

dataprime **NEWS**

n° 34

26 SETTEMBRE 2022

 Wolters Kluwer



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

Rassegna stampa settimanale a cura di **DATAPRIME**

fonte **IPSOA Quotidiano**



[www.dataprime.it](http://www.dataprime.it)

in questo numero

## FISCO

DICHIARAZIONE DEI REDDITI: COME SCEGLIERE LA PRECOMPILATA PIÙ ADATTA

## LAVORO

BONUS 200 EURO PER AUTONOMI E PROFESSIONISTI: LE REGOLE PER CHIEDERLO

ASSUNZIONE DI UNA LAVORATRICE A TEMPO INDETERMINATO O A TERMINE:  
COSA CONVIENE DI PIÙ

ESTRATTO CONTO INPS: COSA FARE PER REGOLARIZZARE I PERIODI MANCANTI

PROROGA CONTRATTI A TERMINE: DAL 1° OTTOBRE NON SONO PIÙ VALIDE LE  
CAUSALI PREVISTE DAI CCNL



sommario

## DICHIARAZIONE DEI REDDITI: COME SCEGLIERE LA PRECOMPILATA PIÙ ADATTA

Riccardo Patimo - Dottore commercialista

La redazione della dichiarazione dei redditi è un adempimento complesso e difficile, non sempre alla portata di tutti. Per venire incontro a quanti vogliono compilarsi da soli la dichiarazione, l'Agenzia delle Entrate offre una serie di aiuti rientranti nel progetto della dichiarazione precompilata. A seconda del grado di difficoltà e delle possibili opzioni a disposizione del contribuente, sono disponibili tre tipi di software, due residenti sul sito dell'Agenzia e uno da installare sul proprio PC, che facilitano significativamente la redazione della dichiarazione dei redditi delle persone fisiche attraverso il precaricamento dei dati già in possesso dell'Amministrazione Finanziaria. Si tratta delle tre versioni della precompilata: 730 precompilato, Redditi PF Web precompilato e Redditi PF Online precompilato. Quale utilizzare?

La dichiarazione precompilata è lo strumento principale con cui l'Amministrazione Finanziaria ha deciso di venire incontro alle difficoltà che i contribuenti, in particolare le persone fisiche, incontrano nella compilazione e presentazione della propria dichiarazione dei redditi.

In effetti, nonostante, di regola, i contribuenti preferiscano delegare tale adempimento a professionisti specializzati, permane comunque un certo numero di essi che preferisce redigere e presentare personalmente la propria dichiarazione. Fino all'avvio della dichiarazione precompilata questi contribuenti dovevano affrontare, oltre alle difficoltà di compilazione dei singoli quadri, anche quelle legate ai vari calcoli necessari per la quantificazione delle imposte dovute e, successivamente, provvedere alla redazione e presentazione dei modelli F24 per il pagamento delle stesse. Con la precompilata, buona parte di questi problemi viene superata atteso che una serie di dati, in particolare quelli relativi ai redditi di lavoro dipendente e/o pensione e di quelli collegati a detrazioni, deduzioni e crediti di imposta, risultano già inseriti nei singoli quadri della dichiarazione. Il contribuente, in questo caso, non deve fare altro che verificare i dati ivi presenti e, se del caso, apportarvi le relative correzioni. Dopodiché, i software messi a disposizione dall'Agenzia delle Entrate provvedono ai necessari calcoli, all'elaborazione degli F24 per i pagamenti e all'inoltro della dichiarazione. Nel caso dei 730, inoltre, il modello compilato viene inoltrato, nella forma del 730-4, ai sostituti di imposta ivi indicati che provvedono in automatico alle operazioni di conguaglio, siano esse a credito o a debito.

Quali sono i software messi a disposizione dall'Agenzia per la compilazione e presentazione assistita della dichiarazione dei redditi e per l'eventuale versamento delle imposte dovute?

Accedendo alla propria Area riservata del sito dell'Agenzia, il contribuente ha, infatti, a disposizione tre diversi tipi di dichiarazione precompilata:

- modello 730 precompilato;
- modello Redditi PF Web precompilato;
- modello Redditi PF Online precompilato.

Ciascuno di questi modelli risponde ad esigenze diverse e, di conseguenza, differenti sono le facilitazioni offerte per la relativa compilazione. Una volta entrati nella propria area riservata e selezionato i pulsanti "Dichiarazione precompilata" e "Accedi alla tua dichiarazione", la prima scelta da operare è proprio quella del tipo di dichiarazione che si vuole presentare. Tuttavia, il sistema, sulla base dei dati precompilati già presenti e del tipo di contribuente, suggerisce il tipo di precompilata più adatto.

### Modello 730 precompilato

Il modello 730 precompilato è dedicato ai contribuenti che possono presentare tale tipo di dichiarazione ed è quello, tra i tre proposti, che contiene il maggior numero di facilitazioni in sede di compilazione. Il controllo dei dati precompilati avviene, peraltro a fattor comune per tutti i tipi di precompilata, accedendo al menu "Visualizza i dati" ove sono elencati tutti i dati utilizzati per la precompilata con particolare riferimento a quelli relativi agli oneri deducibili e alle spese detraibili.

