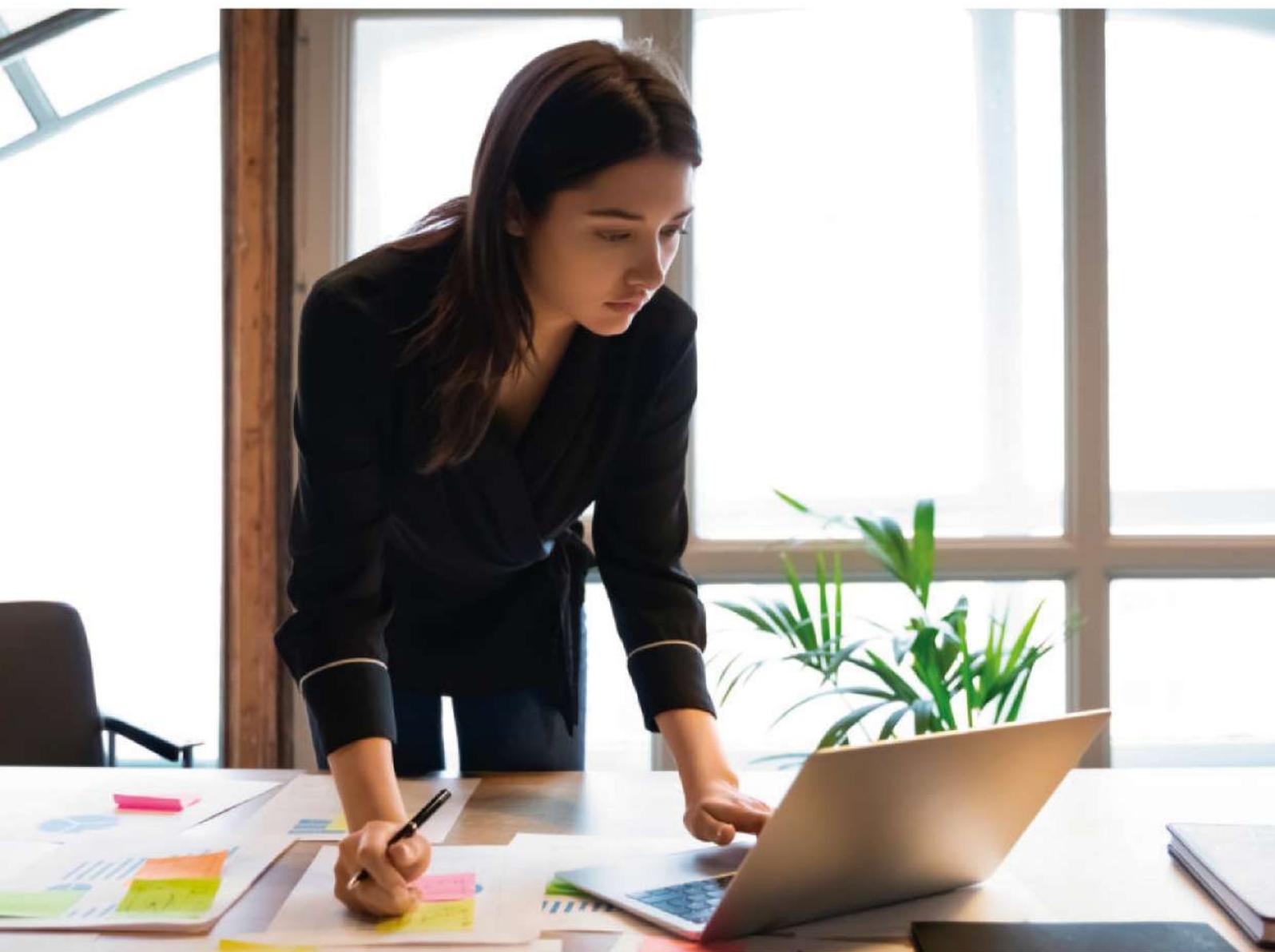


dataprime **NEWS**

n° 40

07 NOVEMBRE 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

ROTTAMAZIONE TER, RATE 2022 IN SCADENZA

ACCESSO ALLA DICHIARAZIONE PRECOMPILATA: DOWNLOAD DEI FILE ENTRO IL 10 NOVEMBRE

## LAVORO

LAVORO E PENSIONI: I PUNTI AL CENTRO DEL PRIMO INCONTRO GOVERNO-SINDACATI

DECRETO TRASPARENZA E NUOVI OBBLIGHI INFORMATIVI: COMPETITIVITÀ RIDOTTA PER LE IMPRESE?

