

dataprime NEWS

n° 27

12 LUGLIO 2022

 Wolters Kluwer



FISCO **LAVORO** **CONTABILITÀ** **FINANZIAMENTI** **IMPRESA** **BILANCIO**

Rassegna stampa settimanale a cura di **DATAPRIME**

fonte **IPSOA Quotidiano**



www.dataprime.it

in questo numero

LAVORO

CONTRATTI DI LAVORO: COME ASSOLVERE I NUOVI OBBLIGHI SENZA INCORRERE IN SANZIONI

PERCHÉ CERCARE LAVORO NEL DIGITAL

ASSUNZIONE PERCETTORI REDDITO DI CITTADINANZA: REGOLE PER L'APPLICAZIONE DELLO SGRAVIO CONTRIBUTIVO

REDDITO DI CITTADINANZA: DECADENZA DAL BENEFICIO ANCHE PER RIFIUTO DI OFFERTE DI LAVORO DA PRIVATI

SGRAVIO PER LA PARITÀ DI GENERE: QUANTO SI RISPARMIA



sommario

CONTRATTI DI LAVORO: COME ASSOLVERE I NUOVI OBBLIGHI SENZA INCORRERE IN SANZIONI

Gianluca Petricca Michele Regina - Consulenti del Lavoro - Nexumstp spa

Aumentano gli adempimenti burocratici e il rischio sanzioni per i datori di lavoro al momento della stipula di un contratto. Saranno, infatti, tenuti a considerare i nuovi obblighi, introdotti dal decreto legislativo per il recepimento della direttiva (UE) 1152 del 2019, in materia di condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili: dalle condizioni di lavoro alla durata del periodo di prova fino alla prevedibilità minima della prestazione professionale in caso di lavori flessibili. L'appesantimento sarà previsto già a partire dalle lettere d'assunzione, che dovranno contenere una serie di informazioni, da tutti gli elementi retributivi ai congedi e alle ferie. Sono previste, inoltre, una serie di modifiche anche agli obblighi di comunicazione riguardanti i lavoratori distaccati all'estero. Come assolvere correttamente l'obbligo di comunicazione?

Con l'obiettivo di adeguamento agli standard europei il decreto legislativo, che recepisce la direttiva (UE) 1152 del 2019 in materia di condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili, inserisce nuovi obblighi informativi in capo al datore di lavoro al momento della stipula di un contratto: dalle condizioni di lavoro alla durata del periodo di prova fino alla prevedibilità minima della prestazione professionale in caso di lavori flessibili.

Si appesantiscono gli adempimenti burocratici -con il rischio di sanzioni per le imprese - con le nuove regole varate dal Consiglio dei Ministri, in attuazione della direttiva Ue sulle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili, che riscrivono, in larga parte, il D.Lgs. 152 del 1997. Il decreto è atteso in Gazzetta ufficiale ai fini della sua applicazione.

L'appesantimento sarà previsto a partire dalle lettere d'assunzione, che dovranno contenere una serie di informazioni, da tutti gli elementi retributivi a congedi, ferie, etc..

Più di qualche autorevole esperto ha commentato di recente che le lettere di assunzione saranno lettere di svariate pagine, che andranno modificate a ogni variazione contrattuale e con il rischio di indebolimento della contrattazione collettiva, disincentivando i lavoratori dalla lettura dei CCNL.

Dalla dottrina è stato altresì evidenziato un altro appesantimento burocratico per i datori sulla nuova disciplina degli ulteriori obblighi informativi in caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati. Le aziende ora già forniscono ai lavoratori due tipi di informazioni: quello sulla riservatezza e quello sui controlli a distanza ex articolo 4 dello Statuto dei lavoratori. A queste si aggiunge una terza informazione di contenuto analogo a quelle attuali. Circa l'apparato sanzionatorio, l'articolo 19, comma

2, del decreto Biagi, viene riscritto, prevedendo multe fino a 1.500 euro a lavoratore, anche nel caso in cui l'azienda, entro 60 giorni dalla richiesta, non fornisce le informazioni previste dal Dlgs. Gli uffici del personale o gli intermediari delle aziende saranno caricati di richieste cercando di non commettere errori nelle risposte. Qualche problema è generato per l'ambito di applicazione del Dlgs alle collaborazioni ex articolo 409 Cod. proc. civ., che va oltre l'indicazione della direttiva Ue che si riferisce solo al falso lavoro autonomo. In questo modo si equiparano le incerte co.co.co. con quelle genuine e questa equiparazione non giova a chi opera correttamente.

Con la pubblicazione del decreto in GURI e dalla sua entrata in vigore quindi gli uffici del personale si troveranno a dover aggiornare i propri "draft" contrattuali per renderli coerenti con i nuovi e più estesi obblighi di comunicazione.