Per questi, infatti, viene fornito un elenco completo delle spese sostenute che, in particolare per quelle mediche, consente di riscontrarle con le relative pezze d'appoggio (scontrini e/o fatture). Questi dati possono anche essere scaricati in formato excel e conservati per eventuali riscontri con successive richieste dell'Agenzia delle entrate in sede di controllo formale della dichiarazione. Alcuni aspetti vanno evidenziati.

Per cominciare è possibile visualizzare sia le spese sostenute dal contribuente che quelle relative ai familiari a carico. Per far questo nel box "Stai visualizzando le spese sanitarie di:" occorre scorrere il relativo menu a tendina e selezionare il contribuente o i suoi familiari a carico. Inoltre, il successivo box "Visualizza" consente di filtrare le spese sanitarie per tipologia (ad esempio, ticket, farmaci etc.).

### Attenzione

Questa funzione sarà particolarmente utile a partire dal prossimo anno atteso che professionisti e CAF opereranno il controllo di tali spese per aggregati (art. 6, D.L. 73/2022).

Il 730 precompilato consente di eseguire direttamente tutte le operazioni di compilazione del modello oltre all'elaborazione del relativo prospetto di liquidazione in base al quale il contribuente è in grado di sapere, fin da subito, quale sarà il risultato, a debito o a credito, del proprio 730 e su quali cedolini paga o pensione transiteranno tali esiti, ivi inclusi gli eventuali addebiti del secondo acconto IRPEF. Tali risultati sono comunque modificabili. Il secondo tipo di precompilata, il modello Redditi PF Web, è destinato a coloro che non possono avvalersi del modello 730 ma la cui dichiarazione rimane comunque più semplice rispetto, per esempio, a quella dei contribuenti con partita IVA. Si tratta di un software che, come per quello dedicato alla compilazione del

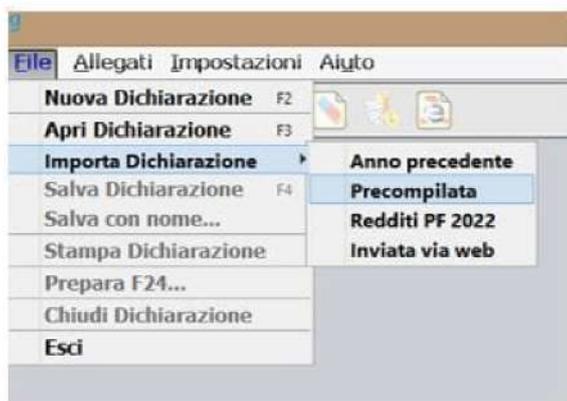
modello 730, è residente sul sito dell'Agenzia delle Entrate e che quindi non occorre installare sul proprio PC. Può essere usato da tutti i contribuenti persone fisiche che:

- non sono soggetti agli studi di settore o agli ISA,
- non hanno redditi da partecipazione;
- non devono presentare anche la dichiarazione IVA.

L'applicazione Redditi PF Web risulta particolarmente utile per quei contribuenti che hanno percepito solo redditi da prestazioni occasionali e che quindi non possono avvalersi del modello 730. Va detto che, in tale caso, i dati precompilati di tali soggetti si limitano, il più delle volte, alla sola indicazione delle spese e oneri sostenuti visto che di solito le CU che attestano i redditi occasionali percepiti vengono trasmesse entro la data di scadenza per la presentazione del modello 770 (31 ottobre). Questi redditi, pertanto, vanno inseriti manualmente nel modello e, ovviamente, è necessario farsi consegnare copia della CU dal sostituto di imposta che ha operato le relative ritenute.

Il vantaggio di questa applicazione sta nella possibilità di disporre del calcolo automatizzato di imposte e delle eventuali detrazioni parametriche al variare del reddito e, soprattutto, nella compilazione facilitata del quadro RV dedicato al calcolo delle addizionali. Oltre a ciò, in caso di chiusura della dichiarazione a credito (caso frequente), il contribuente, oltre a poter effettuare il versamento, in compensazione delle eventuali addizionali dovute, può chiedere il rimborso dell'eccedenza e, con l'occasione, indicare, se già non lo ha fatto, l'IBAN per l'accredito di tali importi. Redditi PF Online

La terza modalità con cui la precompilata può essere sfruttata dal contribuente è con l'uso del software Redditi PF Online. Si tratta, in questo caso, di un software che va scaricato e installato sul proprio PC e che è, usualmente, destinato a contribuenti che compilano in toto la propria dichiarazione. Tuttavia, anche in questo caso, la maggior parte dei dati già in possesso dell'Agenzia delle Entrate (ad esempio oneri e spese) viene fornita al contribuente sotto forma di apposito file, con estensione .rpf, che può essere scaricato e, successivamente, importato nell'applicazione Redditi PF Online. Per far questo, una volta installato e lanciato il suddetto software, è sufficiente richiamare dal menu File il comando "Importa Dichiarazione" e "Precompilata".



Successivamente, andrà selezionato il file con estensione .rpf, precedentemente scaricato.



Così facendo, il contribuente si troverà buona parte della propria dichiarazione già compilata (ad esempio, dati anagrafici, oneri e spese ed eventuali crediti provenienti dalla precedente dichiarazione), con ciò sveltendo di molto il processo di redazione del modello Redditi PF.

