

# CIRCOLARE LAVORO

15 NOVEMBRE 2022



## NEWS

Dall'1 al 15 novembre 2022



## ADEMPIMENTI E SCADENZE

Dal 16 al 30 novembre 2022



## GUIDA PRATICA

Smart working: come orientarsi tra proroghe e procedure

- Lavoratori "agevolati" fino al 31 dicembre 2022
- Procedura emergenziale e nuova procedura ordinaria
- Comunicazioni a doppio binario, le regole da osservare

## Sommario

Fondo Nuove Competenze, al via la seconda edizione	2
Lavoratrici madri, chiarimenti sull'esonero contributivo	4
Congedo parentale 2022, le regole Inps per le domande	7
Bonus 150 euro senza dichiarazione per i pubblici dipendenti	8
Liquidazione TFS-TFR solo online: in chiaro tutti gli adempimenti	10
Inps, esonero 1,2% per tredicesima erogata dopo il 1° luglio	13
Fondo Nuove Competenze: non finanziabile la formazione interna	14
Lavoro sportivo: in Gazzetta Ufficiale le modifiche alla riforma	18
Conversione del decreto Aiuti-ter: cambiano le norme anti-delocalizzazione	21
Guida Pratica: Smart working: come orientarsi tra proroghe e procedure	23
Adempimenti e scadenze	26



## NEWS

Dall' **1** al **15** novembre 2022

## Fondo Nuove Competenze, al via la seconda edizione

Approvato il **10 novembre 2022** dall'Anpal, con il Decreto del proprio commissario straordinario n. 320, l'Avviso pubblico finalizzato alla realizzazione degli interventi afferenti alla seconda edizione del Fondo Nuove Competenze di cui all'art. 88 del D.L. n. 34/2020, secondo quanto previsto dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali dello scorso 22 settembre.

Vediamone le modalità di attuazione, rese note dall'Anpal stesso con **Comunicato** pubblicato sul proprio sito istituzionale.

### FNC, le novità

Istituito presso l'Anpal dall'articolo 88 del "Decreto Rilancio", il Fondo Nuove Competenze è un Fondo pubblico finalizzato a sostenere economicamente i datori di lavoro del settore privato che destinano parte dell'orario di lavoro alla formazione dei propri dipendenti.

Nell'ambito della disponibilità finanziaria di un miliardo di euro, il FNC permette ora quindi ai datori di lavoro privati di svolgere formazione per il proprio personale, **previa stipula di accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro sottoscritti entro il 31 dicembre 2022 e realizzabili anche nel 2023**, rimborsando parte del costo delle ore destinate appunto alla frequenza di percorsi di sviluppo delle competenze.

I progetti formativi devono prevedere per ciascun lavoratore una **durata minima di 40 ore e massima di 200 ore**.

Rispetto alla precedente, due sono le principali novità di questa seconda edizione:

- **gli interventi sono rivolti** quasi integralmente **a sostenere i cambiamenti connessi alla doppia transizione digitale ed ecologica;**
- **vengono ora coinvolti i Fondi interprofessionali**, a garanzia dell'efficacia e della qualità dei percorsi formativi, **che devono manifestare il proprio interesse a finanziare i progetti entro il prossimo 3 dicembre.**

### La transizione digitale ed ecologica

I contenuti dei progetti formativi devono riguardare quindi, per questa seconda edizione, l'aggiornamento a seguito della transizione digitale ed ecologica in funzione di uno dei seguenti processi:

- produzione e commercializzazione di beni e servizi che richiedono un **aggiornamento delle competenze digitali**;
- **efficientamento energetico** e uso di fonti sostenibili;
- **promozione dell'economia circolare**, della riduzione di sprechi e del corretto trattamento di scarti e rifiuti, incluso il trattamento acque;
- produzione e commercializzazione di **beni e servizi a ridotto impatto ambientale**;
- produzione e commercializzazione sostenibile di beni e servizi nei settori **agricoltura, silvicoltura e pesca, incluse le attività di ricettività agrituristica**;
- promozione della sensibilità ecologica, di azioni di valorizzazione o riqualificazione del patrimonio ambientale, artistico e culturale;
- adeguamento strutturale delle competenze dei lavoratori conseguente alla sottoscrizione di **accordi di sviluppo per progetti di investimento strategico**.

## I contributi

A seguito delle intese di rimodulazione dell'orario di lavoro sottoscritte **entro il 31 dicembre 2022 la parte dell'orario di lavoro finalizzata a percorsi formativi è finanziata** dal Fondo secondo le seguenti modalità:

- **la retribuzione oraria**, al netto degli oneri previdenziali a carico del lavoratore, **è finanziata dal Fondo per un ammontare pari al 60% del totale** (100% in presenza di accordi che prevedano anche una riduzione dell'orario normale di lavoro a parità di retribuzione complessiva per almeno un triennio in favore di tutti i lavoratori);
- **gli oneri relativi ai contributi previdenziali e assistenziali delle ore destinate alla formazione sono rimborsati al 100%**, includendo anche la quota a carico del lavoratore, al netto degli eventuali sgravi contributivi fruiti nel mese di approvazione dell'istanza di accesso al Fondo.

**Il contributo massimo** concedibile, erogato dall'Inps, per singola domanda **non può superare i 10 milioni di euro**; è ammessa, altresì, la possibilità per il datore di lavoro di chiedere una **anticipazione fino al 40%** previa presentazione di una fidejussione bancaria o polizza fidejussoria assicurativa.

## Le domande, presentazione e istruttoria

Per quel che riguarda le tempistiche, come detto, gli accordi con le rappresentanze sindacali devono essere sottoscritti entro il prossimo 31 dicembre, mentre **le domande** contenenti i progetti formativi **devono essere presentate tra il 13 dicembre 2022 ed il 28 febbraio 2023** sull'apposita piattaforma informatica.

La gestione e l'istruttoria delle istanze è a cura di Anpal in collaborazione con l'Inps.

## Lavoratrici madri, chiarimenti sull'esonero contributivo

Arrivano dall'Inps, con il **messaggio n. 4042 del 9 novembre 2022**, ulteriori **chiarimenti in ordine al parziale esonero contributivo** introdotto in via sperimentale per il 2022 dall'art. 1, comma 137, della legge di Bilancio 2022 a favore delle lavoratrici madri del settore privato post congedo obbligatorio.

### Ambito applicativo

Il disposto normativo in oggetto ha introdotto, **per il 2022 ed in via sperimentale, l'esonero dal versamento del 50% dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato, per un anno, a decorrere dalla data del rientro nel posto di lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità.**

L'Istituto, con la circolare n. 102 dello scorso 19 settembre, ha poi fornito **un'interpretazione estensiva** riconoscendo l'esonero **anche se il rientro della lavoratrice avvenga dopo la fruizione del periodo di astensione facoltativa e dopo quello di interdizione post partum, purché** tali periodi siano fruiti **senza soluzione di continuità** rispetto al congedo obbligatorio.

### L'esonero, decorrenza

L'agevolazione si applica se il rientro effettivo della lavoratrice avviene **tra il 1° gennaio 2022 e il 31 dicembre 2022; in caso di posticipo del rientro** effettivo per ferie, malattia, o altre cause collocate senza soluzione di continuità rispetto al congedo obbligatorio, **si determina lo slittamento in avanti del dies a quo di decorrenza dell'esonero**, sempre a condizione che il rientro si verifichi entro il 31 dicembre 2022.

