agevolazione. Più specificamente, rientrano nel beneficio anche le somme erogate o rimborsate ai dipendenti per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.

Si ricorda che per il 2022, in aggiunta al nuovo limite di 600,00 euro, si possono riconoscere anche buoni carburante per un valore massimo di 200 euro che, pertanto, per espressa previsione del legislatore, è un ulteriore beneficio.

Si attendono ulteriori chiarimenti dall'Agenzia delle Entrate.

Estensione ad ulteriori categorie di lavoratori dell'indennità una tantum di 200 euro

Ai lavoratori dipendenti, con rapporto di lavoro in essere nel mese di luglio 2022, che nel primo semestre dell'anno 2022 non abbiano beneficiato dell'esonero contributivo dello 0,80%, in quanto

interessati da eventi coperti da contribuzione figurativa integrale dall'INPS, verrà erogato il bonus di 200 euro con la retribuzione del mese di ottobre 2022.

Il bonus verrà corrisposto previa dichiarazione del lavoratore:

- di non aver già ricevuto il bonus;
- di essere stato destinatario di eventi coperti figurativamente dall'INPS nel primo semestre dell'anno 2022;
- di non essere titolare di pensione ovvero facente parte di un nucleo familiare beneficiario del reddito di cittadinanza.

Si attende circolare Inps per le istruzioni operative.

Esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti

Per i periodi di paga dall' 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022, compresa la tredicesima o i relativi ratei erogati nei predetti periodi di paga, l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti, il cui imponibile previdenziale mensile non sia superiore a 2.692 euro, sarà aumentato al 2% (attualmente allo 0,80%).

Per l'applicazione effettiva dell'esonero, si attendono istruzioni dall' Inps.

Smart working

A decorrere dall' 1.09.2022, le aziende che vorranno avvalersi dello smart working, devono stipulare accordi individuali con i dipendenti che vogliono adottare questa modalità organizzativa di lavoro.

I datori di lavoro non dovranno comunque trasmettere gli accordi stipulati con i singoli lavoratori ma si limiteranno a comunicare, attraverso l'apposito applicativo ministeriale, i nominativi dei lavoratori, la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile.

La mancata comunicazione prevede l'applicazione, da parte dell'Ispettorato del Lavoro, di una sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro, per ogni lavoratore interessato.

Esonero contributivo per assunzioni di lavoratori provenienti da aziende in crisi

Con la circolare n. 99 del 7 settembre 2022, l'INPS detta le modalità di richiesta e godimento dell'esonero per l'assunzione di lavoratori subordinati:

- provenienti da imprese la cui crisi aziendale sia stata gestita con il coinvolgimento dei componenti della struttura per la crisi d'impresa;
- di lavoratori licenziati per riduzione di personale da dette imprese nei sei mesi precedenti;
- di lavoratori impiegati in rami di azienda oggetto di trasferimento da parte delle imprese stesse.

L'incentivo si applica alle assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato e ai trasferimenti di lavoratori effettuati dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022 ed è pari, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, all'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro.

L'importo massimo dell'esonero è di 6.000 euro annui (500 euro mensili, 16,12 euro al giorno) per 36 mesi e per usufruirne sarà necessario presentare apposita domanda all' Inps.

Restando a disposizione per ogni chiarimento si rendesse necessario, porgiamo i più Cordiali Saluti.

STUDIO GIAROLA