Si tratta di una facilitazione non di poco conto perché evita il caricamento di tutti i dati anagrafici e di tutti quelli già presenti nella precompilata permettendo al contribuente di concentrarsi sulla compilazione dei dati prettamente reddituali.

Resta possibile scaricare i file excel presenti nella sezione "I miei dati" della precompilata per il riscontro delle spese e oneri sostenuti. Questo software, come i precedenti, provvede in automatico a calcolare le imposte dovute e a generare gli F24 necessari per il versamento delle stesse o per la gestione delle eventuali rate e degli acconti.

## BONUS 200 EURO PER AUTONOMI E PROFESSIONISTI: LE REGOLE PER CHIEDERLO

Deborah Di Rosa - Consulente del Lavoro

Arrivano le tanto attese istruzioni, del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, sulle modalità per chiedere il bonus 200 euro dedicato a lavoratori autonomi e professionisti. Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del decreto 19 agosto 2022 vengono, infatti, definite tutte le caratteristiche dell'indennità una tantum: dai requisiti soggettivi e reddituali richiesti ai beneficiari, alle modalità di presentazione della domanda. L'erogazione del bonus avviene per mezzo dell'INPS e degli enti di previdenza obbligatoria, in ragione dell'ordine cronologico delle domande presentate e accolte sulla base del procedimento di verifica della sussistenza dei requisiti per l'ammissione al beneficio.

E' stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 224, del 24 settembre 2022, il decreto 19 agosto 2022 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, che disciplina i criteri e le modalità per la concessione dell'indennità una tantum introdotta dal decreto Aiuti (art. 33, D.L. n. 50/2022, convertito con modificazioni in L. n. 91/2022) in favore dei lavoratori autonomi e dei professionisti a seguito della crisi energetica e al caro prezzi in corso. A tal fine

è stato istituito nello stato di previsione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, un apposito Fondo a cui sono stati destinati 600 milioni di euro per il 2022, di cui 95,6 milioni riservati ai professionisti.

Tacco adesso all'INPS e agli altri enti previdenziali dettare le modalità di presentazione delle istanze, che saranno evase sulla base dell'ordine cronologico di presentazione e, dunque, a fronte dell'inevitabile meccanismo del click day. Beneficiari dell'indennità sono i soggetti in possesso dei seguenti requisiti non alternativi:

- lavoratori autonomi o professionisti iscritti alle gestioni previdenziali dell'INPS o agli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza alla data del 18 maggio 2022;
- reddito complessivo, percepito nel periodo d'imposta 2021, non superiore a 35.000 euro;
- che, alla data del 18 maggio 2022, abbiano una partita IVA con attività lavorativa avviata e abbiano eseguito almeno un versamento contributivo, totale o parziale con competenza a decorrere dall'anno 2020. Per gli iscritti alle gestioni speciali dell'AGO in qualità di coadiuvanti e coadiutori artigiani, commercianti e lavoratori agricoli il requisito viene verificato sulla posizione del titolare.

- non abbiano già percepito il medesimo bonus in qualità di lavoratori subordinati.

N.B. Dal computo del reddito personale assoggettabile ad IRPEF, al netto dei contributi previdenziali ed assistenziali, sono esclusi: i trattamenti di fine rapporto comunque denominati, il reddito della casa di abitazione e le competenze arretrate sottoposte a tassazione separata. Le domande per l'ottenimento dell'indennità sono presentate dai beneficiari all'INPS ovvero agli enti di previdenza cui sono obbligatoriamente iscritti che ne verificano la regolarità ai fini dell'attribuzione del beneficio, e provvedono all'erogazione.

N.B. Nel caso in cui il soggetto interessato sia iscritto contemporaneamente a una delle gestioni previdenziali dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) e ad uno degli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza ed assistenza, l'istanza dovrà essere presentata esclusivamente all'INPS.

La domanda deve essere corredata dalla dichiarazione del lavoratore interessato, rilasciata ai sensi del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445 sotto la propria responsabilità:

- a) di essere lavoratore autonomo/libero professionista, non titolare di pensione;
- b) di non essere percettore delle prestazioni di cui agli articoli 31 e 32 del predetto decreto- legge 17 maggio 2022, n. 50;
- c) di non aver percepito nell'anno di imposta 2021 un reddito complessivo superiore all'importo di 35.000 euro;
- d) di essere iscritto alla data di entrata in vigore del D.L. n. 50/2022 ad una delle gestioni previdenziali dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) o degli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza ed assistenza di cui al decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 509, e al decreto legislativo 10 febbraio 1996, n. 103;
- e) nel caso di contemporanea iscrizione a diversi enti previdenziali, di non avere presentato per il medesimo fine istanza ad altra forma di previdenza obbligatoria. All'istanza deve essere allegata

copia fotostatica del documento di identità in corso di validità e del codice fiscale nonché le coordinate bancarie o postali per l'accreditamento dell'importo relativo al beneficio.

L'INPS e gli enti di previdenza obbligatoria procedono, per gli iscritti, alla erogazione dell'indennità in ragione dell'ordine cronologico delle domande presentate e accolte sulla base del procedimento di verifica della sussistenza dei requisiti per l'ammissione al beneficio. L'indennità non costituisce reddito ai fini fiscali né ai fini della corresponsione di prestazioni previdenziali ed assistenziali, non è cedibile, né sequestrabile, né pignorabile ed è corrisposta a ciascun avente diritto, una sola volta.