Viceversa, **in ipotesi di rientro effettivo della lavoratrice al termine del periodo di astensione per maternità** (anche seguito da congedo parentale), **le eventuali successive fruizioni dei congedi parentali non rilevano** ai fini del decorso dell'anno in cui si ha diritto all'applicazione dell'esonero; quindi, qualora una lavoratrice sia effettivamente rientrata in servizio al termine del periodo di astensione obbligatoria e – successivamente al rientro – si sia avvalsa del congedo facoltativo, la stessa avrà diritto all'applicazione dell'esonero dal primo rientro effettivo nel posto di lavoro.

### L'esonero, calcolo dell'imponibile

Poiché l'esonero del 50% deve essere calcolato dalla data di rientro effettivo, **i giorni di ferie o di permessi retribuiti o di malattia eventualmente fruiti, senza soluzione di continuità e prima dell'effettivo rientro, non sono oggetto di esonero** e il relativo imponibile, pertanto, non determina il diritto all'agevolazione.

**Nelle ipotesi di rientri inframensili**, inoltre, l'esonero nell'ultimo mese di spettanza deve essere calcolato fino alla scadenza dell'anno di agevolazione previsto dalla legge e **la determinazione della quota di imponibile va effettuata in relazione agli eventi intercorsi nel mese di rientro.**

### L'esonero, cumulabilità con altre agevolazioni

L'agevolazione in oggetto è **cumulabile con eventuali altri esoneri contributivi** previsti per la contribuzione dovuta dal datore di lavoro e con quello sulla quota IVS a carico del lavoratore previsto per

il 2022 dall'articolo 1, comma 121, della legge di Bilancio 2022, e dall'articolo 20, comma 1, del Decreto "aiuti bis" nella misura dello 0,8% per il periodo gennaio 2022 - giugno 2022 e del 2% per il periodo luglio 2022 - dicembre 2022. La cumulabilità opera sull'intero ammontare della contribuzione a carico del dipendente.

## L'esonero, portabilità

In caso di cambio di datore di lavoro, occorre distinguere tra le seguenti ipotesi:

- **nel caso in cui ci sia soluzione di continuità** tra il precedente rapporto incentivato e il nuovo, **l'esonero non può essere riconosciuto;**
- **se invece non ci sia soluzione di continuità l'esonero continua a trovare applicazione,** trattandosi della prosecuzione del medesimo rapporto di lavoro;
- **se la lavoratrice, invece, non sia rientrata nel posto di lavoro** relativo al rapporto contrattuale **in costanza del quale si è verificata l'astensione per maternità, l'esonero può essere riconosciuto** presso il successivo datore di lavoro poiché, rispetto a esso, si verifica il primo rientro effettivo dall'astensione.

## Congedo parentale 2022, le regole Inps per le domande

Arrivano dall'Inps le **nuove regole** sulle procedure per presentare le **domande di congedo parentale** dei lavoratori dipendenti del settore privato e dei lavoratori iscritti alla Gestione separata, nonché per le domande di congedo facoltativo del padre.

La comunicazione del completamento degli aggiornamenti procedurali relativi alla **presentazione telematica della domanda di congedo parentale** delle lavoratrici e dei lavoratori dipendenti del settore privato e degli iscritti alla Gestione separata in attuazione del Decreto legislativo n. 105 del 2022 è avvenuta con il messaggio n. 4025 dell'8 novembre 2022.

### Congedo parentale e facoltativo del padre, novità normative

Il decreto legislativo n. 105 del 30 giugno 2022, ha dato attuazione alla Direttiva (UE) 2019/1158, al fine di conciliare l'attività lavorativa e la vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza, oltre che conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare.

A tale scopo, il suddetto decreto ha introdotto nel nostro ordinamento alcune novità normative in materia di **maternità, paternità e congedo parentale**.

L'Inps con due precedenti documenti di prassi - il messaggio n. 3066/2022 e la circolare n. 122/2022 - ha già fornito indicazioni in materia, tra cui la possibilità, nelle more degli aggiornamenti procedurali, di fruire dei congedi parentali come modificati dalla novella normativa, con **richiesta al proprio datore di lavoro o al proprio committente** e regolarizzando - dove previsto - successivamente la fruizione mediante presentazione della **domanda telematica all'INPS**.

Con il nuovo messaggio n. 4025/2022 viene, ora, comunicato il completamento degli aggiornamenti procedurali relativi alla presentazione telematica della domanda di congedo parentale, secondo le suddette novità legislative.

### Congedo parentale 2022, domande dei dipendenti e degli iscritti alla Gestione separata

Con riferimento ai dipendenti del settore privato e agli iscritti alla gestione separata, con il messaggio 4025/2022, l'Inps precisa che le domande di congedo parentale 2022 possono riguardare anche **periodi di astensione precedenti** alla data di presentazione della domanda stessa, purché relativi a periodi di astensione fruiti **tra il 13 agosto 2022** (data di entrata in vigore del D.lgs n. 105/2022) e **l'8 novembre 2022**.



#### ATTENZIONE

Per i periodi di congedo parentale successivi all'8 novembre (data di pubblicazione del messaggio), le domande devono essere presentate, come di consueto, prima dell'inizio del periodo di fruizione o, al massimo, il giorno stesso.

Inoltre, l'Inps comunica che le eventuali richieste inoltrate dal 13 agosto con le vecchie modalità saranno

considerate valide, anche se non si è atteso l'aggiornamento della procedura.



## NOTA BENE

Non è, quindi, necessario presentare una nuova domanda.

## Congedo facoltativo del padre e dei lavoratori autonomi

Per quanto riguarda il congedo facoltativo del padre di cui all'articolo 4, comma 24, lettera a), della Legge 28 giugno 2012, n. 92, l'Inps fa presente che la procedura di domanda per i pagamenti diretti dell'indennità consente la presentazione di domande per giorni di congedo fruiti prima del 13 agosto 2022.

Con riferimento ai lavoratori autonomi, invece, l'Istituto previdenziale annuncia che con un successivo messaggio sarà data comunicazione circa il rilascio delle implementazioni informatiche che interessano:

- il congedo parentale dei lavoratori autonomi;
- l'indennità anticipata di maternità delle lavoratrici autonome;
- il congedo di paternità obbligatorio a pagamento diretto.



## ATTENZIONE

Al momento, quindi, i lavoratori interessati potranno fruire delle relative tutele, in attesa della implementazione delle procedure informatiche, presentando successivamente la domanda telematica all'INPS.

## Bonus 150 euro senza dichiarazione per i pubblici dipendenti

I pubblici dipendenti non dovranno rendere l'autodichiarazione per ottenere, dall'Amministrazione di appartenenza, il **bonus 150 euro**. E' quanto previsto dal disegno di legge di conversione del decreto Aiuti-ter (decreto-legge 23 settembre 2022, n. 144), recante ulteriori misure urgenti in materia di politica energetica nazionale, produttività delle imprese, politiche sociali e per la realizzazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).

Il disegno di legge, assegnato alle Commissioni riunite, Commissione speciale istituita il 19 ottobre 2022, è attualmente all'esame delle predette Commissioni che stanno vagliando i numerosi emendamenti presentati al provvedimento dalle diverse forze politiche.

La discussione in Aula alla Camera dei deputati è calendarizzata per il 10 novembre 2022.

Tra le prime proposte emendative approvate ve ne è una che riguarda l'indennità una tantum di importo pari a 150 euro in favore dei lavoratori dipendenti, prevista dall'articolo 18 del decreto-legge 23 settembre 2022, n. 144. Vediamo di cosa si tratta.