Entriamo seppur sommariamente nel merito delle novità. - contratto di lavoro subordinato, a tempo determinato e indeterminato anche a tempo parziale;

- contratto di lavoro in somministrazione sia a tempo determinato che a tempo indeterminato;

- contratto di lavoro intermittente;

- rapporto di collaborazione con prestazione prevalentemente personale e continuativa organizzata dal committente di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;

- contratto di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'articolo 409 comma 1 n.3) c.p.c.;

- contratto di prestazione occasionale di cui all'articolo 54 bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96. (Prest.O);

- ai lavoratori marittimi e ai lavoratori della pesca, fatta salva la disciplina speciale vigente in materia;

- ai lavoratori domestici;

- ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1 comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e a quelli degli enti pubblici economici. Gli obblighi di informazione sono assolti mediante la consegna al lavoratore, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, alternativamente:

a) del contratto individuale di lavoro redatto per iscritto;

b) della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608. Le informazioni eventualmente non contenute nella lettera d'assunzione o copia della comunicazione dell'instaurazione del rapporto di lavoro devono essere in ogni caso fornite per iscritto al lavoratore entro i sette giorni successivi all'inizio della prestazione lavorativa. La comunicazione dovrà essere fornita dal datore di lavoro al lavoratore in modo trasparente, chiaro e completo in formato cartaceo oppure elettronico.

Il datore di lavoro/committente dovrà comunque conservare prova della trasmissione o della ricezione della comunicazione al lavoratore e, su richiesta di quest'ultimo, renderla accessibile in qualsiasi momento. Rispetto a quanto oggi previsto, vengono ampliate

in modo importante le informazioni da fornire al lavoratore. Nello specifico la comunicazione dovrà contenere:

- l'identità delle parti (compresa quella dei co-datori di cui all'articolo 30, comma 4-ter e 31, commi 3-bis e 3-ter, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276);
- nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro, l'identità delle imprese utilizzatrici, quando e non appena è nota;
- il luogo di lavoro. In mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, il datore di lavoro comunica che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, o è libero di determinare il proprio luogo di lavoro;
- la sede o il domicilio del datore di lavoro;
- l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore e, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
- la data di inizio del rapporto di lavoro;
- la tipologia di rapporto di lavoro, precisando in caso di rapporti a termine la data di conclusione o la durata dello stesso;
- la durata del periodo di prova, se previsto;
- il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;
- la durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore o, se ciò non può essere indicato all'atto dell'informazione, le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi;
- la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;
- l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
- la programmazione dell'orario normale di lavoro (es. lun - ven dalle 09,00 alle 18,00) e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile;
- se il rapporto di lavoro, caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, non prevede un orario normale di lavoro programmato, il datore di lavoro informa il lavoratore circa:
 - 1) la variabilità della programmazione del lavoro, l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite e la retribuzione per il lavoro prestatato in aggiunta alle ore garantite;
 - 2) le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;
 - 3) il periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa e, ove ciò sia consentito dalla tipologia contrattuale in uso e sia stato pattuito, il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico;
- il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;
- gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e

assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso.

Alcune delle predette informazioni possono comunque essere fornite al lavoratore entro un termine di tempo maggiormente ampio e comunque non oltre i 30 giorni dall'inizio della prestazione lavorativa.

Si tratta delle informazioni relative a:

- la durata delle ferie e degli altri congedi retribuiti;
- il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro se prevista;
- la procedura, la forma e i termini di preavviso in caso di recesso del datore di lavoro e del lavoratore;
- Il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro con l'indicazione delle parti sottoscrittenti;
- Enti e istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi versati dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale prevista dal datore di lavoro.

Qualora il rapporto di lavoro dovesse cessare prima che il datore abbia adempiuto a tutti gli obblighi d'informazione, al lavoratore deve essere consegnata, al momento della cessazione del rapporto stesso, una dichiarazione scritta contenente le informazioni mancanti.

Inoltre, eventuali modifiche riguardanti gli elementi del contratto di lavoro dovranno essere comunicati dal datore di lavoro entro il primo giorno di decorrenza della modifica a meno che la modifica stessa non derivi da disposizioni legislative o regolamentari o dalle clausole del contratto collettivo. Agli obblighi d'informazione è tenuto, nei limiti della compatibilità, anche il committente nell'ambito dei:

- rapporti di lavoro di cui all'articolo 409, comma 1, n. 3, del Codice di procedura civile;
- dei rapporti di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;
- dei contratti di prestazione occasionale di cui all'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96. Il datore di lavoro (ma anche il committente) in caso dell'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati tesi a fornire indicazioni rilevanti ai fini dell'assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali da parte dei lavoratori, sarà tenuto a fornire ai lavoratori una serie di ulteriori informazioni:
 - gli aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo dei sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati;
 - gli scopi e le finalità dei sistemi, la loro logica ed il loro funzionamento;
 - le categorie di dati e i parametri principali utilizzati per programmare o addestrare i sistemi, inclusi i meccanismi di valutazione delle prestazioni;
 - le misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate, gli

eventuali processi di correzione e il responsabile del sistema di gestione della qualità;

- il livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza dei sistemi e le metriche utilizzate per misurare tali parametri, nonché gli impatti potenzialmente discriminatori delle metriche stesse.