Fattispecie	Spettanza del bonus 200 euro
Iscrizione a INPS e altri enti previdenziali	Sì, erogato da INPS
Reddito netto IRPEF 2021 > 35.000	No
Iscrizione alla previdenza post 18 maggio 2022	No

## ASSUNZIONE DI UNA LAVORATRICE A TEMPO INDETERMINATO O A TERMINE: COSA CONVIENE DI PIÙ

Debhorah Di Rosa - Consulente del Lavoro

Per le aziende che assumono, entro il 31 dicembre 2022, lavoratrici a tempo indeterminato, a prescindere dall'età anagrafica, in possesso di specifici requisiti soggettivi o oggettivi, è riconosciuto uno sgravio del 100% della quota di contribuzione previdenziale datoriale per un massimo di 18 mesi, entro il tetto massimo pari a 6.000 euro annui. L'incentivo spetta, in misura parziale, anche in caso di assunzione a tempo determinato. Quanto conviene alle aziende assumere stabilmente una lavoratrice donna?

Assumere una donna in condizione di disoccupazione o svantaggio, entro il 31 dicembre 2022, consente al datore di lavoro privato di fruire di un esonero totale dalla contribuzione INPS per un periodo non superiore a 18 mesi.

L'agevolazione è applicabile in presenza dei seguenti requisiti:

A) lavoratrice:

- età superiore a 50 anni e disoccupata da oltre 12 mesi;
- priva di un lavoro regolarmente retribuito da almeno 6 mesi (se residente nel Mezzogiorno o assunta per svolgere mansioni caratterizzate da una forte disparità occupazionale di genere) o da almeno 24 mesi, ovunque residenti.

Attenzione

È considerata come "priva di impiego regolarmente retribuito" la donna che, nel periodo considerato (6 o 24 mesi):

- non ha svolto attività lavorativa nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato di durata pari o superiore a 6 mesi;
- non ha svolto attività lavorativa autonoma (compresa la collaborazione coordinata e continuativa e a progetto) dalla quale derivi un reddito pari o superiore al reddito minimo personale annuale escluso da imposizione fiscale.

B) datore di lavoro in regola:

- con gli obblighi in materia di sicurezza sul lavoro;
- con il DURC;
- con gli accordi e CCNL nazionali, territoriali o aziendali.

C) rapporto di lavoro che comporta un incremento della media occupazionale precedente l'assunzione.

Il mantenimento dell'incremento conseguito deve essere verificato mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalente (U.L.A.) a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei 12 mesi precedenti.

L'assunzione delle donne è incentivata dalla possibilità di fruire di uno sgravio contributivo nella misura del 50%, concessa in via strutturale a tutti i datori di lavoro, comprese le cooperative, ad esclusione della Pubblica Amministrazione.

Il datore di lavoro deve osservare i principi generali di fruizione degli incentivi definiti dall'art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015 ovvero procedere all'assunzione:

- senza soddisfare alcun obbligo imposto da norme di legge o della contrattazione collettiva e
- nel rispetto dell'eventuale diritto di precedenza alla riassunzione,
- senza avere in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale;
- essendo in possesso di DURC regolare;
- avendo rispettato la normativa sul lavoro, gli accordi e contratti collettivi nazionali regionali, territoriali o aziendali eventualmente sottoscritti, e le disposizioni in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.

Attenzione

La lavoratrice assunta con lo sgravio non deve essere stata licenziata nei 6 mesi precedenti da parte dello stesso datore di lavoro o da un'azienda che, al momento del licenziamento, risulti avere un assetto proprietario sostanzialmente coincidente con quello del datore di lavoro che assume o risulti in rapporti di collegamento o controllo. Lo sgravio contributivo è totale nel limite di 6.000 euro annui, da riproporzionare su base mensile e si applica ai contributi previdenziali a carico del datore di lavoro nel limite massimo di 6.000 euro per 18 mesi.

Per le assunzioni a tempo determinato, invece, la riduzione è prevista nella misura del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro e dei premi e contributi dovuti all'INAIL per massimo 12 mesi. I datori di lavoro devono trasmettere il modulo "92-2012", presente all'interno del Cassetto previdenziale.

Attenzione

Nel caso in cui l'azienda abbia già trasmesso il modello per la fruizione dell'incentivo strutturale pari al 50% dei contributi datoriali (incentivo strutturale ex Legge n. 92/2012), per le assunzioni o trasformazioni effettuate nel corso del corrente anno, la

stessa rimane valida ed efficace ai fini della fruizione dell'esonero in misura totale.

Nella denuncia Uniemens, i datori di lavoro autorizzati indicano:

- nell'elemento "CodiceCausale": "INDO";
- nell'elemento "IdentMotivoUtilizzoCausale" la data di assunzione a tempo indeterminato o data trasformazione.
- nell'elemento "AnnoMeseRif" l'AnnoMese di riferimento del conguaglio;
- nell'elemento "ImportoAnnoMeseRif" l'importo conguagliato, relativo alla specifica competenza.

Attenzione

L'effettiva fruibilità del beneficio è al momento garantita soltanto fino al 31 dicembre 2022, cioè per il periodo autorizzato dalla UE nell'ambito del Temporary Framework Covid-19.

