

dataprime **NEWS**

n° 36

12 OTTOBRE 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

**SUPERBONUS: PER LA PROROGA AL 31 DICEMBRE, VALGONO SOLO I LAVORI EFFETTUATI AL 30 SETTEMBRE**

## LAVORO

**CONGEDO PARENTALE: COME CALCOLARE I LIMITI DI DURATA E LE INDENNITÀ**

**SALARIO MINIMO LEGALE: QUALI SONO GLI OBIETTIVI DELLA DIRETTIVA UE**

**NON AUTOSUFFICIENZA: COSA PREVEDE LA LEGGE DELEGA PER IL SOSTEGNO DEGLI ANZIANI**

**RICORSI SU ACCERTAMENTO IN MATERIA DI LAVORO: QUAL È L'ORGANO COMPETENTE**



sommario

## SUPERBONUS: PER LA PROROGA AL 31 DICEMBRE, VALGONO SOLO I LAVORI EFFETTUATI AL 30 SETTEMBRE

Saverio Cinieri - Dottore commercialista

Per fruire della proroga al 31 dicembre 2022 del superbonus al 110% sulle villette unifamiliari, non è necessario che alla data del 30 settembre 2022 siano stati effettuati pagamenti pari al 30% dei lavori, ma è sufficiente che tale percentuale si riferisca ai lavori effettuati. È questa la correzione che l'Agenzia delle Entrate ha apportato alla circolare n. 33/E del 6 ottobre 2022, laddove, suscitando molte perplessità nei contribuenti, aveva appunto fatto riferimento ai pagamenti, travalicando, con tale interpretazione, il dato testuale della norma

A distanza di solo un giorno dall'emanazione, l'Agenzia delle Entrate ha rettificato alcuni passaggi della circolare n. 33/E/2022 nella quale ha approfondito le ultime novità del superbonus e degli altri bonus edilizi. Le modifiche hanno interessato i chiarimenti sulla proroga al 31 dicembre 2022 del superbonus al 110% per le villette unifamiliari.

Tale disposizione è stata oggetto, da parte dell'Agenzia delle entrate, di una interpretazione forzata e totalmente in contraddizione con quanto riportato dalla norma.

Ciò è apparso subito evidente già nelle ore successive alla pubblicazione della circolare ed è stato da più parti segnalato con forte preoccupazione considerato che la circolare è stata pubblicata dopo alcuni giorni dal termine, fissato al 30 settembre, entro il quale occorre aver raggiunto almeno il 30% dei lavori.

Proviamo dunque a ricostruire l'accaduto e, alla luce dei nuovi chiarimenti, confermare come procedere per fruire del maggior termine del 31 dicembre. Il dato di partenza è l'art. 119, c. 8-bis, D.L. n. 34/2020 secondo il quale per gli interventi effettuati su unità immobiliari dalle persone fisiche, il superbonus nella misura del 110% spetta anche per le spese sostenute entro il 31 dicembre 2022, a condizione che alla data del 30 settembre 2022 siano stati effettuati lavori per almeno il 30% dell'intervento complessivo, nel cui computo possono essere compresi anche i lavori non agevolati dal superbonus. La norma è la risultante delle modifiche apportate dal decreto Aiuti (D.L. n. 50/2022) in quanto, precedentemente, la data entro il quale effettuare il 30% dei lavori era il 30 giugno 2022. Pertanto, conditio sine qua non per fruire dell'estensione al 31 dicembre è l'effettuazione di lavori per almeno il 30% al 30 settembre. Partendo dal dato letterale della norma, come sopra evidenziato, stranamente, l'Agenzia delle entrate, nella prima versione della circolare n. 33/E, ne ha elaborato una lettura distorta che ha mandato nel panico molti contribuenti. Infatti, a scadenza del 30 settembre ormai superata (la circolare, come detto, è stata