### Bonus 150 euro per i lavoratori dipendenti: cosa prevede il decreto Aiuti ter

L'articolo 18 del decreto Aiuti-ter prevede la **corresponsione di un'indennità una tantum di 150 euro a favore dei lavoratori dipendenti (con esclusione di quelli con rapporto di lavoro domestico ai quali il bonus è erogato su domanda dall'INPS) con una retribuzione** imponibile di competenza del mese di novembre **che non superi i 1.538 euro**.

Il bonus è erogato in via automatica (non è infatti necessario presentare specifica richiesta) dal datore di lavoro con la retribuzione erogata nella competenza del mese di novembre 2022 anche nei casi in cui il lavoratore sia interessato da eventi con copertura di contribuzione figurativa integrale dall'INPS.



#### ATTENZIONE

Il bonus è riconosciuto a condizione che il lavoratore, pubblico e privato, non sia titolare di trattamenti pensionistici, pensione o assegno sociale, pensione o assegno per invalidi civili, ciechi e sordomuti, trattamenti di accompagnamento alla pensione, nonché appartenenti a nuclei familiari beneficiari del reddito di cittadinanza (in questi casi si applicano, invece, le disposizioni di cui all'articolo 19 del decreto Aiuti-ter che attribuiscono all'INPS il compito di erogare, nel mese di novembre 2022, l'indennità una tantum).

Il lavoratore (attualmente sia pubblico che privato), a tal fine, è tenuto a presentare **apposita e preventiva dichiarazione "di non essere titolare delle prestazioni di cui all'articolo 19, commi 1 e 16"**.

L'INPS, con il messaggio n. 3806 del 20 ottobre 2022, ha pubblicato un fac-simile di dichiarazione, dall'utilizzo opzionale, personalizzabile dal datore di lavoro e non vincolante.



Tutte le istruzioni sull'indennità sono state fornite con la circolare n. 116 del 17 ottobre 2022.

### **Bonus 150 euro per i lavoratori dipendenti: le novità in arrivo**

A differenza di quanto stabilito per l'indennità una tantum di importo pari a 200 euro (articolo 31 del DI n. 50/2022, convertito, come integrato dall'articolo 36, comma 1, DI n. 73/2022, convertito, circolare n. 73 del 24 giugno 2022 e messaggio n. 3806 del 20 ottobre 2022), la preventiva dichiarazione da rendere al proprio datore di lavoro al fine di ricevere l'indennità di importo pari a 150 euro, dichiarazione con la quale appunto si afferma di non essere titolare 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 ovvero di non appartenere a un nucleo familiare beneficiario del Reddito di cittadinanza, **è obbligatoria sia per il lavoratore pubblico sia per quello privato.**

La proposta emendativa al disegno di legge di conversione del decreto Aiuti-ter, **approvata lo scorso 7 novembre**, prevede di modificare l'articolo 18, comma 1, del decreto-legge 23 settembre 2022, n. 144 aggiungendo, in fine, i seguenti periodi: "Limitatamente ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni per le quali i servizi di pagamento delle retribuzioni del personale siano gestiti dal sistema informatico del Ministero dell'economia e delle finanze ai sensi dell'articolo 11, comma 9, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111, i beneficiari dell'indennità sono individuati mediante apposite comunicazioni tra il Ministero dell'economia e delle finanze e l'Istituto nazionale della previdenza sociale, nel rispetto della normativa europea e nazionale in materia di protezione dei dati personali. Per i dipendenti di cui al terzo periodo non sussiste l'onere di rendere la dichiarazione prevista dal secondo periodo".

Pertanto, dall'entrata in vigore della disposizione novellata, i **pubblici dipendenti** le cui retribuzioni siano gestite dal sistema informatico del Ministero dell'Economia e delle Finanze **non saranno tenuti a presentare preventiva dichiarazione**, ottenendo l'indennità di 150 euro direttamente in busta paga in presenza, ovviamente, di tutti i requisiti di legge richiesti.

## Liquidazione TFS-TFR solo online: in chiaro tutti gli adempimenti

L'INPS, con la circolare n. 125 del 4 novembre 2022, comunica il **passaggio all'utilizzo esclusivo del canale telematico per il trattamento di fine servizio (TFS) e per il trattamento di fine rapporto (TFR)** a decorrere dal 1° gennaio 2023.

Il passaggio si colloca nell'ambito del più ampio processo di digitalizzazione dei servizi e delle procedure amministrative finalizzato a potenziare l'interoperabilità dell'INPS con le pubbliche Amministrazioni e a ridurre i tempi di definizione della procedura di liquidazione del TFS-TFR.

In particolare, l'Istituto vuole superare le criticità riscontrate nella trasmissione da parte delle Amministrazioni pubbliche dei modelli "PL/1", "350/P" e "TFR/1" cartacei richiesti per la liquidazione del TFS e del TFR, recuperando le informazioni disponibili nelle denunce contributive mensili del flusso Uniemens inviate dalle Amministrazioni stesse.

Per i rapporti di lavoro a tempo determinato del comparto Scuola l'invio dei dati giuridico-economici necessari alla liquidazione del TFR continua ad avvenire attraverso il flusso telematico MUR/MEF.

L'INPS illustra, nel nuovo flusso integrato tra TFS e Posizione Assicurativa in Uniemens, la sequenza di adempimenti a carico del datore di lavoro e della Struttura territoriale di competenza che si articola nelle seguenti fasi:

- Fase 1: Sistemazione della Posizione Assicurativa;
- Fase 2: Inserimento dell'ultimo miglio TFS;
- Fase 3: Comunicazione di cessazione TFS;
- Fase 4: Calcolo del TFS;
- Fase 5: Certificazione TFS cedibile/Liquidazione TFS;
- Fase 6: Riliquidazioni TFS.

### Sistemazione della Posizione Assicurativa

Il primo ad attivarsi è il **datore di lavoro che deve verificare la completezza e la correttezza della Posizione Assicurativa** per la certificazione e la liquidazione della prestazione TFS.

Il datore di lavoro dovrà in particolare verificare, in ciascun periodo lavorativo utile ai fini TFS, la presenza delle informazioni riguardanti la Cassa previdenziale e regime di fine servizio, il corretto tipo impiego e tipo servizio, il tipo part-time e percentuale part-time (laddove previsto), il motivo di cessazione sull'ultimo periodo di servizio e la certificazione e la validazione di tutti i periodi utili.

### Inserimento dell'Ultimo Miglio TFS

Segue l'inserimento, sempre da parte dell'Amministrazione, dell'Ultimo Miglio TFS, con lo strumento "Nuova Passweb".

A tal fine il datore di lavoro dovrà confermare i “Dati utili”, ossia i dati giuridici estratti dalla Posizione Assicurativa e inserire i “Dati retributivi”, ossia specifici dati economici da rendere in base al comparto di appartenenza.

## Comunicazione di Cessazione TFS

Con la nuova Comunicazione di Cessazione TFS, disponibile nel sito dell’Istituto in sostituzione dei modelli “PL/1” e “350/P”, l’Amministrazione comunica alla Struttura territoriale INPS competente gli altri dati utili per il calcolo del TFS.