Per usufruire dell'agevolazione sulle assunzioni a termine, il datore di lavoro deve procedere con la comunicazione obbligatoria telematica di assunzione, proroga o trasformazione del rapporto di lavoro, inviando per via telematica all'INPS il modello "92-2012". In caso di esito positivo dell'Istruttoria l'INPS attribuisce automaticamente all'azienda il codice di autorizzazione "2H". Nella denuncia contributiva Uniemens riferita al lavoratore agevolato, dovrà essere indicato nell'elemento "Tipo contribuzione" il codice "55". L'esonero contributivo totale è applicabile:

- alle assunzioni effettuate fino al 31 dicembre 2022 per lo sgravio totale;
- in via strutturale per lo sgravio parziale che spetta anche in caso di assunzione a termine.

Ipotesi di trasformazione di una lavoratrice nel settore Turismo come operaio di livello: la retribuzione base è pari a 1.511,02 euro. In caso di rapporto a tempo determinato l'esonero alla contribuzione INPS troverà applicazione per dodici mesi in misura pari al 50% sia sui contributi INPS che su quelli INAIL.

In caso di assunzione a tempo indeterminato lo sgravio diviene totale e si applica solo alla contribuzione dovuta all'INPS.

Risparmio %

L'applicazione del beneficio contributivo riservato alla assunzione a tempo indeterminato presenta certamente una particolare convenienza sotto il profilo del costo del lavoro rispetto alla stipula di un contratto a termine.

In caso di assunzione a tempo indeterminato, infatti, il risparmio conseguito, sul complessivo periodo di 6 mesi, è pari al 17%, rispetto al 9% su cui si assesta la misura in caso di ricorso ad un contratto a tempo determinato.

	Nessuno sgravio	Assunzione a termine	Assunzione a t. Ind.
Retribuzione lorda mensile erogata	1.511	1.511	1.511
Contribuzione INPS	423	212 x 12 mesi 429 x 12 mesi	0 x 18 mesi 423 x 6 mesi
Contribuzione INAIL	55	28 x 12 mesi 55 x 12 mesi	55 x 24 mesi
Totale costo del lavoro 24 mesi	47.076	44.952	39.462
<b>Risparmio</b>		<b>9%</b>	<b>17%</b>

## ESTRATTO CONTO INPS: COSA FARE PER REGOLARIZZARE I PERIODI MANCANTI

Noemi Secci - Consulente del Lavoro ed esperta della  
Fondazione Studi

**Può capitare, soprattutto in concomitanza all'avvicinarsi della fine della propria carriera lavorativa, che, da un attento esame dell'estratto conto INPS, ci si accorga dell'assenza errata di specifici periodi lavorati, o dell'indicazione di retribuzioni o redditi più bassi rispetto a quelli realmente conseguiti o, ancora, del mancato accredito di alcuni eventi coperti figurativamente. Cosa occorre fare nell'ipotesi in cui il lavoratore sia certo che il periodo mancante sia stato effettivamente lavorato e si rilevino, quindi, errori od omissioni nell'estratto conto contributivo? Le azioni da intraprendere risultano differenti, in base alla problematica riscontrata**

L'estratto conto INPS, il documento in cui figurano tutti gli accrediti sussistenti presso le gestioni previdenziali amministrate dall'Istituto, è di solito controllato ed analizzato quando il lavoratore si trova ormai alla fine della carriera.

Spesso, da un attento esame dell'estratto ci si accorge dell'assenza di specifici periodi lavorati, o dell'indicazione di retribuzioni o redditi più bassi rispetto a quelli realmente conseguiti o, ancora, del mancato accredito di alcuni eventi coperti figurativamente, come un periodo di malattia indennizzato.

Come comportarsi nell'ipotesi in cui ci si accorga di errori od omissioni nell'estratto conto contributivo? Le azioni da intraprendere risultano differenti, in base alla problematica riscontrata. Innanzitutto, è importante chiarire che non sempre l'assenza di un periodo contribuito dal documento è dovuta ad un errore da parte dell'INPS o ad un adempimento non effettuato da parte del datore di lavoro o del committente. Potrebbe, infatti, trattarsi di un periodo per il quale l'interessato ha diritto all'accredito figurativo della contribuzione, ma solo dietro presentazione di un'apposita istanza all'Istituto: tali sono, ad esempio, i periodi durante i quali è stato svolto il servizio di leva, o i periodi di maternità al di fuori del rapporto di lavoro, che non sono accreditabili d'ufficio, ma su domanda.

Altri periodi possono figurare nell'estratto conto solamente se riscattati, cioè se risulta versato un onere dall'interessato per renderli utili a pensione: è il caso delle annualità di durata legale del corso di studi universitario (art. 2, D.Lgs. n. 184/1997). Laddove il lavoratore sia certo che il periodo mancante dall'estratto contributivo INPS sia stato effettivamente lavorato o, comunque, debba risultare coperto da accrediti, è necessaria la presentazione di una segnalazione contributiva all'INPS.