pubblicata il 6 ottobre), l'Agenzia delle entrate ha lasciato intendere che il raggiungimento del 30% dei lavori va riferito ai pagamenti effettuati e non ai lavori eseguiti. Tutto è nato da un esempio riportato nel paragrafo 6 della circolare riferito ad un caso di un intervento complessivo di costo pari a 100.000 euro di cui 60.000 euro per spese relative a interventi di ristrutturazione edilizia (per i quali spetta la detrazione del 50%) e 40.000 euro di spese relative a interventi ammessi al superbonus. Secondo le Entrate, in tale ipotesi, è possibile fruire di tale ultima detrazione anche per le spese sostenute entro il 31 dicembre 2022 qualora al 30 settembre siano stati effettuati, per gli interventi ammessi al superbonus, pagamenti pari a 12.000 euro riferiti a lavori effettivamente eseguiti. E, richiamando la risposta scritta del 21 giugno 2022 all'interrogazione a risposta immediata in Commissione n. 5-08270, l'Agenzia ha concluso che resta fermo che ai fini del raggiungimento della percentuale richiesta dalla norma, non è sufficiente il pagamento dell'importo corrispondente al 30% dei lavori, se lo stesso non corrisponde allo stato effettivo degli interventi, essendo necessaria, stante il tenore letterale della disposizione riferito ai lavori realizzati entro la predetta data del 30 settembre, la realizzazione di almeno il 30% dell'intervento complessivo. Per l'Agenzia delle entrate, quindi, ciò che rileva al 30 settembre non è l'aver effettuato i lavori per almeno il 30%, come afferma la norma, ma l'aver effettuato pagamenti per almeno il 30%. Molti, come già detto, si sono trovati spiazzati da tale presa di posizione e, all'indomani della pubblicazione del documento di prassi, sui principali organi di stampa è stato evidenziato che tale interpretazione costituiva una vera e propria forzatura della norma contro ogni logica di tutela della buona fede dei contribuenti. Per fortuna, la stessa Agenzia si è resa subito conto dell'errore e vi ha rimediato ripubblicando il giorno dopo la circolare. Pertanto, nella versione definitiva, nell'esempio sopra riportato, è possibile fruire del superbonus al 110% anche per le spese sostenute entro il 31 dicembre 2022 qualora al 30 settembre siano stati effettuati, per gli interventi ammessi al superbonus, lavori pari a 12.000 euro. Scompare, quindi, la parola "pagamenti" che viene sostituita con "lavori". Inoltre, il passaggio successivo viene riscritto affermando che ai fini del raggiungimento della percentuale richiesta dalla norma, non rileva il pagamento dell'importo corrispondente al 30% dei lavori essendo necessaria, stante il tenore letterale della disposizione riferito ai lavori realizzati entro la data del 30 settembre, la realizzazione di almeno il 30% dell'intervento complessivo. Un ulteriore importante chiarimento che vale la pena di segnalare in questa sede riguarda i lavori iniziati dopo il 30 giugno. Infatti, come si legge nella circolare, in assenza di ulteriori indicazioni nella norma riferite alla data di inizio degli interventi, è possibile fruire del superbonus anche nell'ipotesi in cui gli interventi effettuati su unità immobiliari dalle persone fisiche siano iniziati dal 1° luglio 2022 ovvero, laddove previsto dalla normativa edilizia, il titolo abilitativo sia stato presentato da tale data. Pertanto, è sufficiente raggiungere almeno il 30% dei lavori entro il 30 settembre, a prescindere che i lavori siano iniziati prima o dopo il 30 giugno che, come detto in precedenza, era la data limite per il raggiungimento del 30% prima che intervenissero le modifiche del decreto Aiuti.