Eventuali modifiche incidenti sulle suddette informazioni che comportino variazioni delle condizioni di svolgimento del lavoro, dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, in forma scritta, con almeno 24 ore di anticipo.

E' previsto per il lavoratore il diritto di accedere, direttamente o per il tramite delle rappresentanze sindacali (aziendali o territoriali), ai dati e di richiedere inoltre ulteriori approfondimenti sugli obblighi d'informazione elencati. In caso di richiesta di ulteriori dati e/o informazioni il datore di lavoro dovrà rispondere in forma scritta entro 30 giorni dalla richiesta.

Le informazioni in commento dovranno essere comunicate dal datore di lavoro in modo trasparente, in formato strutturato, di uso comune e leggibile da un dispositivo automatico. Le comunicazioni dovranno essere fornite anche all'RSA/RSU o in mancanza alle sedi territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Sono previste una serie di modifiche anche agli obblighi di comunicazione riguardanti i lavoratori distaccati all'estero.

In base alle nuove disposizioni il datore di lavoro che intenda distaccare all'estero un lavoratore (sia in uno Stato membro che in uno Stato terzo) nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi, dovrà fornire al lavoratore, in forma scritta e prima della partenza, le seguenti informazioni:

- a) il paese o i paesi in cui deve essere svolto il lavoro all'estero e la durata prevista;
- b) la valuta in cui verrà corrisposta la retribuzione;
- c) le eventuali prestazioni ulteriori in denaro o in natura inerenti agli incarichi svolti;
- d) ove sia previsto il rimpatrio, le condizioni che lo disciplinano;
- e) la retribuzione cui ha diritto il lavoratore conformemente al diritto applicabile dello Stato membro ospitante;
- f) le eventuali indennità specifiche per il distacco e le modalità di rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio;
- g) l'indirizzo del sito internet istituzionale dello Stato membro ospitante in cui sono pubblicate le informazioni sul distacco.

Indipendentemente dal caso del distacco nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi, al lavoratore che è inviato in missione in un altro Stato membro o in un paese terzo per un periodo superiore a quattro settimane consecutive, il datore di lavoro comunica per iscritto, prima della partenza, qualsiasi modifica degli elementi e delle condizioni riguardanti il rapporto di lavoro nonché le informazioni di cui alle lettere a), b), c) e d). In caso di mancata comunicazione o nel caso in cui la stessa sia effettuata in ritardo o in modo lacunoso e incompleto è prevista una sanzione amministrativa pecuniaria da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato.

PERCHÉ CERCARE LAVORO NEL DIGITAL

Federica Petrucci - Consulente del lavoro e Consulente editoriale Ipsos Magazine

Perché, se stai cercando un lavoro, dovresti provare nel digital, un settore che non conosce crisi e spalanca le opportunità di crescita alle aziende e ai professionisti. Tanti vantaggi ma anche tante sfide, che aspettano di essere colte. I robot non sostituiranno gli esseri umani e non saranno la causa della disoccupazione di massa in futuro, basta solo non farsi trovare impreparati e investire: sulla comunità, sulla formazione, sui propri dipendenti e su una visione più ampia, nuova e al passo con i tempi

Quelli che stiamo attraversando sono tempi duri, durissimi, e nessuno può negarlo. L'emergenza sanitaria prima, la crisi scatenata dalla pandemia dopo, e poi la guerra, l'inflazione, i prezzi in aumento e il rischio recessione, non rendono di certo facile pensare al futuro. Eppure, qualcosa sul fronte lavoro sta cambiando. Nonostante le prospettive poco rassicuranti, o forse proprio per questo, sempre più persone hanno deciso di lasciare il proprio impiego, cambiare vita, riadattare gli impegni lavorativi alle esigenze personali (senza lasciare più che avvenga il contrario). Si parla da mesi ormai del fenomeno delle cd. "Grandi dimissioni", professionisti che in massa - come dicono i numeri - hanno lasciato il lavoro alla ricerca di qualcosa di migliore, più flessibile e sostenibile.

Nella maggior parte dei casi si tratta di scelte ponderate e ragionate, che hanno alla base motivazioni valide e solide, sostenute da previsioni più che favorevoli. Il lavoro digitale, infatti, sembra non conoscere crisi. Lavorare da remoto, poi, ha spalancato le porte a nuove professioni, attratto nuovi talenti e abbattuto completamente il problema della lontananza.

Ci sono, di fatto, più opportunità per i professionisti. E chi lo ha capito sta cercando di trarne vantaggio.

C'è un settore che (nonostante la crisi) non conosce crisi. Un gioco di parole, questo, intenzionale, voluto. Analizzando il mercato del lavoro, infatti, i trend suggerisco che se stai cercando un nuovo impiego, oggi, dovresti provare nel digital, dove ci sono più offerte che candidati.