La segnalazione contributiva deve essere inoltrata all'Istituto

attraverso l'omonimo servizio, presente nel Fascicolo previdenziale del cittadino. Nel dettaglio, è necessario seguire il percorso "Fascicolo previdenziale del cittadino (accessibile con credenziali dispositive, quali Spid, carta d'identità elettronica o carta nazionale dei servizi), Posizione assicurativa, Segnalazione contributiva". Una volta effettuato l'accesso all'applicazione, è necessario indicare dettagliatamente il periodo mancante, la gestione previdenziale coinvolta (ad esempio: Assicurazione Generale Obbligatoria- Fondo Pensione Lavoratori Dipendenti) e la tipologia di contribuzione assente (obbligatoria, da riscatto, figurativa, etc.). In seguito, è possibile allegare la documentazione comprovante il diritto agli accrediti e la loro misura (cedolini paga, ricevute di versamento, etc.). Se a constatare la presenza di un errore o di un'omissione è un dipendente pubblico, la procedura da seguire per la segnalazione contributiva è differente ed è nominata RVPA, richiesta di variazione della posizione assicurativa.

Per effettuarla, dal Fascicolo previdenziale del cittadino è necessario seguire il percorso "Posizione assicurativa, RVPA". Il lavoratore della Pubblica Amministrazione può inoltrare all'Istituto, ai fini della richiesta di variazione, ogni tipo di informazione o documento, anche non certificativo. Nonostante sia consigliabile allegare lo stato di servizio, la certificazione di servizio, lo stato o foglio matricolare, è infatti possibile allegare anche dichiarazioni, determinazioni, decreti emanati dall'Ente/Amministrazione datore di lavoro. L'INPS può prendere in considerazione, inoltre, le certificazioni uniche CU, i vecchi modelli CUD ed equivalenti, le buste paga, eventuali provvedimenti di aspettativa, sentenze o verbali di conciliazione. Le tempistiche di lavorazione della segnalazione contributiva non sempre sono celeri, specie per quanto riguarda le procedure inerenti le RVPA: queste ultime sono spesso evase, per motivi organizzativi, al termine della carriera del dipendente pubblico, quando l'interessato è ormai prossimo alla pensione. Possono dunque trascorrere anni dalla domanda, prima che l'accredito sia visualizzabile nell'estratto conto. Meritano una particolare attenzione, infine, le ipotesi in cui i contributi sono assenti dall'estratto conto INPS in quanto mai versati dal datore di lavoro, dal committente o dall'amministrazione. In questi casi, se la contribuzione omessa risulta prescritta, l'unico rimedio per il lavoratore è la richiesta di costituzione di rendita vitalizia (art. 13, Legge n. 1338/1962; circ. INPS n. 78/2019). La costituzione della rendita vitalizia è ammessa per i lavoratori subordinati e per i lavoratori la cui posizione previdenziale dipende di fatto da altri soggetti, come i coadiutori dell'imprenditore artigiano o commerciale, i coltivatori diretti, i coloni e i mezzadri, i collaboratori iscritti alla Gestione Separata INPS e i lavoratori autonomi occasionali. La costituzione di rendita vitalizia è ammessa soltanto se la prova dell'esistenza del rapporto di lavoro consiste in un documento scritto di data certa (Cass., sent. n. 14416/2019). Fortunatamente, per quanto riguarda i dipendenti pubblici, la regolarizzazione dei periodi mancanti sino all'anno 2015 compreso può essere effettuata dalle Pubbliche Amministrazioni entro il 31 dicembre 2022. L'art. 11, comma 5, del D.L. 30 novembre 2019, n. 162, ha, infatti, prorogato a questa data il differimento dei termini di prescrizione dei contributi di pertinenza della generalità delle casse pensionistiche ex INPDAP.

quanto piuttosto le modalità con cui tali riferimenti debbano essere indicati e soprattutto valorizzati in relazione ai singoli specifici punti dell'obbligo formativo.

Proprio su tali aspetti, leggendo la circolare n. 19/2022, emergono non pochi dubbi ed anzi aumentano rispetto a quanto indicato nella circolare INL n. 4/2022. Tra i punti toccati dalla circolare viene affrontata una delle questioni probabilmente più importanti prevista dal D.Lgs. n. 104/2022, non solo per quanto attiene all'obbligo informativo ma più in generale per la tutela del lavoratore: l'orario di lavoro.

Si tratta di un aspetto evidentemente fondamentale se non altro per il fatto che nel contratto a tempo pieno la gestione dell'orario di lavoro e quindi la relativa collocazione temporale fa parte del potere direttivo del datore di lavoro che può essere da questi unilateralmente esercitato nei limiti legali di durata e contrattuali della prestazione lavorativa (cass., sez. lav., n.31349/2021).

Col D.Lgs. n. 104/2022 l'orario di lavoro viene toccato da diversi articoli: l'art. 2 che definisce "programmazione di lavoro" quella che indicata la collocazione puntuale della prestazione lavorativa, cioè giorni e ore in cui termina la prestazione di lavoro; "ore e giorni di riferimento" sono le fasce orarie di giorni specificati durante le quali può essere svolto il lavoro su richiesta del datore di lavoro; "organizzazione del lavoro" invece è la forma di organizzazione dell'orario di lavoro e la sua ripartizione conformemente a una determinata organizzazione stabilita dal datore di lavoro. L'art. 9 invece si occupa della regolamentazione della prevedibilità minima del lavoro ove per la tipologia del rapporto di lavoro l'organizzazione del lavoro sia anche solo in parte imprevedibile; in tal caso, infatti, il potere datoriale è di regola limitato in quanto non può essere imposto al lavoratore di svolgere la prestazione lavorativa, salvo che questa sia svolta nelle fasce di lavoro individuate dal datore di lavoro e sia dato un ragionevole preavviso al lavoratore.