Le principali informazioni che l’Amministrazione deve comunicare, inserendole nelle apposite sezioni, sono lo stato di pagamento dei riscatti TFS presenti negli archivi INPS, la documentazione (da allegare) per riscatti TFS non presenti negli archivi INPS, i dati relativi ai periodi di servizio prestati presso Enti non iscritti ai fini previdenziali all’INPS (in particolare nei casi di passaggio per mobilità o periodi presso Enti soppressi), i dati relativi ai benefici di legge di cui ha usufruito l’iscritto e che comportano riflessi nella liquidazione/certificazione del TFS cedibile (ad esempio, quelli relativi al servizio militare di leva di cui alla legge 24 dicembre 1986, n. 958) nonché ulteriori allegati utili alla Struttura territoriale INPS competente per la corretta valutazione del TFS.

## Calcolo e certificazione TFS cedibile o liquidazione

Completato l’invio dei dati da parte dell’Amministrazione, l’INPS avvia la procedura di calcolo della prestazione TFS e alla certificazione del TFS cedibile in caso di domanda di cessione, ovvero alla liquidazione del TFS alla decorrenza dei termini di pagamento della prestazione.

## Riliquidazione del TFS

Una volta effettuata la liquidazione del TFS, le variazioni dei dati presenti su Posizione Assicurativa, sull’Ultimo miglio TFS e sulla Comunicazione di Cessazione TFS potrebbero dare origine a un ricalcolo del valore del TFS e a una conseguente riliquidazione.

L’INPS spiega, nella circolare n. 125 del 4 novembre 2022, come comunicare le eventuali variazioni che intercorrono prima o dopo il pagamento della prima liquidazione TFS.

## Abilitazione alle procedure

L’effettuazione di tutte le attività presuppone che le Amministrazioni siano abilitate ad accedere alla procedura Nuova Passweb e alla procedura di Comunicazione di Cessazione TFS.

Per l’abilitazione a Nuova Passweb occorre compilare il modulo “RA011” (messaggio n. 2045/2019), mentre per l’abilitazione alla Comunicazione di Cessazione TFS occorre compilare il modulo “RA012” (messaggio n. 3400/2019).

Tali moduli devono essere inviati alla PEC della Struttura territoriale INPS di competenza.

## Inps, esonero 1,2% per tredicesima erogata dopo il 1° luglio

Facendo seguito al precedente messaggio INPS 26 settembre 2022, n. 3499, l'Istituto previdenziale fornisce ulteriori indicazioni in merito alla gestione dell'innalzamento della quota di **esonero contributivo** sui **contributi INPS a carico dei lavoratori** dipendenti prevista dall'art. 20, decreto-legge 9 agosto 2022, n. 115, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 settembre 2022, n. 142.

Stando alla citata disposizione legislativa, per i periodi di paga dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022, compresi la tredicesima mensilità o i relativi ratei erogati nei predetti periodi di paga, l'esonero di 0,8 punti percentuali previsto dalla legge di Bilancio 2022 è incrementato di **1,2 punti percentuali**, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Con il messaggio 7 novembre 2022, n. 4009, l'INPS chiarisce che l'esonero è, altresì, riconosciuto sui ratei di **tredicesima mensilità** di competenza dei mesi da gennaio 2022 a giugno 2022, purché erogati a partire dal periodo di paga di luglio 2022.

Pertanto, i datori di lavoro che nei mesi di luglio, agosto e settembre 2022, abbiano erogato i ratei di tredicesima mensilità inerenti ai periodi da gennaio a settembre 2022, potranno procedere all'esposizione del valore residuale nei mesi di competenza ottobre, novembre e dicembre 2022, utilizzando il codice in uso "L097" all'interno dei <CodiceCausale>, <InfoAggcausaliContrib>, <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>.



### ATTENZIONE

Laddove i datori di lavoro non abbiano erogato i ratei di tredicesima nelle mensilità da gennaio a settembre 2022, potranno fruire direttamente l'esonero del 2% utilizzando il diverso codice "L095" a partire dal flusso di competenza luglio 2022.

## Fondo Nuove Competenze: non finanziabile la formazione interna

Riapre i battenti il Fondo Nuove Competenze. È infatti giunto alle battute finali il lungo iter di adozione del decreto attuativo 2022, che contiene le **regole guida per l'erogazione dei nuovi contributi da parte del Fondo Nuove Competenze rifinanziato**.

Il decreto 22 settembre 2022 del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, a seguito della registrazione alla Corte dei Conti (nota Ministero del lavoro 2 novembre 2022), è stato pubblicato lo scorso 3 novembre nella sezione Pubblicità Legale del sito istituzionale del Ministero del lavoro.



### ATTENZIONE

L'ANPAL, responsabile della gestione della misura, renderà note le modalità per l'accesso al Fondo, pubblicando l'avviso in base al quale i datori di lavoro potranno candidare i propri progetti formativi.

### Fondo Nuove Competenze 2022: rifinanziamento e novità

Istituito presso l'ANPAL dall'articolo 88 del decreto Rilancio (decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni, con la legge di conversione 17 luglio 2020, n. 77), il Fondo nuove competenze è stato da ultimo **rifinanziato** per un ulteriore miliardo a valere sull'Asse 6 "Interventi REACT EU", Priorità di Investimento 13.i "Promuovere il superamento degli effetti della crisi nel contesto della pandemia di COVID-19 e preparare una ripresa verde, digitale e resiliente dell'economia" (Decisione della Commissione Europea del 17 settembre 2021).

Il legislatore italiano (articolo 11-ter del decreto fiscale, decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146 convertito con modificazioni dalla L. 17 dicembre 2021, n. 215, come modificato dall'articolo 24 del decreto Energia, decreto-legge 1 marzo 2022, n. 17 convertito con modificazioni dalla L. 27 aprile 2022, n. 34), in ossequio ai dichiarati obiettivi comunitari, prevede che, nella ridefinizione della disciplina del Fondo affidata al decreto attuativo in commento, si tenga in particolare conto del fabbisogno di adeguamento strutturale delle competenze dei lavoratori relativamente a datori di lavoro che operano nei settori maggiormente interessati dalla transizione ecologica e digitale nonché per quelli che abbiano sottoscritto accordi di sviluppo per progetti di investimento strategico, ovvero che ricorrano al Fondo per il sostegno alla transizione industriale.

Si ricorda che il Fondo Nuove Competenze è un fondo pubblico i cui contributi sono destinati a sostenere economicamente i datori di lavoro del settore privato che destinano parte dell'orario di lavoro alla formazione dei propri dipendenti.

## Fondo Nuove Competenze 2022: i tempi

Il rifinanziamento, per 1 miliardo di euro, del Fondo Nuove Competenze va a coprire gli oneri finanziabili relativi a intese di rimodulazione dell'orario di lavoro sottoscritte entro il 31 dicembre 2022 e finalizzate a percorsi formativi dei lavoratori realizzabili anche nel 2023.

Gli accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro devono essere conformi a quanto previsto dall'art. 88, comma 1, del decreto Rilancio, mentre i progetti formativi per l'accrescimento delle competenze dei lavoratori devono rispondere alle caratteristiche di cui all'articolo 4, decreto 22 settembre 2022.

Le attività formative dovranno essere concluse nei termini individuati successivamente da ANPAL.

## Fondo Nuove Competenze 2022: regole per il riconoscimento dei contributi

Il decreto 22 settembre 2022 (articolo 2) prevede nuove regole per il riconoscimento dei contributi del Fondo Nuove Competenze.