Il ritmo frenetico della trasformazione digitale tra le organizzazioni dopo la prima ondata di Covid-19 e la conseguente corsa ai talenti IT nel paese hanno guidato la ripresa della domanda. Il settore IT/tecnologico ha registrato infatti una crescita delle assunzioni esponenziale dal 2020 a oggi.

Il risultato è che adesso non è solo tendenzialmente più facile trovare lavoro se sei un esperto digitale, ma è anche più allettante. Le richieste delle aziende sono aumentate così tanto che trovare professionisti in questo settore è diventata una vera e propria sfida per i responsabili delle Risorse Umane. Questo si è tradotto con proposte più allettanti e stipendi tendenzialmente più alti, contratti cioè che hanno lo scopo di attirare e mantenere talenti,

concedendo loro più benefici.

Basta pensare che, dopo il boom del 2021, quando il lavoro agile è stato esteso e lo smart working si è diffuso in tutta Italia, ovvero quando si è capito che non eravamo di fronte a qualcosa destinato a sparire dopo il rientro dell'emergenza sanitaria, molte start-up hanno continuato ad assumere esperti IT e tech. Paradossalmente ci sono multinazionali che hanno ridotto le assunzioni per ruoli di supporto nei reparti di vendite e assistenza clienti, mentre continuano a trattenere e assumere professionisti nel digital.

La buona notizia, visto che abbiamo bisogno di sentirne qualcuna, è che il lavoro digitale non è un'opportunità solo per i professionisti, che possono aspirare a una migliore posizione e a uno stipendio più alto, ma anche per la comunità in generale.

In un periodo in cui la disoccupazione tende a crescere in molti settori - per via della crisi - forse la soluzione più valida per contrastare questa tendenza è quella di investire in formazione digitale.

Gli esperti, infatti, sostengono che nel prossimo decennio verranno creati milioni di posti di lavoro per cui sarà necessario avere competenze digitali avanzate, e non ci saranno abbastanza lavoratori qualificati per far fronte all'offerta. Pertanto, lo sviluppo di tali competenze può creare occupazione per i giovani.

Questa crescita esponenziale presenta però una serie unica di sfide, sfide che devono essere affrontate da un quadro giuridico chiaro ed equilibrato. È vero che, tendenzialmente, la maggiore digitalizzazione ha portato alla perdita di posti di lavoro in molti settori, sostituendo con l'Intelligenza artificiale le attività automatizzate e ripetitive. Tuttavia, con un quadro giuridico adeguato ed equilibrato, e una formazione del personale mirata, le aziende stesse potrebbero risolvere i problemi interni di carenza di manodopera riqualificando il proprio personale, diventando leader e più competitive.

Non è così facile come sembra, ma è una riflessione che va fatta, quella della ricollocazione delle risorse e degli investimenti mirati in questo settore.

No, i robot non sostituiranno gli esseri umani nelle aziende, né tanto meno saranno la causa della disoccupazione di massa. Non sarà l'Intelligenza artificiale, quindi, a rubarci il lavoro.

Gli scettici possono dare un'occhiata ai dati ufficiali: secondo il World Economic Forum, l'automazione a lavoro cambierà e interesserà il 50% dei posti di lavoro. Questo vuol dire, in pratica, che metà dei lavori che conosciamo sono destinati a cambiare, magari proprio grazie all'introduzione di nuove macchine e sistemi automatizzati. Ma dietro un computer, tuttavia, ci sta sempre la mente umana.

L'analisi del WEF, infatti, sottolinea che del 50% delle professioni che saranno interessate da questa "trasformazione", solo il 5% verrà eliminato o non sarà più utile perché rimpiazzato completamente dall'IA.

Invece di essere sostituiti dai computer, la maggior parte dei lavoratori lavorerà a fianco di macchine in rapida evoluzione. Il futuro del lavoro vedrà uno spostamento della domanda da

posizioni di supporto in ufficio, operatori di macchine e altre professioni poco qualificate, verso professionisti digitali come ingegneri informatici, specialisti delle tecnologie della comunicazione dell'informazione (ICT) e tecnici.

Tuttavia, i lavoratori dovranno acquisire nuove competenze per svolgere queste mansioni o adattarsi ai cambiamenti nei loro ruoli attuali, altrimenti questa mancanza di attenzione al miglioramento delle competenze porterà a un'urgente disparità tra professionisti disponibili e posti di lavoro vacanti (tendenza a cui stiamo già assistendo).

In futuro, 9 posti di lavoro su 10 richiederanno competenze digitali, eppure oggi il 44% degli europei di età compresa tra 16 e 74 anni non dispone nemmeno delle competenze digitali di base. In Europa, l'imminente divario di competenze porterà a 1,67 milioni di posti vacanti per i professionisti ICT entro il 2025. Questi lavori futuri dimostrano che la rivoluzione dell'automazione non significa necessariamente la perdita di lavoro. Piuttosto, rappresenta un'opportunità e un invito all'azione per un miglioramento delle competenze mirato.