Alla luce di tali disposizioni, deve essere letta la previsione del nuovo art. 1 del D.Lgs. n. 152/1997 relativa alle informazioni dell'orario di lavoro da fornire al lavoratore.

A tal fine, le informazioni sono differenti a seconda che il rapporto di lavoro sia o meno caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili.

Ove tale imprevedibilità non sussista ovvero sussista e non sia previsto un orario di lavoro programmato, il datore di lavoro deve fornire nell'informativa puntuale indicazione della programmazione dell'orario di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario ed alla sua retribuzione, nonché le 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.

Come si può notare la norma non appare di agevole e pacifica interpretazione, ma ad alimentare ulteriori dubbi è anche la circolare n. 19/2022 che, pur consentendo di fare riferimento al contratto collettivo nazionale ed agli eventuali accordi aziendali che regolano il tema dell'orario nel luogo di lavoro, puntualizza che le informazioni devono essere incentrate sulla concreta articolazione dell'orario di lavoro applicata al dipendente, sulle condizioni

dei cambiamenti di turno, sulle modalità e sui limiti di espletamento del lavoro straordinario e sulla relativa retribuzione.

Secondo il Ministero, infatti, "rientra nella nozione di lavoro prevedibile anche l'orario di lavoro discontinuo, che si riferisce ad attività che non richiedono un impegno continuativo di lavoro (ad esempio nel caso di portieri, custodi, guardiani, fattorini, ecc.).".

Sempre sull'orario di lavoro, la circolare evidenzia che "generalmente" rientrano nella definizione del lavoro prevedibile anche le ipotesi di lavoro a turni e di lavoro multi-periodale: in tali casi sarà sufficiente indicare che il lavoratore viene inserito in detta articolazione oraria e rendere note le modalità con cui allo stesso saranno fornite informazioni in materia.

Sicuramente tale indicazione non potrà contribuire a far chiarezza posto l'astrattezza dell'avverbio generalmente utilizzato nella circolare. Ulteriori indicazioni sui rinvii su cui si sofferma la circolare riguardano poi i congedi rispetto ai quali il discrimine riguarda la terminologia ed il diritto alla retribuzione.

L'obbligo, secondo il Ministero, deve intendersi limitato ai congedi così definiti dalle fonti legali e contrattuali ed a condizioni che sia dovuta al lavoratore la retribuzione.

A tal proposito, la circolare in via semplificativa fornisce un elenco di congedi retribuiti previsti dalla legge da cui poter prendere spunto per l'onere informativo.

## PROROGA CONTRATTI A TERMINE: DAL 1° OTTOBRE NON SONO PIÙ VALIDE LE CAUSALI PREVISTE DAI CCNL

Deborah Di Rosa - Consulente del Lavoro

Il 30 settembre termina la possibilità per l'azienda di indicare nei contratti a termine ulteriori causali, rispetto a quelle legali, secondo le specifiche esigenze contemplate dagli accordi collettivi nazionali, territoriali e aziendali per i contratti di durata superiore ai 12 mesi ed entro i 24 mesi. Nello specifico, solo fino a tale data è possibile stipulare i contratti con causali indicate nei CCNL, termine che si riferisce alla data di stipula ma non alla conclusione del contratto. E' quanto previsto dalla legge di conversione del decreto Sostegni bis, intervenuta sulla disciplina prevista dal decreto Dignità. Quali sono le ragioni per l'apposizione del termine al contratto? Cosa cambia a partire dal 1° ottobre per le imprese?

Scade il prossimo 30 settembre il termine, stabilito dall'art. 41-bis del decreto Sostegni bis (D.L. n. 73/2021), entro cui rimane valida la delega conferita dal legislatore alla contrattazione collettiva per l'individuazione di ulteriori causali per la stipula di contratti a termine di durata superiore ai 12 mesi, aggiuntive rispetto a quelle già previste dal decreto Dignità. La disciplina innovata

prevede le seguenti ragioni di apposizione del termine al contratto:

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;
- esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.
- specifiche esigenze previste dai contratti collettivi.

N.B. Resta fermo in ogni caso il termine massimo di durata pari a 24 mesi complessivi.

Fino al 30 settembre 2022, dunque, è possibile stipulare i contratti a termine con causali indicate nei CCNL.

N.B. Il termine fissato dal legislatore, infatti, si riferisce alla data di stipula e non alla conclusione del contratto.

La legge prevede espressamente che i CCNL nazionali, ma anche i contratti collettivi, aziendali o territoriali, sempre se stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, possono prevedere in deroga diversi limiti quantitativi. Pertanto, la contrattazione collettiva può:

- prevedere margini di assunzione più ampi nelle aziende fino a 5 dipendenti;
- derogare al limite percentuale del 20% sia in aumento che in diminuzione;
- scegliere di determinare la base di computo ad una data diversa da quella del 1° gennaio o come media in un determinato arco temporale. La durata massima complessiva, tra tutti i rapporti di lavoro a termine intercorsi con il lavoratore, non potrà essere superiore ai 24 mesi.