Più nel dettaglio, si dispone che, a seguito delle intese di rimodulazione dell'orario di lavoro sottoscritte entro il 31 dicembre 2022, **la parte dell'orario di lavoro finalizzata a percorsi formativi venga finanziata dal Fondo** secondo le seguenti modalità:

- a) **la retribuzione oraria**, al netto degli oneri di cui alla lettera b) a carico del lavoratore, è finanziata dal Fondo per un ammontare pari al **60% del totale**. La retribuzione oraria è calcolata a partire dalla retribuzione teorica mensile comunicata dal datore di lavoro all'INPS e riferita al mese di approvazione dell'istanza di accesso al Fondo, moltiplicata per 12 mensilità e suddivisa per 1.720 ore considerate un tempo lavorativo annuo standard;
- b) **gli oneri relativi ai contributi previdenziali e assistenziali delle ore destinate alla formazione sono rimborsati per l'intero**, includendo anche la quota a carico del lavoratore, al netto degli eventuali sgravi contributivi fruiti nel mese di approvazione dell'istanza di accesso al Fondo. Gli oneri sono calcolati come quota oraria contributiva ottenuta applicando l'aliquota contributiva alla retribuzione oraria di cui alla lettera a);
- c) la **quota di retribuzione finanziata dal Fondo** di cui alla lettera a) è **pari al 100%** in caso di accordi che prevedano, oltre alla rimodulazione dell'orario finalizzata a percorsi formativi, una riduzione dell'orario normale di lavoro (articolo 3 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66) a parità di retribuzione complessiva, anche di natura sperimentale che operi per almeno un triennio in favore di tutti i lavoratori dell'azienda.

Il contributo massimo concedibile per singola domanda non può superare i 10 milioni di euro.

**NOTA BENE**

Il datore di lavoro può chiedere una **anticipazione fino al 40%** del contributo concesso, previa presentazione di una fidejussione bancaria o polizza fideiussoria assicurativa.

I contributi sono erogati dall'INPS.

**Fondo Nuove Competenze 2022: processi di innovazione e di investimento**

Come anticipato in premessa, una novità del 2022 è il focus sui **processi di transizione digitale ed ecologica e di investimento**.

Secondo quanto previsto dall'articolo 3 del decreto 22 settembre 2022, accedono al Fondo Nuove Competenze i **datori di lavoro** (ivi comprese le società a partecipazione pubblica) che, nell'intesa, rappresentano:

1) la necessità di un aggiornamento delle professionalità dei lavoratori a seguito della transizione digitale ed ecologica in funzione di uno dei seguenti processi:

a) innovazioni nella produzione e commercializzazione di beni e servizi che richiedono un aggiornamento delle competenze digitali;

b) innovazioni aziendali volte all'efficientamento energetico e all'uso di fonti sostenibili;

c) innovazioni aziendali volte alla promozione dell'economia circolare, alla riduzione di sprechi e al corretto trattamento di scarti e rifiuti, incluso trattamento acque;

d) innovazioni volte alla produzione e commercializzazione di beni e servizi a ridotto impatto ambientale;

e) innovazioni volte alla produzione e commercializzazione sostenibile di beni e servizi nei settori agricoltura, silvicoltura e pesca, incluse le attività di ricettività agrituristica;

f) promozione della sensibilità ecologica, di azioni di valorizzazione o riqualificazione del patrimonio ambientale, artistico e culturale.

2) un fabbisogno di adeguamento strutturale delle competenze dei lavoratori conseguente alla sottoscrizione di accordi di sviluppo per progetti di investimento strategico (articolo 43 del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112) o che siano ricorsi al Fondo per il sostegno alla transizione industriale (articolo 1, comma 478, della legge 30 dicembre 2021, n. 234).

## Fondo Nuove Competenze 2022: contenuti dei progetti formativi

Il decreto 22 settembre 2022, all'articolo 4, identifica i seguenti contenuti dei progetti formativi da presentare in sede di accordo collettivo.

Natura dei processi	Contenuti formativi dei progetti
<p><b>Transizione digitale</b> nell'ambito di un processo di innovazione nella produzione e commercializzazione di beni e servizi che richiedono un aggiornamento delle competenze digitali (articolo 3, comma 1, lettera a)</p>	<p>Sviluppo e accrescimento delle:</p> <p>1) competenze digitali di base secondo il modello europeo «DigComp 2.1», sviluppato nell'ambito del Joint Research Center della Commissione Europea (allegato 1 al decreto)</p> <p>2) competenze digitali specialistiche, sulla base della classificazione europea contenuta nella norma UNI EN 16234-1 «e-Competence Framework 3.0» (allegato 2 al decreto)</p>
<p><b>Transizione ecologica</b> nell'ambito dei processi di cui all'articolo 3, comma 1, lettere da b) a f)</p>	<p>Sviluppo e accrescimento delle abilità/competenze identificate dalla Commissione Europea quali utili alla transizione ecologica nell'ambito della classificazione European Skills, Competences, Qualifications and Occupations (ESCO) (allegato 3 al decreto)</p>
<p><b>Processi di investimento strategico</b> o ricorso al Fondo per il sostegno alla transizione industriale (articolo 3, comma 2)</p>	<p>I contenuti dei progetti devono essere referenziati, sia in fase di progettazione sia in fase di attestazione finale, ai descrittivi delle attività di lavoro classificate in Atlante del lavoro e delle qualificazioni.</p>

I progetti formativi, **della durata minima di 40 ore e massima di 200 ore per ciascun lavoratore**, devono essere finalizzati al conseguimento di una qualificazione, o di singole unità di competenza, nonché del rilascio di una attestazione finale (decreto interministeriale 5 gennaio 2021 e disposizioni regionali).

L'attività di formazione è, di norma, finanziata dai Fondi paritetici interprofessionali. Laddove il datore di lavoro non aderisca a predetti Fondi, ovvero il Fondo a cui aderisce non partecipi all'attuazione degli interventi del Fondo nuove competenze, ovvero il finanziamento dei Fondi è impedito per ragioni oggettive, la formazione è erogata con il concorso di un ente titolato a livello nazionale o regionale (decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13) e il contributo di finanziamenti regionali o nazionali.



### ATTENZIONE

A differenza di quanto precedentemente previsto, non è ammesso che la formazione sia erogata dalla stessa impresa che presenta domanda di accesso al Fondo.



## Fondo Nuove Competenze 2022: tra vecchia e nuova disciplina

Da ultimo si fa presente che il legislatore dispone l'applicabilità delle norme del precedente decreto 9 ottobre 2020, come modificato dal decreto del 22 gennaio 2021, limitatamente a quanto non disciplinato dal decreto 22 settembre 2022 e se con lo stesso compatibili.

Il decreto 22 settembre 2022 elenca le disposizioni del decreto 9 ottobre 2020 espressamente incompatibili con la nuova disciplina.

## Lavoro sportivo: in Gazzetta Ufficiale le modifiche alla riforma

In vigore dal 17 novembre 2022 le modifiche alla **riforma del lavoro sportivo** contenute nel decreto legislativo 5 ottobre 2022, n. 163, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 256 del 2 novembre 2022.

Nei suoi 31 articoli il provvedimento integra e modifica il decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 36 recante riordino e **riforma delle disposizioni in materia di enti sportivi professionistici e dilettantistici, nonché di lavoro sportivo**.

Di seguito si fornisce una sintesi delle novità in materia di lavoro sportivo.

Prima però è il caso di ricordare che le disposizioni qui citate e oggetto di modifica si applicheranno a decorrere dal 1° gennaio 2023 (art. 51, D.lgs. 36/2021).

### Modifiche alla disciplina del rapporto di lavoro sportivo

L'articolo 13 del decreto legislativo 5 ottobre 2022, n. 163 modifica l'articolo 25 del D.Lgs. 36/2021 facendo rientrare nella definizione di lavoratore sportivo anche ogni tesserato che svolge, verso un corrispettivo, le mansioni rientranti tra quelle necessarie per lo svolgimento di attività sportiva, con esclusione delle mansioni di carattere amministrativo-gestionale.