ASSUNZIONE PERCETTORI REDDITO DI CITTADINANZA: REGOLE PER L'APPLICAZIONE DELLO SGRAVIO CONTRIBUTIVO

Deborah Di Rosa - Consulente del lavoro

L'INPS, con il messaggio n. 2766 del 2022, ha fornito le istruzioni per la fruizione dello sgravio contributivo spettante a chi assume i percettori del reddito di cittadinanza per il tramite delle agenzie per il lavoro. Le indicazioni, rese disponibili dall'Istituto, riguardano il beneficio corrente e quello arretrato e valgono per il beneficio riconosciuto al datore di lavoro che assume e per la porzione di sgravio che viene assorbito dalle agenzie di intermediazione

Nel messaggio n. 2766 dell'11 luglio 2022, l'INPS fornisce le istruzioni applicative per l'esonero spettante in caso di assunzione di soggetti beneficiari di reddito di cittadinanza per il tramite delle agenzie di intermediazione.

N.B. Nella ipotesi in cui un lavoratore venga assunto a seguito della specifica attività di intermediazione, l'ammontare dell'agevolazione riconoscibile al datore di lavoro è decurtato del 20%, che verrà riconosciuto all'agenzia per il lavoro. L'importo dell'incentivo, riconosciuto dalle procedure telematiche, costituisce l'ammontare massimo dell'agevolazione che potrà essere fruita nelle denunce contributive.

Lo sgravio è riconosciuto in base alla minore somma tra il beneficio mensile del Rdc spettante al nucleo familiare, il tetto mensile

di 780 euro e i contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore. Pertanto, nelle ipotesi di assunzione a tempo pieno e successiva trasformazione in part-time, sarà onere del datore di lavoro, eventualmente, riparametrare l'incentivo spettante in base ai contributi effettivamente dovuti e fruire dell'importo ridotto. Sia in capo al datore di lavoro che per quanto riguarda l'agenzia per il lavoro il diritto alla fruizione dell'incentivo è subordinato al rispetto delle seguenti condizioni:

- regolarità del DURC;
- assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge;
- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Per esporre il beneficio spettante in caso di assunzione effettuata a seguito di attività di intermediazione effettuata da parte di un'agenzia per il lavoro, i datori di lavoro autorizzati dovranno valorizzare, a partire dal mese di competenza successivo alla pubblicazione del presente messaggio, in "InfoAggcausaliContrib" i seguenti elementi:
 - "CodiceCausale" con il valore "RDCM";
 - "IdentMotivoUtilizzoCausale" con il valore "N";
 - "AnnoMeseRif" con l'AnnoMese di riferimento del conguaglio;
 - "ImportoAnnoMeseRif" con l'importo conguagliato, relativo alla specifica competenza.

L'esposizione dei dati può essere effettuata esclusivamente nei flussi Uniemens di competenza dei mesi di luglio, agosto e settembre 2022. I datori di lavoro iscritti alla Gestione pubblica che intendano fruire del beneficio autorizzato dovranno utilizzare, anche per i lavoratori con contratti a tempo parziale e a tempo determinato assunti a decorrere dal 1° gennaio 2022 per esporre il beneficio spettante dovrà essere compilato l'elemento "RecuperoSgravi" di "GestPensionistica", indicando:

- nell'elemento "AnnoRif" l'anno di riferimento del beneficio;
- nell'elemento "MeseRif" il mese di riferimento del beneficio;
- nell'elemento "CodiceRecupero" il valore "34";
- nell'elemento "Importo" il valore del contributo oggetto del beneficio per il datore di lavoro.

Nella denuncia dei mesi di luglio, agosto e settembre 2022 sarà consentito esporre il recupero relativo ai mesi da gennaio 2022 a quello precedente l'esposizione del corrente. I datori di lavoro autorizzati a fruire del beneficio in caso di assunzione effettuata a seguito di attività di intermediazione effettuata da parte di un'agenzia per il lavoro, nelle denunce Posagri del mese di riferimento delle competenze per i lavoratori ai quali spetta l'incentivo valorizzeranno in "DenunciaAgrilIndividuale", nell'elemento "DatiAgriRetribuzione" oltre ai consueti dati occupazionali e retributivi utili per la tariffazione, gli elementi di seguito specificati:

- in "Tipo Retribuzione" - "CodiceRetribuzione" il codice "Y";
- in "AgevolazioneAgr"- "CodAgio" il codice Agevolazione "CM"
- in "Retribuzione" l'importo dell'agevolazione autorizzata relativa al mese di riferimento.

I datori di lavoro agricoli potranno verificare l'attribuzione del

codice agevolazione "CM", consultando le sezioni "Codici Autorizzazione" e "Lavoratori Agevolati" della posizione aziendale, nel "Cassetto previdenziale delle aziende agricole".