## CONGEDO PARENTALE: COME CALCOLARE I LIMITI DI DURATA E LE INDENNITÀ

Deborah Di Rosa - Consulente del lavoro

Sono cambiate le regole di indennizzo del congedo parentale che può essere fruito, su base oraria o giornaliera, da parte di ciascuno dei genitori lavoratori, entro i 12 anni di vita del bambino. In particolare, sono previsti periodi più ampi di spettanza della tutela economica e restano confermate regole specifiche in base alle quali bisogna determinare la durata di ciascun periodo di astensione dal lavoro. La contrattazione collettiva di settore ha, inoltre, il potere di stabilire le modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa. Come applicare tutte le regole?

Sono pienamente in vigore ed operative le misure introdotte dal D.Lgs. n. 105/2022 volte a migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori, lavoratori del settore pubblico e privato, con la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare. Tra queste, particolare rilievo assumono le nuove regole, i limiti più ampi di indennizzo del congedo parentale, in vigore dallo scorso 13 agosto 2022. Anche in considerazione dei chiarimenti forniti dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro nella nota n. 9550/2022, è possibile affermare che, alla madre e al padre, fino al dodicesimo anno (in precedenza il limite era stabilito al sesto anno) di vita del bambino spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore. Entrambi i genitori hanno inoltre diritto, in alternativa tra loro, a un ulteriore periodo indennizzabile della durata complessiva di 3 mesi, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi.

Le medesime regole valgono in caso di adozione o affidamento, con la sola differenza che la data di nascita del bambino cui far riferimento per la determinazione dell'arco temporale tutelato viene a coincidere con l'ingresso in famiglia del minore.

Occorre distinguere i limiti massimi di età del bambino dai limiti massimi di durata del congedo spettante a ciascuno dei genitori, che non sono cambiati se non con riferimento alla durata del periodo di erogazione dell'indennità spettante.

N.B.: Si estende ulteriormente, dagli 8 ai 12 anni del figlio o della figlia, anche il diritto a beneficiare dell'indennità del 30%, in caso di reddito individuale inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. In base alla nuova disciplina:

- la madre può fruire di massimo 6 mesi di congedo parentale per ogni figlio entro i primi 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;

- il padre può fruire di massimo 6 mesi (elevabili a 7 mesi nel caso in cui si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlio entro i primi 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;

- entrambi i genitori possono fruire complessivamente massimo di 10 mesi di congedo parentale (elevabili a 11 mesi nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlio entro i primi 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento.

Al genitore solo, nella cui definizione deve intendersi incluso anche il genitore nei confronti del quale sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio ai sensi dell'art. 337-quater del Codice civile, sono riconosciuti 11 mesi (e non più 10 mesi) continuativi o frazionati di congedo parentale, di cui 9 mesi (e non più 6 mesi) sono indennizzabili al 30% della retribuzione. Nel caso di affidamento esclusivo del figlio, l'altro genitore perde il diritto al congedo non ancora utilizzato. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo eventuali discipline di maggior favore della contrattazione collettiva. La fruizione su base oraria è consentita in misura non superiore alla metà dell'orario medio giornaliero contrattualmente previsto per il periodo di paga quadrasettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale.

È possibile alternare giornate o mesi di congedo parentale con giornate lavorative in cui il congedo parentale è fruito in modalità oraria, nei limiti eventualmente stabiliti dalla contrattazione collettiva. N.B.: È esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con altre tipologie di permessi o riposi di cui al D.Lgs. n. 151/2001: il congedo ad ore non può essere fruito nei medesimi giorni in cui il genitore fruisce di riposi giornalieri per allattamento oppure nei giorni in cui il genitore fruisce dei riposi orari per assistenza ai figli disabili. Risulta, invece, compatibile la fruizione del congedo parentale su base oraria con permessi o riposi disciplinati da disposizioni normative diverse dal T.U. maternità/paternità. Non sono computabili quale congedo parentale le giornate non lavorative domenicali e festive poste tra un periodo di congedo parentale e un altro, nel caso in cui tali giornate siano precedute almeno da un giorno di ripresa dell'attività lavorativa. I genitori possono utilizzare il congedo parentale anche contemporaneamente e il padre ne può usufruire anche durante i mesi di astensione obbligatoria post-partum della madre (congedo di maternità) nei periodi in cui la madre beneficia dei riposi orari.