CERTIFICAZIONE PARITÀ DI GENERE: PERCHÉ SERVE ALLE IMPRESE



sommario

## ROTTAMAZIONE TER, RATE 2022 IN SCADENZA

Monica Greco - Giornalista, esperta in fiscalità e bilancio

Ultima chiamata per non perdere i benefici della definizione agevolata per le rate della rottamazione ter in scadenza nel 2022 (28 febbraio, 31 maggio, 31 luglio e 30 novembre). Il pagamento sarà considerato tempestivo se effettuato entro il 30 novembre ovvero, con i 5 giorni di tolleranza, entro il 5 dicembre. I nuovi termini sono stati fissati dal decreto Sostegni ter che, oltre a individuare il termine ultimo per pagare le rate del 2020 e 2021, ha ridefinito la scadenza per le rate del 2022 della rottamazione ter.

Ultima chiamata per i contribuenti che, avendo aderito alla rottamazione ter: entro il 30 novembre 2022 devono essere versate le rate della pace fiscale, il cui calendario è stato riscritto più volte durante il periodo dell'emergenza Covid. Oggetto della prossima scadenza sono in particolare le rate del 28 febbraio, 31 maggio, 31 luglio e 30 novembre dell'anno 2022 per le quali è stato fissato al 30 novembre 2022 il termine "ultimo" per pagare e non perdere i benefici dell'adesione alla definizione agevolata.

Le scadenze per chi ha aderito alla pace fiscale sono state più volte posticipate dai provvedimenti emergenziali; in particolare, oggetto delle "proroghe" sono stati i termini per la regolarizzazione delle rate a saldo 2020 e 2021 relative a:

- definizione agevolata di cui al D.L. n. 119/2018 - rottamazione ter (art. 3) e definizione agevolata delle risorse proprie UE (art. 5);
- saldo e stralcio per contribuenti in difficoltà economica (art. 16-bis del D.L. n. 34/2019 e art. 1, commi 190 e 193, legge n. 145/2018). Coinvolte nel posticipo dei termini di scadenza, visto il prorogarsi anche della fine del periodo emergenziale, sono state successivamente anche le rate del 2022 ovvero quelle che in via "ordinaria" dovevano essere corrisposte alle scadenze del 28 febbraio, 31 maggio, 31 luglio e 30 novembre 2022.

L'ultimo provvedimento che è intervenuto per riscrivere il calendario della pace fiscale è la legge di conversione del decreto Sostegni ter (legge n. 25/2022) che ha fissato nuovi termini per poter considerare tempestivo il pagamento delle rate originariamente in scadenza negli anni 2020 e 2021 e, con riferimento a quelle relative alla rottamazione ter, per le rate in scadenza nell'anno 2022.

Più precisamente, il decreto ha disposto che il pagamento è considerato tempestivo e non determina l'inefficacia degli istituti a) della rottamazione ter, della definizione agevolata delle risorse proprie UE e del saldo e stralcio se effettuato integralmente

- entro il 30 aprile 2022, relativamente alle rate in scadenza nell'anno 2020;

- entro il 31 luglio 2022, relativamente alle rate in scadenza nell'anno 2021;

- b) della definizione agevolata UE e della rottamazione ter, se effettuato integralmente entro il 30 novembre 2022, relativamente alle rate in scadenza nell'anno 2022. La legge di conversione del

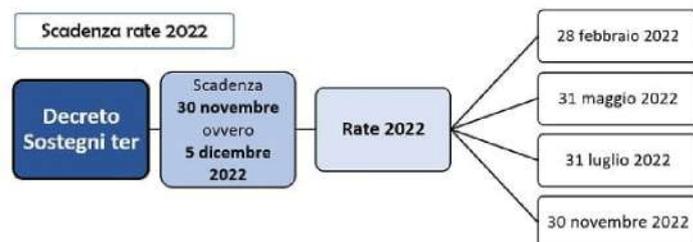
decreto Sostegni ter - oltre a prevedere la riammissione ai benefici della rottamazione ter per i contribuenti che non hanno corrisposto, entro il 9 dicembre 2021, le rate in scadenza negli anni 2020 e 2021 - fissando nuovi termini per il pagamento ha stabilito che, per le rate in scadenza nell'anno 2022, il pagamento è considerato tempestivo se effettuato integralmente entro il 30 novembre 2022.