Per il recupero dell'incentivo relativo ai periodi pregressi, dal mese di gennaio 2022 al mese di marzo 2022, i datori di lavoro ammessi al beneficio dovranno trasmettere per i lavoratori interessati, un flusso di variazione relativo al mese di riferimento omettendo i consueti dati occupazionali e retributivi utili per la tariffazione, valorizzando nell'elemento "DatiAgriRetribuzione" gli elementi di seguito specificati:

- in "Tipo Retribuzione" - "CodiceRetribuzione" il codice "Y";
- in "AgevolazioneAgr" - "CodAgio" il codice "CN"
- in "Retribuzione" l'importo dell'agevolazione autorizzata relativa al mese di riferimento.

La valorizzazione dei periodi pregressi deve essere effettuata esclusivamente nei flussi trasmessi entro i termini previsti per il secondo trimestre 2022 (31 agosto 2022). L'agenzia per il lavoro recupererà la parte di incentivo spettante valorizzando all'interno di "Denunciaaziendale" "AltrePartiteACredito" "CausaleACredito" il codice di nuova istituzione "L564",

REDDITO DI CITTADINANZA: DECADENZA DAL BENEFICIO ANCHE PER RIFIUTO DI OFFERTE DI LAVORO DA PRIVATI

Maria Fotia - Avvocato

L'offerta di lavoro, purché congrua, potrà essere proposta ai percettori del reddito di cittadinanza, anche direttamente dai datori di lavoro privati. L'eventuale rifiuto sarà comunicato da questi ultimi al centro per l'impiego e sarà valutato anche ai fini della decadenza del beneficio. La novità è stata introdotta durante l'iter di conversione in legge del decreto Aiuti, approvato l'11 luglio dalla Camera dei Deputati. Cosa si intende per offerta di lavoro congrua? Quali sono gli incentivi per le imprese che assumono i titolari del reddito di cittadinanza con contratto di lavoro a tempo indeterminato, determinato o con contratto di apprendistato?

Una modifica intervenuta alla Camera dei Deputati, durante la conversione in legge del decreto Aiuti (D.L. n. 50/2022), prevede una possibile ipotesi di decadenza dalla percezione del reddito di cittadinanza.

Nello specifico, le offerte di lavoro purché congrue potranno essere proposte anche da datori di lavoro privati e la mancata accettazione da parte del cittadino che in quel momento sta godendo del reddito di cittadinanza verrà comunicata al centro per l'impiego competente per territorio anche ai fini della decadenza dal beneficio (rifiuto di due offerte di lavoro congrue). La platea dei beneficiari

del reddito di cittadinanza (o pensione di cittadinanza per i soggetti over 67), istituito con D.L. n. 4 del 2019, è composta da coloro che possiedono, congiuntamente i seguenti requisiti:

- almeno 18 anni di età;
- essere cittadino italiano, cittadino dell'Unione Europea, oppure suo familiare che sia titolare del diritto di soggiorno o del diritto permanente, apolide o titolare di permesso per protezione internazionale (i cittadini stranieri devono avere altresì la certificazione dello stato patrimoniale dello Stato estero);
- residente in Italia da almeno 10 anni, di cui gli ultimi due anni in maniera continuativa, rispetto al momento della presentazione della domanda;
- ISEE inferiore a 9.360,00 euro;
- patrimonio mobiliare non superiore a 6.000 euro, incrementabile, in base al numero dei componenti del nucleo familiare, fino ad un massimo di 10.000 euro e di ulteriori 1.000 euro per ogni figlio oltre il secondo e di ulteriori 5.000 euro per ogni eventuale componente con disabilità;
- patrimonio immobiliare, ad esclusione della prima casa, non superiore a 30.000 euro;
- reddito familiare inferiore a 6.000 euro annui, moltiplicato per la scala di equivalenza, incrementabile fino a 7.560 euro ai fini dell'accesso alla Pensione di Cittadinanza e a 9.360 euro nei casi in cui il nucleo familiare risieda in una abitazione in locazione;
- nessun componente del nucleo familiare deve essere intestatario di autoveicoli immatricolati negli ultimi 6 mesi o, in caso di autoveicoli con cilindrata superiore a 1600 cc o di motoveicoli con cilindrata superiore a 250 cc, immatricolati negli ultimi due anni, ad eccezione delle agevolazioni fiscali riconosciute per i soggetti con disabilità;

il richiedente del beneficio non deve essere sottoposto a misura cautelare personale, non deve neppure riportare, negli ultimi dieci anni, precedenti condanne definitive per talune specifiche categorie di reato. Il beneficio economico è costituito da due elementi:

a) una componente ad integrazione del reddito familiare, fino ad euro 6.000 annui, moltiplicata per il corrispondente parametro della scala di equivalenza, incrementabile fino ad euro 7.560 annui per gli over 67;

b) una componente ad integrazione del reddito dei nuclei familiari residenti in abitazione in locazione, pari all'ammontare del canone annuo previsto nel contratto in locazione, fino ad un massimo di euro 3.360 annui o di euro 1.800 annui per gli over 67. La domanda può essere presentata presso il gestore del servizio integrato di gestione delle carte acquisti, nonché presso i CAF e/o Patronati.

L'erogazione del beneficio decorre dal mese successivo a quello della richiesta e il valore mensile è pari a 1/12 del valore calcolato su base annua.