Se durante il periodo di fruizione del congedo parentale insorge la malattia del bambino, su apposita domanda del genitore interessato, il titolo dell'assenza dal lavoro può essere modificato da congedo parentale a congedo per malattia del bambino, con conseguente sospensione del periodo di congedo parentale. Per conteggiare i periodi di congedo parentale bisogna preliminarmente distinguere due fattispecie:

- durata del periodo di astensione esattamente pari a un mese o a un multiplo dello stesso: devono essere computati ai fini del periodo massimo uno o più mesi interi;

- durata del periodo o dei periodi di astensione di durata inferiore o superiore al mese:

A. per i periodi di durata inferiore al mese, si sommano le giornate di assenza di ciascun periodo fino a raggiungere il numero 30, considerando le stesse pari a un mese e tenendo in evidenza i giorni residui per sommarli successivamente a eventuali ulteriori periodi;

B. per i periodi di durata superiore a un mese, ma non multipli dello stesso, si computa il mese o il numero di mesi inclusi nei periodi medesimi secondo il calendario comune, lasciando come resto il numero dei giorni che non raggiungono il mese intero.

A) Periodi di congedo parentale richiesti e fruiti:

- Madre: dal 1° marzo al 31 luglio: 4 mesi

- Padre: dal 18 agosto al 17 settembre: 1 mese

Totale fruito: 5 mesi

Congedo parentale residuo: 1 mese.

Indennità:

- Retribuzione corrente euro 1.500,00

- Presenze: 23 giornate effettivamente retribuite

- Retribuzione erogata nel mese precedente:  $1.500/26 \times 23 = 1.326,92$  euro

RMG:  $1.326,92/23 = 57,62$  euro giornalieri

Indennità giornaliera =  $57,62/100 \times 30 = 17,28$  euro

B) Periodi di congedo parentale richiesti e fruiti:

- dal 5 febbraio al 15 aprile: 2 mesi + 11 gg. = 2 mesi + 11 gg.

- dal 15 maggio al 14 giugno: 1 mese = 1 mese + 10 gg.

- dal 1° luglio al 25 luglio: 25 gg. = 0 mesi + 25 gg.

Totale: 4 mesi + 6 giorni

La lavoratrice ha ancora diritto a usufruire di 1 mese e 24 gg. di congedo parentale.

N.B.: Qualora, a seguito di un periodo di congedo parentale, il genitore fruisca, immediatamente dopo, di giorni di ferie o malattia, riprendendo poi l'attività lavorativa, le giornate festive e i sabati (in caso di settimana corta) cadenti nell'intervallo, tra il congedo parentale e le ferie o la malattia, non vanno computati nel periodo di congedo parentale.

## SALARIO MINIMO LEGALE: QUALI SONO GLI OBIETTIVI DELLA DIRETTIVA UE

Giuseppe Rocco - Esperto previdenziale

Stabilire procedure per l'adeguatezza dei salari minimi legali, promuovere la contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari e migliorare l'accesso effettivo alla tutela garantita dal salario minimo per i lavoratori che ne hanno a norma del diritto

nazionale. E' quanto previsto dalla direttiva UE per l'adeguatezza dei salari minimi legali, approvata il 4 ottobre scorso dal Consiglio europeo. Colmare le grandi differenze nella copertura e nell'adeguatezza dei salari minimi contribuisce a migliorare l'equità del mercato del lavoro dell'UE, stimolare miglioramenti della produttività e a promuovere il progresso economico e sociale. Come devono procedere gli Stati membri?