Con riferimento alle rate in scadenza originariamente nell'anno 2022 la nuova scadenza del 30 novembre 2022 è prevista per gli istituti della definizione agevolata di cui al D.L. n. 119/2018 e precisamente:

- (art. 3) rottamazione ter, vale a dire la definizione agevolata dei carichi affidati all'Agente della riscossione in favore di tutti coloro che hanno uno o più debiti con Agenzia delle Entrate-Riscossione dal 1° gennaio 2000 al 31 dicembre 2017;

- (art. 5) definizione agevolata delle risorse proprie UE, vale a dire la definizione agevolata dei carichi affidati all'Agente della riscossione dal 1° gennaio 2000 al 31 dicembre 2017 a titolo di "risorse proprie tradizionali" dell'Unione Europea (tariffe doganali) e di IVA riscossa all'importazione.

Questo è il calendario come riscritto dal decreto Sostegni ter, cui far riferimento per le rate 2022:



### Attenzione

Chi non riesce a eseguire il pagamento entro il 30 novembre ha tempo fino al 5 dicembre 2022: sono infatti previsti i cinque giorni di tolleranza di cui all'art. 3, comma 14-bis, D.L. n. 119/2018. Per non perdere i benefici dell'adesione ad alcuni istituti della pace fiscale il contribuente è dovuto stare al passo con le scadenze fissate del calendario riscritto più volte dai provvedimenti emergenziali: decreto Cura Italia (art. 68, comma 3, D.L. n. 18/2020), modificato a sua volta dal decreto Rilancio (art. 154, comma 1, lettera c, D.L. n. 34/2020), dal decreto Ristori (art. 13-septies, D.L. n. 137/2021), dal decreto Sostegni (art. 4, comma 1, lettera c, D.L. n. 41/2021), dal decreto Sostegni bis (art. 1-sexies, D.L. n. 73/2021) e dal decreto Fisco-Lavoro (art. 1, D.L. n. 146/2021).

Per individuare qual è l'ultimo calendario modificato dai provvedimenti segnaliamo che le penultime scadenze fissate per le rate 2020 e 2021 erano state oggetto di modifica dal:

- decreto Sostegni bis che ha previsto per il pagamento delle rate 2020 una nuova cadenza mensile e nuovi termini per le rate 2021;

- decreto Fisco-Lavoro che ha disposto nuove "date" per il pagamento delle cartelle notificate dopo la ripartenza delle attività di riscossione, nonché stabilito il termine per la decadenza dei piani

di rateizzazione in essere durante la sospensione dell'attività di riscossione - all'8 marzo 2020 o del 21 febbraio 2020, per i contribuenti della "zona rossa" (allegato 1 del DPCM 1° marzo 2020) - e disposto la riammissione nei termini dei contribuenti decaduti da rottamazione ter, saldo e stralcio e definizione agevolata UE. Alla luce di tali provvedimenti, "dove eravamo" prima dei provvedimenti emessi nel 2022?

Provvedimento	Anno 2020		Anno 2021	
	Rate in scadenza	Pagamento	Rate in scadenza	Pagamento
Legge di conversione del decreto Sostegni bis (legge n. 106/2021)	28 febbraio e 31 marzo 2020	31 luglio 2021	28 febbraio, 31 marzo, 31 maggio e 31 luglio 2021	30 novembre 2021
	31 maggio 2020	31 luglio 2021		
	31 luglio 2020	30 settembre 2021		
	30 novembre 2020	31 ottobre 2021		
Decreto Fisco-Lavoro (D.L. n. 146/2021)	Per i contribuenti in regola con il pagamento delle rate 2019 che non hanno versato alle scadenze del Sostegni Bis, per le rate di: - definizione agevolata in scadenza 28 febbraio, 31 marzo, 31 maggio e 31 luglio 2020; - saldo e stralcio in scadenza 31 marzo e 31 luglio 2020	9 dicembre 2021	Le rate in scadenza nel 2021: - (rottamazione ter) 28 febbraio, 31 maggio, 31 luglio, 30 novembre 2021; - (saldo e stralcio) 31 marzo, 31 luglio 2021	9 dicembre 2021 ovvero 14 dicembre 2021 con i 5 giorni di tolleranza