Viene inoltre:

- specificato che la disciplina è posta a tutela della dignità dei lavoratori nel rispetto del principio di specificità dello sport;
- eliminata, in caso di contratto di lavoro sportivo stipulato come collaborazione coordinata e continuativa, la presunzione della natura subordinata del rapporto prevista, in via generale, in caso di modalità di esecuzione organizzate dal solo committente;
- soppressa la possibilità che l'attività di lavoro sportivo possa essere oggetto di prestazioni occasionali;
- prevista, per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche che prestano la propria attività nell'ambito delle società e associazioni sportive dilettantistiche fuori dall'orario di lavoro, la possibilità di essere retribuiti previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
- disposto che il contratto individuale del direttore di gara e dei soggetti preposti a garantire il regolare svolgimento delle competizioni sportive, sia riguardo al rispetto delle regole, sia riguardo alla rilevazione di tempi e distanze, sia stipulato dalla Federazione sportiva nazionale o dalla Disciplina sportiva associata o dall'Ente di promozione sportiva competente.

### Modifiche alla disciplina del rapporto di lavoro subordinato sportivo

Tra le disposizioni non applicabili alla disciplina del rapporto di lavoro subordinato sportivo, l'articolo 14 sostituisce, in tema di mansioni del lavoratore, il rinvio all'art. 13 della L. 300/1970 con quello all'art. 2103 del codice civile.

Con riferimento al trattamento economico corrisposto dal Fondo costituito dalle federazioni sportive nazionali, dalle discipline sportive associate e dagli enti di promozione sportiva, viene poi sostituita la locuzione “indennità di anzianità” con “trattamento di fine rapporto”.

### Modifiche in materia di rapporto di lavoro sportivo nei settori professionistici

L'articolo 15 modifica l'articolo 27 del D.lgs. 36/2021 condizionando l'efficacia del contratto di lavoro sportivo subordinato nel settore professionistico all'approvazione secondo le regole stabilite dalla Federazione Sportiva Nazionale o dalla Disciplina Sportiva Associata.

### Modifiche in materia di rapporto di lavoro sportivo nell'area del dilettantismo

L'articolo 16 sostituisce interamente l'articolo 28 del D.lgs. 36/2021, che reca ora norme in materia di lavoro sportivo dilettantistico.

L'articolo novellato introduce, nell'area del dilettantismo, la presunzione di lavoro autonomo, nella forma della collaborazione coordinata e continuativa, se ricorrono i seguenti requisiti nei confronti del medesimo committente:

- la **durata delle prestazioni** oggetto del contratto, pur avendo carattere continuativo, **non supera le 18 ore settimanali**, escluso il tempo dedicato alla partecipazione a manifestazioni sportive;
- le prestazioni oggetto del contratto risultano coordinate sotto il profilo tecnico-sportivo, in osservanza dei regolamenti delle Federazioni sportive nazionali, delle Discipline sportive associate e degli Enti di promozione sportiva.

Con riguardo agli **adempimenti** a carico dei datori di lavoro sportivi, si prevede che l'obbligo di comunicare ai centri per l'impiego l'instaurazione di rapporto di lavoro si intende assolto attraverso la **comunicazione**, da parte dell'associazione o della società destinataria delle prestazioni sportive, **al Registro telematico delle attività sportive dilettantistiche** dei dati necessari all'individuazione del rapporto di lavoro sportivo. Tale comunicazione è messa a disposizione del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e degli enti cooperanti secondo la disciplina del sistema pubblico di connettività.

Il mancato adempimento delle comunicazioni comporta le medesime sanzioni previste per le omesse comunicazioni al centro per l'impiego.

Infine, si dispone che l'**obbligo di tenuta del Libro unico del lavoro** per le collaborazioni coordinate e continuative in oggetto venga adempiuto in via telematica all'interno di apposita sezione del Registro delle attività sportive dilettantistiche.

L'applicazione delle predette disposizioni in materia di comunicazione dei rapporti di lavoro sportivo dilettantistico è subordinata all'adozione di apposito decreto, da emanarsi entro il 1° aprile 2023, recante le disposizioni tecniche e i protocolli informatici necessari.

### Modifiche in materia di controlli sanitari dei lavoratori sportivi

L'articolo 20 modifica l'articolo 32 del D.lgs. 36/2021 prevedendo:

- che per la definizione delle disposizioni in base alle quali andranno svolti i controlli medici dei lavoratori sportivi non sia più richiesto l'intervento delle Federazioni sportive nazionali e delle Discipline sportive associate;
- la possibilità (in luogo dell'obbligo) che le predette disposizioni contemplino anche l'istituzione di una scheda sanitaria per ciascun lavoratore sportivo e l'individuazione dei tempi per l'effettuazione delle rivalutazioni cliniche e diagnostiche.

### Modifiche in materia di sicurezza dei lavoratori sportivi e dei minori

L'articolo 21 modifica l'articolo 33 del D.lgs. 36/2021 prevedendo, in particolare, che il lavoratore sportivo sia sottoposto a controlli medici di tutela della salute nell'esercizio delle attività sportive secondo le disposizioni di cui all'articolo 32.

### Modifiche in materia di assicurazione contro gli infortuni

L'articolo 22 modifica l'articolo 34 del D.lgs. 36/2021 che detta disposizioni in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali per i lavoratori sportivi subordinati, per i lavoratori sportivi titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa e per gli sportivi dei settori dilettantistici.

Si dispone che le retribuzioni e i relativi riferimenti tariffari ai fini della determinazione del premio assicurativo siano stabilite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, adottato di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con l'Autorità delegata in materia di sport.

Eliminata, inoltre, la previsione secondo cui, ai fini del calcolo del premio, la base imponibile è costituita dai compensi effettivamente percepiti.

### Modifiche in materia di trattamento pensionistico

Infine, l'articolo 23 modifica l'articolo 35 del D.lgs. 36/2021 in materia di trattamento pensionistico dei lavoratori sportivi.

Vengono, in particolare, **modificate le aliquote contributive attualmente in vigore per i lavoratori sportivi dilettanti**, fissando al 25% l'aliquota contributiva per i dilettanti titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa e per i dilettanti che svolgono prestazioni autonome.

In entrambi i casi, si applicano le aliquote aggiuntive previste per gli iscritti alla Gestione separata INPS.

## Conversione del decreto Aiuti-ter: cambiano le norme anti-delocalizzazione

Il disegno di legge di conversione del **decreto Aiuti-ter** è stato incardinato al Senato dopo il primo via libera ottenuto alla Camera dei deputati lo scorso 10 novembre.

Il ddl di conversione del decreto legge 23 settembre 2022, n. 144, recante ulteriori misure urgenti in materia di politica energetica nazionale, produttività delle imprese, politiche sociali e per la realizzazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), è assegnato alla 5<sup>a</sup> Commissione permanente (Bilancio).

Il provvedimento, che va convertito in legge entro il 22 novembre 2022, è **stato modificato** in più punti.

Concentriamo, in questa sede, l'attenzione sulle modifiche apportate alle norme contro la **delocalizzazione selvaggia delle imprese**.