Dopo qualche giorno dall'accoglimento della domanda, Poste Italiane invita il beneficiario a ritirare l'apposita carta prepagata. Il godimento del beneficio è riconosciuto per il periodo di sussistenza dei requisiti e, comunque, per un periodo continuativo non superiore ai 18 mesi.

Il rinnovo può essere effettuato, previa sospensione dell'erogazione

del medesimo per un periodo di un mese prima di ciascun rinnovo. Il beneficiario è tenuto a comunicare, nel termine di 15 giorni, ogni variazione che comporti la perdita delle condizioni di attivazione. L'erogazione del beneficio è condizionata alla dichiarazione obbligatoria di immediata disponibilità al lavoro da parte dei componenti del nucleo familiare, pena l'improcedibilità della domanda. Detta dichiarazione è facoltativa in caso di componente con disabilità ed è invece del tutto esclusa per gli over 67 o i titolari di pensione diretta. Possono inoltre esserne esonerati i componenti con carichi di cura.

I beneficiari devono stipulare, presso il Centro per l'Impiego, un Patto per il Lavoro, mediante il quale si impegnano a:

- 1) registrarsi sulla dedicata piattaforma digitale e consultarla quotidianamente nella ricerca attiva del lavoro;
- 2) presentarsi presso il Centro per l'Impiego per la verifica mensile della ricerca attiva del lavoro a pena di decadenza del sussidio;
- 3) accettare di essere avviato alle attività individuate nel Patto per il lavoro;
- 4) sostenere colloqui psicoattitudinali ed eventuali prove di selezione finalizzate all'assunzione;
- 5) accettare almeno una di due offerte di lavoro congrue, a pena di decadenza dal beneficio.

In base alle novità introdotte dalla Camera dei Deputati al decreto Aiuti, che dopo l'approvazione dell'11 luglio deve ora passare al vaglio del Senato, la congrua offerta di lavoro potrà essere proposta ai percettori del reddito di cittadinanza, anche direttamente dai datori di lavoro privati.

L'eventuale rifiuto sarà comunicato da questi ultimi al Centro per l'impiego e sarà valutato anche ai fini della decadenza del beneficio. Infatti, come già anticipato, laddove il percettore rifiuti per 2 volte un'offerta di lavoro congrua, decade dal beneficio. Congrua è considerata l'offerta:

- coerente con le esperienze e competenze maturate;
- con uno stipendio non inferiore a quello del Reddito di Cittadinanza;
- che soddisfa dei parametri relativi alla distanza del luogo di lavoro dal domicilio;
- che tenga conto anche dei mezzi di trasporto pubblico e dei tempi di trasferimento mediante l'utilizzo degli stessi.

L'assunzione del percettore del reddito di cittadinanza da parte delle aziende con contratto di lavoro a tempo indeterminato, determinato o con contratto di apprendistato determina degli incentivi per le stesse.

Infatti, in tali casi, le aziende che assumeranno avranno diritto ad un esonero contributivo pari alla differenza tra i 18 mesi di durata massima del sussidio e quanto già goduto dal percettore di tale periodo (i.e. se il percettore ha già goduto del sussidio per 3 mesi, l'azienda avrà diritto ad un esonero contributivo di 15 mesi).

L'importo massimo per l'esonero dell'importo contributivo è comunque stabilito in 780 euro e la durata minima non inferiore a 5 mesi.

Se successivamente alla assunzione, il rapporto si risolve dopo 36 mesi da quest'ultima, il datore di lavoro recedente dovrà restituire l'incentivo percepito. La non veridicità delle dichiarazioni e/o

informazioni trasmesse all'INPS, nonché l'omessa comunicazione di qualsiasi intervenuta variazione del reddito, determina da parte di quest'ultima l'immediata revoca del beneficio con restituzione di quanto indebitamente percepito.

Inoltre, è prevista anche la reclusione:

- da 2 a 6 anni di reclusione se al fine di ottenere indebitamente il beneficio si rendono o si utilizzano dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero vengano omesse informazioni dovute;

- da 1 a 3 anni di reclusione se non si comunicano le variazioni del reddito o del patrimonio immobiliare, nonché di altre informazioni che potrebbero comportare la revoca del beneficio ovvero la sua riduzione.

SGRAVIO PER LA PARITÀ DI GENERE: QUANTO SI RISPARMIA

Deborah Di Rosa - Consulente del lavoro

Le nuove norme in materia di parità di genere uomo-donna prevedono l'estensione - ai datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti - dell'obbligo di trasmissione al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali (almeno ogni 2 anni) del rapporto di parità. La nuova certificazione di parità consente al datore di lavoro di applicare uno sgravio contributivo pari all'1 per cento sulla generalità dei lavoratori dipendenti, entro il limite massimo di 50.000 euro annui per azienda. Quanto può risparmiare il datore di lavoro?