Il quadro appena descritto è stato poi ridelineato nel 2022 dalla legge di conversione del decreto Sostegni ter che ha previsto la riammissione ai benefici per alcuni istituti di definizione agevolata per i contribuenti che non hanno corrisposto, entro il 9 dicembre 2021, le rate in scadenza negli anni 2020 e 2021, fissando i seguenti nuovi termini per il pagamento:

### Scadenze rate 2020 e 2021



Il pagamento delle rate 2020 e 2021 è da considerarsi tempestivo e non determina l'inefficacia delle stesse definizioni se effettuato integralmente entro tali termini. Chi dovesse procedere entro il 30 novembre, ovvero entro il 5 dicembre, al pagamento delle rate in scadenza nell'anno 2022 potrà effettuare il versamento utilizzando i bollettini contenuti nella "Comunicazione delle somme dovute" già in suo possesso, anche se il versamento è effettuato in date differenti, rispetto alle scadenze indicate nel piano dei pagamenti. Se il contribuente ha smarrito i bollettini di pagamento può scaricarli direttamente dalla propria area riservata presente nel portale oppure richiedere una copia della "Comunicazione delle somme dovute", senza bisogno delle credenziali.

L'Agenzia delle entrate-Riscossione ha reso disponibile on-line anche un nuovo servizio per richiedere o scaricare direttamente online i bollettini delle rate della definizione agevolata delle cartelle, collegandosi con le proprie credenziali al sito [www.agenziaentrateriscossione.gov.it](http://www.agenziaentrateriscossione.gov.it), nelle sezioni dedicate alla rottamazione ter e al saldo e stralcio.

Per effettuare il pagamento dei bollettini allegati alla "Comunicazione delle somme dovute", potrà utilizzare:

- il servizio "Paga on-line" dal sito dell'Agenzia delle Entrate-Riscossione e dall'APP EquiClick;
- i canali telematici delle banche, di Poste Italiane e di tutti gli altri Prestatori di Servizi di Pagamento (PSP) aderenti al nodo pagoPA; ovvero prenotare un appuntamento presso lo sportello territoriale con il servizio "Prenota un appuntamento allo sportello territoriale" presente nell'area pubblica del portale.

Infine, prima di procedere con la regolarizzazione delle rate dovute è sempre utile consultare e verificare la propria posizione debitoria - in considerazione delle disposizioni contenute nel decreto Sostegni (art. 4, commi da 4 a 9, D.L. n.41/2021) che hanno previsto l'annullamento entro il 31 ottobre 2021 dei debiti fino a 5.000 euro, ivi compresi quelli presenti nei piani di pagamento per la rottamazione ter e il saldo e stralcio.

## ACCESSO ALLA DICHIARAZIONE PRECOMPILATA: DOWNLOAD DEI FILE ENTRO IL 10 NOVEMBRE

Saverio Cinieri - Dottore commercialista

Scade il 10 novembre 2022 il termine entro il quale i professionisti abilitati, previa acquisizione di apposita delega, possono accedere alle dichiarazioni precompilate dei propri clienti. L'accesso ai documenti è consentito effettuando una specifica richiesta tramite file ovvero via web. Si tratta dell'ultima data disponibile per accedere al modello precompilato al fine di adempiere agli obblighi dichiarativi, specie in tutte quelle ipotesi in cui si vuole sfruttare la scadenza del 30 novembre 2022, termine ultimo per la presentazione delle dichiarazioni dei redditi

Nel calendario fiscale dei contribuenti che utilizzano il modello di dichiarazione precompilata e si avvalgono dell'assistenza di un professionista abilitato, la data del 10 novembre va cerchiata in rosso. Infatti, rappresenta l'ultima possibilità, per i professionisti, di accedere alle dichiarazioni precompilate dei propri clienti. È quanto stabilito dal provvedimento 19 maggio 2022, prot. 173218 che ha definito le modalità operative per l'accesso alla dichiarazione 730 precompilata da parte del contribuente e degli altri soggetti autorizzati.

Vale la pena precisare che la scadenza per la presentazione del modello 730 precompilato è stata il 30 settembre 2022, ma ci potrebbero essere casi in cui, tuttavia, l'accesso viene effettuato oltre tale data.

Il caso classico è quello della dichiarazione che non prevede versamenti di imposta come quando si è in presenza di un modello Redditi 2022 a credito.