### Norme anti-delocalizzazione: cosa prevede il decreto Aiuti-ter

L'articolo 37 del decreto Aiuti-ter modifica le norme anti-delocalizzazione contenute nella legge di Bilancio 2022 (legge 30 dicembre 2021, n. 234) e applicabili ai **datori di lavoro che, nell'anno precedente, abbiano occupato** con contratto di lavoro subordinato, inclusi gli apprendisti e i dirigenti, mediamente **almeno 250 dipendenti**.

Il legislatore prevede, a salvaguardia del tessuto occupazionale e produttivo nazionale, che tali datori di lavoro, qualora intendano **procedere alla chiusura di una sede, di uno stabilimento, di una filiale, o di un ufficio o reparto autonomo** situato nel territorio nazionale, con cessazione definitiva della relativa attività e con **licenziamento di un numero di lavoratori non inferiore a 50, debbano dare comunicazione scritta**, eventualmente anche tramite l'associazione dei datori di lavoro alla quale l'impresa aderisce o conferisce mandato, dell'intenzione di procedere alla chiusura alle RSA o RSU nonché alle sedi territoriali delle associazioni sindacali di categoria comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e, contestualmente, alle regioni interessate, al Ministero del lavoro, al Ministero dello sviluppo economico e all'ANPAL.

Le modifiche apportate dal decreto Aiuti ter riguardano:

1. alcuni termini temporali (in particolare, il termine entro il quale il piano deve essere discusso, pari a 120 giorni decorrenti dalla presentazione del piano medesimo, in luogo del termine previgente di 30 giorni);
2. le conseguenze della mancata sottoscrizione, da parte delle organizzazioni sindacali, del piano elaborato dall'impresa per limitare le ricadute occupazionali ed economiche derivanti dalla chiusura;
3. la previsione di una clausola di salvaguardia per le eventuali condizioni di maggior favore per i lavoratori previste dalla contrattazione collettiva;
4. l'obbligo di restituzione delle sovvenzioni, dei contributi, sussidi ed ausili finanziari o vantaggi economici a carico della finanza pubblica, di cui hanno beneficiato gli stabilimenti produttivi oggetto delle cessazioni o ridimensionamenti di attività, a carico del datore di lavoro che cessi definitivamente l'attività produttiva o una parte significativa della stessa, con contestuale riduzione di personale superiore al 40% di quello impiegato mediamente nell'ultimo anno;
5. l'applicabilità retroattiva delle novelle alle procedure avviate prima dell'entrata in vigore del decreto Aiuti ter (24 settembre 2022) e non ancora concluse.

## Norme anti-delocalizzazione: cosa prevede il ddl di conversione

L'articolo 37, comma 1, lettera a) del ddl di conversione del decreto legge 23 settembre 2022, n. 144, nel testo approvato dalla Camera, modifica il termine entro il quale il datore di lavoro è tenuto a dare comunicazione per iscritto dell'intenzione di procedere alla chiusura.

NOVITA': Attualmente il legislatore prevede che la comunicazione debba essere effettuata almeno 90 giorni prima dell'avvio della procedura di licenziamento collettivo (articolo 4 della legge 23 luglio 1991, n. 223); il disegno di legge di conversione del decreto Aiuti-ter eleva tale termine a **180 giorni**.



### NOTA BENE

Si ricorda che la comunicazione de quo deve indicare le ragioni economiche, finanziarie, tecniche o organizzative della chiusura, il numero e i profili professionali del personale occupato e il termine entro cui è prevista la chiusura.

Resta fermo che **sono nulli i licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo** e i licenziamenti collettivi intimati in mancanza della comunicazione o prima dello scadere del termine di 180 giorni ovvero del minor termine entro il quale è sottoscritto il piano.

Le altre modifiche al testo sono di natura formale. Tra queste, in particolare, si segnala che, al comma 3 dell'articolo 37 del ddl di conversione:

- si specifica **l'applicabilità retroattiva** sia del comma 1 sia del comma 2 dello stesso articolo;
- viene riformulato il testo nel seguente modo (si riportano in grassetto le modifiche) *“Qualora, alla data di entrata in vigore del presente decreto, la comunicazione di cui all'articolo 1, comma 224, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, sia già stata effettuata, il termine di cui al citato articolo 1, comma 231, entro il quale deve essere discusso il piano di cui al medesimo articolo 1, comma 228, è comunque pari a centoventi giorni”*.



## GUIDA PRATICA

### Smart working: come orientarsi tra proroghe e procedure

Lo smart working si conferma un cantiere sempre aperto. Il lavoro agile, definito come una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato e attualmente disciplinato dalla legge n. 81 del 2017, si caratterizza oggi per una stratificazione complessa e disarticolata di norme e procedure che non agevolano il datore di lavoro nella gestione pratica del rapporto di lavoro.

Alla luce delle ultime novità e proroghe, ricostruiamo, a beneficio dei datori di lavoro e professionisti che ne curano gli adempimenti, l'impianto regolatorio attuale a cui fare riferimento in caso di ricorso allo smart working nel settore privato.

#### Lavoratori "agevolati" fino al 31 dicembre 2022

In perfetto stile emergenziale, il **Decreto Aiuti bis** (art. 23 bis, Decreto Legge 9 agosto 2022, n. 115 convertito con modificazioni dalla Legge 21 settembre 2022, n. 142) **ha prorogato nuovamente il cd. diritto al lavoro agile per alcune categorie di lavoratori.**

Più nel dettaglio, il quadro normativo vigente fino al 31 dicembre 2022 prevede:

- che i **lavoratori dipendenti fragili** (articolo 26, comma 2-bis, del Cura Italia, decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27) possano svolgere di norma la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, ovvero con lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.



## NOTA BENE

A tal fine, per lavoratori dipendenti fragili si intendono i lavoratori con riconoscimento di disabilità grave (articolo 3, comma 3, L. n. 104 del 1992) o in possesso di certificazione attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita;

- che ai **genitori lavoratori dipendenti del settore privato con almeno un figlio minore di anni 14** spetti il diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, anche in assenza degli accordi individuali con il datore di lavoro ma nel rispetto degli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, a condizione che il lavoro agile sia compatibile con le caratteristiche della prestazione e che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore;
- per i **lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio** da virus SARS-CoV-2, il diritto di ricorrere al lavoro agile in assenza degli accordi individuali e nel rispetto degli obblighi informativi di cui agli articoli da 18 a 23 della legge n. 81/2017.



## NOTA BENE

La categoria dei "lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio" è individuabile in base all'età del lavoratore, o alla condizione di rischio derivante da immunodepressione, o da esiti di patologie oncologiche, o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbidità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente nell'ambito della sorveglianza sanitaria eccezionale di cui all'articolo 83 del decreto Rilancio.

Fino al 31 dicembre 2022, inoltre, lo svolgimento dello smart working è consentito anche attraverso l'uso di strumenti informatici nella disponibilità del dipendente, qualora non siano forniti dal datore di lavoro.

### Smart working: procedura emergenziale

Con riguardo alle **comunicazioni** e agli **adempimenti** collegati in generale all'utilizzo dello smart working, **fino al 31 dicembre 2022 resta operativo il regime semplificato emergenziale** di cui all'art. 90, commi 3 e 4, del decreto Rilancio (D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni in L. 17 luglio 2020, n. 77, come prorogato dall'art. 25 bis del decreto Aiuti bis).