Il Consiglio dell'UE ha dato il via libera definitivo il 4 ottobre 2022 alla direttiva UE che promuoverà l'adeguatezza dei salari minimi legali. Va ricordato come la proposta del provvedimento era stata presentata il 28 ottobre 2020 dalla Commissione UE ai due colegislatori, il Consiglio dell'UE e il Parlamento europeo.

Il Consiglio ha definito la sua posizione il 6 dicembre 2021; il Parlamento ha adottato il suo mandato negoziale il 25 novembre 2021. Il 7 giugno, dopo otto cicli negoziali, i negoziatori del Consiglio e il Parlamento europeo hanno raggiunto un accordo su una posizione comune.

La direttiva entrerà in vigore il ventesimo giorno successivo alla sua pubblicazione nella Gazzetta ufficiale. Gli Stati membri hanno due anni per recepire la direttiva nel diritto nazionale. Come viene sottolineato nell'UE esistono grandi differenze tra gli Stati membri per quanto riguarda la percentuale dei lavoratori coperti da contratti collettivi e il livello dei salari minimi, in parte a causa dei modelli molto diversi di mercato del lavoro e dei diversi livelli di reddito negli Stati membri. La nuova direttiva relativa a salari minimi adeguati intende contribuire a conseguire condizioni di vita e di lavoro dignitose per i lavoratori in Europa.

E' da rimarcare come l'istituto del salario minimo esiste in tutti gli Stati membri, in 21 Paesi esistono salari minimi legali (l'ammontare di tale valore minimo varia in maniera significativa, da 312 euro mensili in Bulgaria a 2.142 euro mensili in Lussemburgo), mentre in 6 Stati membri (Danimarca, Italia, Cipro, Austria, Finlandia e Svezia) la protezione del salario minimo è fornita esclusivamente dai contratti collettivi.

Si ritiene che migliori condizioni di vita e di lavoro, anche attraverso salari minimi adeguati, apportano vantaggi sia ai lavoratori sia alle imprese dell'Unione. Colmare le grandi differenze nella copertura e nell'adeguatezza dei salari minimi contribuisce a migliorare l'equità del mercato del lavoro dell'UE, a stimolare miglioramenti della produttività e a promuovere il progresso economico e sociale. La direttiva stabilisce procedure per l'adeguatezza dei salari minimi legali, promuove la contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari e migliora l'accesso effettivo alla tutela garantita dal salario minimo per i lavoratori che hanno diritto a un salario minimo a norma del diritto nazionale.

Andando nello specifico si chiede agli Stati membri in cui sono previsti salari minimi legali di istituire un quadro procedurale per fissare e aggiornare tali salari minimi secondo una serie di criteri chiari. I salari minimi legali saranno aggiornati almeno ogni due anni (o al massimo ogni quattro anni per i paesi che utilizzano un meccanismo di indicizzazione automatica).