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), nella nota n. 804 del 19 maggio 2021, ha specificato che, ai fini del calcolo della durata massima dei contratti a termine, devono essere presi in esame i rapporti intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore con riferimento allo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale (art. 19, c. 2 D.Lgs. n. 81/2015).

Ne deriva che, con riferimento ad un lavoratore che sottoscriva più contratti a termine con lo stesso datore di lavoro, caratterizzati da diversi inquadramenti (di livello e di categoria legale), ai fini del calcolo della durata massima non si deve procedere per sommatoria della durata dei singoli contratti, ma soltanto di quelli, se esistenti, legati dal medesimo inquadramento.

Va, inoltre, tenuto presente che le causali non sono obbligatorie:

- nel caso in cui si tratti di un primo contratto a tempo determinato, con il lavoratore, di durata non superiore ai 12 mesi;
- in caso di proroga all'interno del primo contratto a tempo determinato, con il lavoratore, la cui durata complessiva non supera i 12 mesi,
- qualora si tratti di un contratto a termine per attività stagionali (compresi i rinnovi e le proroghe), così come individuati con decreto del Ministero del lavoro (fino all'adozione del decreto si fa riferimento al D.P.R. n. 1525/1963), nonché alle ipotesi individuate dai contratti collettivi,
- in caso di contratto a termine stipulato con un dirigente.

Il decreto Fisco-Lavoro (D.L. n. 146/2021, convertito in L. n. 215/2021) ha stabilito che, nel caso in cui il contratto di

somministrazione tra l'agenzia interinale e l'utilizzatore sia a tempo determinato, l'utilizzatore può impiegare in missione, per periodi superiori a 24 mesi anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato, per il quale l'agenzia di somministrazione abbia comunicato all'utilizzatore l'assunzione a tempo indeterminato, senza che ciò determini in capo all'utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato.

N.B. Il limite alla durata massima dei contratti a termine sarà dato esclusivamente dalla sommatoria dei rapporti a tempo determinato diretto e dalle missioni a termine allorquando il lavoratore somministrato sia stato assunto a tempo determinato dall'Agenzia per il lavoro.

Sono esclusi dal computo:

- i dirigenti, per cui si possono stipulare contratti di lavoro a tempo determinato per una durata non superiore a 5 anni;
- i rapporti di lavoro dei braccianti agricoli a tempo determinato.

E' confermata la possibilità, per l'impresa utilizzatrice, di fruire di periodi di missione a tempo determinato anche superiori ai 24 mesi con lo stesso lavoratore somministrato, per le identiche mansioni e per lo stesso livello contrattuale. Il nuovo limite temporale di applicazione della deroga viene, infatti, prorogato fino al 31 dicembre 2022.



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

## 26 Settembre 2022

Enpaia - Denuncia e versamento contributi

Presentazione degli elenchi riepilogativi cessioni intracomunitarie per operatori con obbligo mensile e dati statistici acquisti e cessioni

## 28 Settembre 2022

Presentazione del Mod. Redditi 2022 Persone fisiche entro 90 giorni dalla scadenza

Presentazione della dichiarazione IMU entro 90 giorni dalla scadenza - Prorogata al 3 aprile 2023

Ravvedimento entro 90 giorni dal termine di versamento delle imposte risultanti dalla dichiarazione Redditi 2022 ed IRAP 2022

## 30 Settembre 2022

730 precompilato

Assistenza fiscale dei sostituti d'imposta, dei CAF o professionisti abilitati: consegna Mod. 730

Assistenza fiscale diretta ed indiretta: consegna Modd. 730 - 730/1

Comunicazione biennale pari opportunità - Biennio 2020-2021

Comunicazione dei dati delle liquidazioni periodiche IVA

Comunicazione semestrale dati tessera sanitaria

Domanda di CIGO per eventi oggettivamente non evitabili

INPGI - Gestione separata - Liberi professionisti - Comunicazione annuale reddituale

INPS - Denuncia mensile retributiva e contributiva (UNIEMENS individuale)

Invio telematico del Mod. 730 da parte dei sostituti d'imposta, dei CAF e professionisti abilitati

Invio telematico dichiarazione costituzione gruppo IVA

Libro unico lavoro

Presentazione degli elenchi Intra 12 e versamento

Presentazione della dichiarazione Redditi ed IRAP 2021 da parte delle società con periodo d'imposta non coincidente con l'anno solare

Presentazione dichiarazione IVA e versamento mensile IVA per i soggetti che hanno aderito al regime IOSS

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

Registrazione contratti di locazione e versamento dell'imposta di registro

SCADENZE



SETTIMANALI

**30 Settembre 2022**

Richiesta di accesso alla procedura di riversamento del credito d'imposta per investimenti in attività di ricerca e sviluppo

Richiesta rimborso IVA assolta in altri stati membri

Versamento rateale definizione agevolata dei processi verbali di constatazione

Versamento trimestrale imposta di bollo fatture elettroniche

# dataprime NEWS



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

🌐 [www.dataprime.it](http://www.dataprime.it)  
✉ [info@dataprime.it](mailto: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**