Tale regime, da applicarsi secondo le regole di cui si dirà più avanti, prevede in buona sostanza:

- la possibilità per il datore di lavoro di **ricorrere allo smart working** per ogni rapporto di lavoro subordinato, **senza stipulare un accordo individuale**;



- l'obbligo di comunicare, in via telematica e anche in modalità massiva, al Ministero del lavoro i nominativi dei lavoratori nonché la data di inizio e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile, secondo la documentazione (Template per comunicare l'elenco dei lavoratori coinvolti) e sull'applicativo informatico resi disponibili dallo stesso Ministero;
- la possibilità di rendere **l'informativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro in via telematica** ricorrendo alla documentazione resa disponibile nel sito internet dell'INAIL.

## Smart working: nuova procedura ordinaria

Per gli accordi individuali stipulati o modificati o prorogati a decorrere dal 1° settembre 2022 è attiva la nuova procedura ordinaria descritta dal decreto ministeriale n. 149 del 22 agosto 2022.

La procedura prevede che il datore di lavoro:

- stipuli in **forma scritta** l'accordo individuale con il lavoratore senza obbligo di trasmetterlo al Ministero del lavoro;
- conservi l'accordo individuale per un periodo di 5 anni dalla sottoscrizione;
- **comunichi** in via telematica al Ministero del lavoro, **entro 5 giorni** dalla stipulazione, modifica o proroga (salvo quanto si dirà in seguito), i **nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione delle prestazioni** di lavoro in modalità agile utilizzando il modello allegato al decreto ministeriale n. 149 del 22 agosto 2022. E' ammessa la comunicazione in modalità Massiva REST, inviando una richiesta di contatto tramite un form disponibile nell'URP online del Ministero del Lavoro.

I dati sono resi disponibili all'INAIL con le modalità previste dal codice dell'amministrazione digitale.

Al fine di consentire ai datori di lavoro nonché ai professionisti abilitati l'effettuazione delle comunicazioni di lavoro agile secondo le predette modalità, è consentito eccezionalmente che, **in fase di prima applicazione della normativa, tutte le comunicazioni siano rese entro il 1° dicembre 2022** (Ministero del lavoro, comunicato stampa 25 ottobre 2022).

## Smart working: comunicazioni a doppio binario, le regole da osservare

Fino al 31 dicembre 2022 la procedura "emergenziale" e la procedura "ordinaria" conviveranno.

La loro coesistenza è però assoggettata a specifiche regole chiarite dal Ministero del lavoro (comunicato stampa del 28 settembre 2022).

Tali regole prevedono:

- che si ricorra alla procedura emergenziale semplificata per le comunicazioni di smart working aventi per oggetto periodi di lavoro agile che terminano il 31 dicembre 2022;
- che si attivi la procedura ordinaria (D.M. n. 149 del 22 agosto 2022) per i periodi di lavoro agile che si estendono temporalmente oltre il 31 dicembre 2022 nonché in tutte le ipotesi in cui siano stati sottoscritti gli accordi individuali.

### Norme e prassi

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



## ADEMPIMENTI E SCADENZE

Dal **16** al **30** novembre 2022

### 16 novembre 2022

*Inps. Versamento contributi lavoro dipendente Soggetti: Versamento dei contributi INPS relativi alle retribuzioni dei dipendenti corrisposte nel mese precedente*

*Inps. Versamento contributo TFR al Fondo Tesoreria Soggetti: Versamento del contributo al Fondo di Tesoreria Inps corrispondente alla quota mensile, integrale o parziale, di TFR maturata nel mese precedente e non destinata alle forme pensionistiche complementari.*

*Versamento del contributo alla gestione separata INPS Soggetti: I committenti che hanno corrisposto nel mese precedente compensi inerenti ai venditori porta a porta ed ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa per i quali sussiste l'obbligo contributivo versano entro la data odierna il contributo previdenziale alla gestione separata INPS relativo ai compensi soggetti a tale contribuzione corrisposti nel mese precedente.*

*Denuncia e versamento contributi Casagit Soggetti: Versamento dei contributi relativi al mese precedente e presentazione della documentazione relativa alla denuncia mensile delle retribuzioni dei dipendenti predisposta in formato elettronico.*

*Inpgi - Denuncia e versamento contributi lavoro dipendente Soggetti: Versamento dei contributi previdenziali e assistenziali relativi al mese precedente e contestuale presentazione all'Inpgi della denuncia contributiva mensile.*

*INPGI - Gestione separata - Collaborazioni coordinate e continuative - Denuncia e versamento dei contributi Soggetti: Denuncia e versamento dei compensi corrisposti ai collaboratori coordinati e continuativi che svolgono attività lavorativa di natura giornalistica nonché a versare i contributi assicurativi, anche per la quota a carico del giornalista.*

*Versamento rata premio anticipato Inail IV rata Soggetti: Versamento della IV rata di premio anticipato e premio da regolazione. Per la determinazione degli interessi di rateazione, il premio deve essere calcolato al netto di: - addizionale dell'1% ex ANMIL; - eventuali contributi associativi; - eventuali importi a credito relativi agli anni precedenti. L'importo così determinato, diviso per quattro, dovrà essere moltiplicato per il coefficiente di rateazione.*

*Versamento terza rata contributi fissi INPS artigiani e commercianti Soggetti: I lavoratori iscritti alla Gestione INPS artigiani ed esercenti attività commerciali versano i contributi fissi relativi al trimestre solare precedente*

## 21 novembre 2022

Comunicazioni obbligatorie lavoro somministrato Soggetti: Comunicazione dell'assunzione, proroga, trasformazione e cessazione dei lavoratori assunti nel corso del mese precedente.

Versamento contributi Enasarco Soggetti: Versamento dei contributi relativi alle provvigioni liquidate agli agenti e rappresentanti nel trimestre di riferimento.

Comunicazione telematica delle prestazioni autonome rese tramite piattaforme digitali Soggetti: Le prestazioni autonome, anche occasionali, rese nell'ambito della GIG economy per il tramite di piattaforme digitali strumentali alle attività di consegna dei beni

## 25 novembre 2022

ENPAIA - Denuncia e versamento contributi Soggetti: Denuncia delle retribuzioni effettive corrisposte nel mese precedente e contestuale versamento dei relativi contributi previdenziali per gli impiegati agricoli

## 30 novembre 2022

Libro Unico Lavoro, compilazione Soggetti: Compilazione del Libro Unico Lavoro con i dati riguardanti i lavoratori, per ciascun mese di riferimento, entro la fine del mese successivo.

Inps - Denuncia mensile retributiva e contributiva (UNIEMENS individuale) Soggetti: Comunicazione dei dati retributivi e contributivi, nonché delle informazioni necessarie per l'implementazione delle posizioni assicurative individuali e per l'erogazione delle prestazioni.

Cassa integrazione Soggetti: Termine per presentare domande CIGO per eventi oggettivamente non evitabili verificatisi (non Covid) nel mese precedente

INPGI - Gestione separata - Liberi professionisti - Versamento rateale a saldo del contributo in percentuale (seconda rata) Soggetti: I giornalisti liberi professionisti iscritti alla Gestione Separata INPGI effettuano il versamento a titolo di saldo della seconda rata degli eventuali contributi a percentuale eccedenti il contributo minimo

Versamento contributi Fasi Soggetti: Versamento trimestrale dei contributi per i dirigenti in servizio

Versamento in acconto del contributo alla gestione separata INPS Soggetti: I soggetti titolari di partita IVA iscritti alla Gestione Separata INPS lavoratori autonomi effettuano il versamento del secondo acconto.

Versamento secondo acconto dei contributi INPS artigiani e commercianti sul reddito eccedente il minimale Soggetti: Versamento secondo acconto dei contributi INPS artigiani e commercianti sul reddito eccedente il minimale