Tuttavia, la direttiva non prescrive un livello di salario minimo

specifico che gli Stati membri devono raggiungere. Ci si pone poi come obiettivo quello di aumentare il numero di lavoratori coperti dalla contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari. Per raggiungere tale obiettivo, i Paesi dovrebbero promuovere la capacità delle parti sociali di partecipare alla contrattazione collettiva. Se, ad esempio, il tasso di copertura della contrattazione collettiva dovesse essere inferiore a una soglia dell'80%, gli Stati membri dovrebbero stabilire un piano d'azione per promuovere la contrattazione collettiva. Il piano d'azione dovrebbe definire una tempistica chiara e misure specifiche per aumentare progressivamente il tasso di copertura della contrattazione collettiva. Il testo prevede poi che gli Stati membri adottino misure volte a migliorare l'accesso effettivo dei lavoratori alla tutela garantita dal salario minimo legale. Le misure necessarie a tal fine comprendono controlli da parte degli ispettorati del lavoro, informazioni facilmente accessibili sulla tutela garantita dal salario minimo e lo sviluppo delle capacità delle autorità responsabili dell'applicazione della legge di prendere provvedimenti nei confronti dei datori di lavoro non conformi. La direttiva prevede poi che gli Stati membri adottino misure volte a migliorare l'accesso effettivo dei lavoratori alla tutela garantita dal salario minimo legale. Si prevedono più nello specifico controlli da parte degli ispettorati del lavoro, informazioni facilmente accessibili sulla tutela garantita dal salario minimo e lo sviluppo delle capacità delle autorità responsabili dell'applicazione della legge di prendere provvedimenti nei confronti dei datori di lavoro non conformi. In particolare, gli Stati membri dovrebbero monitorare la copertura e l'adeguatezza dei salari minimi. Saranno inoltre invitati a riferire ogni due anni alla Commissione in merito al tasso di copertura della contrattazione collettiva, il livello dei salari minimi legali e la percentuale dei lavoratori coperta dai salari minimi legali. Gli Stati membri in cui la tutela garantita dal salario minimo è fornita esclusivamente mediante contratti collettivi riferiscono in merito alle retribuzioni più basse fissate da tali contratti collettivi e ai salari versati ai lavoratori non coperti da tali contratti. La Commissione analizzerà tali dati e riferirà al Consiglio e al Parlamento europeo.

## NON AUTOSUFFICIENZA: COSA PREVEDE LA LEGGE DELEGA PER IL SOSTEGNO DEGLI ANZIANI

Alfredo Casotti - Consulente del lavoro  
 Maria Rosa Gheïdo - Consulente del lavoro

E' stato approvato, in esame preliminare dal Consiglio dei Ministri, il disegno di legge che delega il Governo ad approvare uno o più decreti legislativi in materia di assistenza agli anziani non autosufficienti, secondo quanto previsto dal PNRR. In particolare, la legge delega prevede il riconoscimento del diritto delle persone

anziane e delle persone non autosufficienti alla continuità di vita e di cure presso il proprio domicilio. Lo Stato, le Regioni, gli enti locali e le Province autonome dovranno, quindi, promuovere forme innovative di coabitazione solidale domiciliare per le persone anziane, adeguando le modalità di offerta dei servizi sociali onde garantire concretamente la prosecuzione della vita, in condizioni di dignità e sicurezza.

Il Consiglio dei Ministri, del 10 ottobre 2022, ha licenziato il testo del disegno di legge che delega il Governo a legiferare entro dodici mesi in materia di politiche in favore delle persone anziane. Il provvedimento concorre all'attuazione delle missioni 5 e 6 del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) in materia di assistenza agli anziani non autosufficienti e dovrà essere attuato con uno o più decreti legislativi.

I decreti dovranno essere proposti dai Ministri competenti, sentita la Conferenza per i rapporti tra lo Stato, le Regioni, gli Enti Locali e le Province Autonome e avranno come finalità il miglioramento delle condizioni di vita e di assistenza delle persone anziane semplificando e potenziando la presa in carico delle persone in condizioni di non autosufficienza. Sono del tutto condivisibili i principi affermati dalla proposta di legge delega, in particolare il riconoscimento del diritto delle persone anziane e delle persone non autosufficienti alla continuità di vita e di cure presso il proprio domicilio. A questo fine dovrà porsi particolare attenzione alla formazione degli operatori del settore che dovranno essere in grado di coinvolgere e fare rete con le famiglie e le risorse informali di prossimità.

Dovranno pertanto essere introdotti percorsi formativi specifici per il servizio sociale professionale finalizzati all'acquisizione di competenze professionali specifiche anche nell'ambito dei sistemi di cura e di assistenza, del case management e dell'integrazione sociosanitaria a favore della persona.

Sarà conseguentemente modificato l'albo professionale di cui alla legge 23 marzo 1993, n. 84 e al successivo D.P.R. 8 luglio 2005, n. 169 con indicazione delle specifiche specializzazioni.