Il legislatore è intervenuto quest'anno a rafforzare il Codice delle pari opportunità uomo-donna (D.Lgs. n. 198/2006) introducendo obblighi più stringenti per le aziende obbligate al monitoraggio sulla parità di genere e un nuovo incentivo spettante alle aziende virtuose, che si sostanzia in uno sgravio contributivo dedicato e in uno specifico vantaggio nella partecipazione alle gare d'appalto pubbliche.

L'obiettivo del legislatore è l'eliminazione di ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza, o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo. Le aziende pubbliche e private che occupano oltre 50 dipendenti sono tenute a redigere un rapporto almeno ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.

Le imprese di dimensione inferiore possono comunque adempiere

ma su base volontaria.

Attenzione

La mancata compilazione del rapporto biennale può portare alla sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'Azienda. Il rapporto va redatto con periodicità biennale e trasmesso in modalità telematica tramite il sito istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e, conseguentemente, alle rappresentanze sindacali aziendali. Il rapporto sarà accessibile dai consiglieri di parità territoriali, Ispettorato nazionale del lavoro, Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, all'Istituto nazionale di statistica e al CNEL.

Attenzione

In caso di trasmissione di dati mancanti o inesatti sono previste sanzioni da parte dell'ispettorato del lavoro tra 1.000 e 5.000 euro. La certificazione di parità attesta che l'azienda ha implementato misure concrete per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale, di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità.

In presenza di certificazione il datore di lavoro ha diritto a un bonus contributivo mensile pari all'1% della contribuzione complessivamente dovuta dal datore di lavoro, entro il limite massimo di 50.000 euro annui per azienda. Operai assunto al livello 4 del CCNL metalmeccanica artigiani da parte di un'azienda in possesso della certificazione di parità.

Su base mensile, la retribuzione di base è pari a 1.699,07 euro. La contribuzione ordinaria INPS a carico del datore di lavoro è pari a 475 euro, la contribuzione INAIL è pari a 120 euro.

Applicando lo sgravio previsto dalla Legge di Bilancio 2022, la contribuzione a carico del datore di lavoro si riduce a 470,25 euro. Risparmio %

Effettuando i calcoli di costo del lavoro, appare evidente come il risparmio, in termini percentuali, che il datore di lavoro può conseguire attraverso lo sgravio parità attualmente in vigore abbia una incidenza che appare trascurabile. Tuttavia, è opportuno considerare anche il risparmio in valore assoluto conseguibile da parte dei datori di lavoro che occupano un gran numero di lavoratori dipendenti.

	Nessuno sgravio	Sgravio parità
Retribuzione mensile	1.628 euro	1.628
Onere contributivo mensile	475 euro	470,25
Onere assicurativo mensile	120 euro	120
Totale mensile	2.223 euro	2.218,25 euro
Risparmio %		0,3%

Genya Bilancio integra evoluti strumenti di business intelligence e di collaboration alle classiche funzionalità legate agli adempimenti

Genya

Valore | Semplicità | Innovazione

BILANCIO



ARCA

EVOLUTION

Semplice e modulare,
scegli la soluzione ERP
giusta per la tua azienda

SCADENZE



SETTIMANALI

12 Luglio 2022

Indennità ALAS lavoratori spettacolo - Istanze di riesame

15 Luglio 2022

Annotazione separata nel registro corrispettivi

Fatturazione differita ed annotazione

18 Luglio 2022

Denuncia e versamento contributi Casagit

INPGI - Gestione separata - Collaborazioni coordinate e continuative - Denuncia e versamento dei contributi

INPS - Versamento contributi lavoro dipendente

Inps - Versamento DEL TFR al Fondo di Tesoreria inps

Liquidazione periodica IVA per soggetti con obbligo mensile

Rateizzazione versamento imposte da Redditi 2022 ed IRAP 2022 per soggetti titolari di partita IVA

Rateizzazione versamento IVA annuale

Ravvedimento entro 90 giorni delle ritenute e dell'IVA mensile

Ravvedimento relativo al versamento delle ritenute e dell'IVA mensile

Ravvedimento tardivo versamento acconto IMU 2022

Ritenute sui redditi di lavoro autonomo, di dipendente e su provvigioni

Versamento del contributo alla gestione separata INPS

Versamento dell'imposta sostitutiva su plusvalenze per cessioni a titolo oneroso di partecipazioni (risparmio amministrato)

Versamento delle ritenute sui dividendi corrisposti nel trimestre solare precedente

Versamento imposta di produzione e consumo

Versamento imposta sostitutiva sui risultati della gestione patrimoniale

Versamento imposta sulle transazioni finanziarie

Versamento ritenuta sui capitali corrisposti da imprese di assicurazione

dataprime NEWS



*con **Te** nel lavoro di tutti i giorni*

🌐 www.dataprime.it
✉ info@dataprime.it

📍 Rende (CS)
Via Panagulis, 32/36
Tel 0984 462018

📍 Catanzaro
Viale Magna Grecia, 298
Tel 0961 024370

📍 Reggio Calabria
Via Labocchetta, 7
Tel 0965 890809



IPSOA **QUOTIDIANO**