Anche la ricerca dovrà essere finalizzata all'innovazione nel campo della prevenzione e della presa in carico delle fragilità connesse all'età anziana e delle forme più innovative di presa in carico e assistenza sociale, di coabitazione solidale e di modelli operativi gestionali del sistema integrato di cura e assistenza. Al fine di contrastare l'isolamento sociale e di realizzare il diritto alle relazioni interpersonali, lo Stato, le Regioni, gli enti locali e le Province autonome promuovono, anche nell'ambito dell'attuazione dei progetti di cui alle missioni 5 e 6 unitamente a quelli concernenti la rigenerazione urbana e la mobilità accessibile e sostenibile del PNRR, forme innovative di coabitazione solidale domiciliare per le persone anziane, adeguando le modalità di offerta dei servizi sociali onde garantire concretamente la prosecuzione della vita, in condizioni di dignità e sicurezza, anche all'interno di contesti quali: case, case famiglia, gruppi famiglia, gruppi appartamento e condomini solidali.

Con particolare attenzione agli anziani (vengono definiti tali le persone al compimento del 65° anno di età indipendentemente

dallo stato occupazionale) i decreti di attuazione dovranno prevedere interventi per l'invecchiamento attivo con la finalità di mantenere il più a lungo possibile un elevato livello di indipendenza delle persone anziane, azioni che agevolino la mobilità delle persone anziane nei contesti urbani ed extraurbani e rafforzamento della capacità dei sistemi sanitari di rispondere alle esigenze degli anziani, migliorandone la salute e il benessere, e di assicurare servizi di prevenzione e promozione. La scelta della legge delega e l'affidamento della realizzazione ai decreti legislativi fa temere tempi lunghi e possibili rinvii. Eppure, insieme alla concreta attuazione della già esistente legge "fine vita" dalla nuova normativa le famiglie e i diretti interessati trarrebbero sollievo e tutta la società ne beneficerebbe.

## RICORSI SU ACCERTAMENTO IN MATERIA DI LAVORO: QUAL È L'ORGANO COMPETENTE

Nella nota n. 2016 del 2022, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro fornisce alcuni chiarimenti in merito alla individuazione dell'Ispettorato territorialmente competente a decidere sui ricorsi proposti contro atti di accertamento nei confronti di datori di lavoro che occupano personale impegnato in ambiti provinciali anche diversi rispetto a quello di competenza dell'organo ispettivo.

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro interviene, nell'anota n. 2016 del 10 ottobre 2022, in merito alla individuazione dell'Ispettorato territorialmente competente a decidere sui ricorsi proposti avverso atti di accertamento adottati nei confronti di datori di lavoro che occupano personale impegnato in ambiti provinciali anche diversi rispetto a quello di competenza dell'organo ispettivo.

In relazione alla individuazione del soggetto cui presentare ricorso, deve farsi riferimento alla sede dell'Ispettorato territoriale del lavoro nel cui ambito territoriale è stato adottato l'atto di accertamento da impugnare."

L'indicazione fornita si basa sui seguenti presupposti:

- necessità di assicurare la corretta gestione del ricorso in termini di completezza istruttoria e coerenza decisoria concernenti vicende ispettive confluite in un unico verbale di accertamento;
- esigenza di garantire, in un'ottica di trasparente e leale interlocuzione con il soggetto sanzionato, che quest'ultimo sia posto nella condizione di avvalersi con pienezza della tutela impugnatoria. Qualora il ricorso amministrativo sia stato definito con provvedimento, totale o parziale, di rigetto (espreso o implicito), una volta riscontrato il mancato pagamento delle sanzioni nei termini di legge, l'organo accertatore, cui andrà comunicato l'esito del gravame, provvederà a sua volta a trasmettere il rapporto a tutti gli Ispettorati competenti ad emettere le ordinanze-ingiunzioni di pertinenza



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

14 Ottobre 2022

Comunicazione biennale pari opportunità - Biennio 2020-2021

# 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**