Inoltre, va ricordato che per i modelli 730 c'è anche una ulteriore scadenza del 10 novembre 2022 da non confondere con quella di cui si discute: si tratta del termine ultimo per l'invio, da parte dei CAF o professionisti abilitati dei modelli 730 integrativi che i contribuenti hanno presentato a questi ultimi entro il 25 ottobre 2022.

In questa sede, non ci occuperemo di questo adempimento, ma faremo un ripasso delle modalità di accesso da parte dei professionisti alle dichiarazioni precompilate. Alle dichiarazioni precompilate possono accedere, attraverso le funzionalità rese disponibili nell'area riservata dell'Agenzia delle Entrate, oltre che i diretti interessati anche i sostituti d'imposta, i CAF e i professionisti abilitati.

Il professionista abilitato accede, con riferimento ai contribuenti per i quali i sostituti d'imposta hanno trasmesso nei termini all'Agenzia delle Entrate la Certificazione Unica, previa acquisizione di apposita delega. Il professionista abilitato (ma anche il CAF e il sostituto d'imposta) che presta assistenza fiscale acquisisce le deleghe per l'accesso ai documenti del contribuente, unitamente a copia di un documento di identità del delegante, in formato cartaceo ovvero in formato elettronico. In caso di acquisizione in formato elettronico, la delega deve essere sottoscritta nel rispetto del Codice dell'Amministrazione Digitale.

La delega contiene le seguenti informazioni:

- codice fiscale e dati anagrafici del contribuente;
- anno d'imposta cui si riferisce la dichiarazione precompilata;
- data di conferimento della delega;

- indicazione che la delega si estende, oltre all'accesso alla dichiarazione precompilata, anche alla consultazione dell'elenco delle informazioni aggiuntive.

L'accesso alla dichiarazione precompilata da parte dei professionisti delegati per conto dei propri clienti è consentito fino al 10 novembre effettuando una specifica richiesta. La richiesta può essere effettuata con due distinte modalità e cioè:

- tramite file;
- via web.

Accesso tramite file

In caso di richiesta tramite file, occorre trasmettere all'Agenzia delle Entrate, attraverso il servizio telematico Entratel, un file contenente l'elenco dei contribuenti deleganti per i quali si richiede l'accesso.

Il file va predisposto tramite un apposito software reso disponibile dall'Agenzia delle Entrate sul proprio sito internet.

Una volta selezionato l'apposito link, il software viene scaricato sul proprio computer ed ivi installato.

Entro 3 giorni dall'invio della richiesta, il sistema fornisce nella sezione Ricevute dell'area riservata del sito internet dell'Agenzia delle Entrate un file, contenente l'elenco degli eventuali errori riscontrati nelle richieste trasmesse, con la relativa diagnostica.

È possibile annullare una richiesta non ancora elaborata mediante invio telematico di un file contenente il protocollo telematico della richiesta che si intende annullare.

La dichiarazione precompilata è resa disponibile al soggetto che ha inviato il file, nell'area riservata del sito internet dell'Agenzia delle Entrate, entro 3 giorni dalla data della richiesta.

A livello operativo

La dichiarazione precompilata (e relativi documenti annessi) viene resa disponibile al soggetto che ha inviato il file all'interno della propria area riservata. Il percorso da seguire per accedervi è il seguente: "Home – Servizi – Comunicazioni – Richiesta 730 precompilato – Prelievo 730 precompilato massivo". Dopo aver scaricato il file con estensione ".rcc" sul proprio computer, il professionista deve aprirlo, accedendo all'applicazione Entratel e utilizzando la funzione "Ricevute – Apri".

Richiesta via web

I professionisti abilitati possono effettuare richieste di download delle precompilate relative a singoli contribuenti, attraverso le funzionalità rese disponibili all'interno dell'area riservata del sito internet dell'Agenzia delle Entrate, previa autenticazione con le proprie credenziali rilasciate dall'Agenzia delle Entrate ovvero con una CNS, una CIE o un'identità SPID.

Le dichiarazioni precompilate, richieste via web, sono rese disponibili in tempo reale.

In questo caso, a differenza di quanto previsto per l'accesso tramite file, non occorre installare alcun software in locale.

Attenzione

È sufficiente accedere alla propria area riservata del sito dell'Agenzia delle Entrate, seguendo il percorso "Home – Servizi – Comunicazioni – Richiesta 730 precompilato – Richiesta 730 precompilato puntuale". Sia in caso si utilizzi la modalità di accesso

tramite file sia quella via web, nelle richieste da trasmettere all'Agenzia delle Entrate occorre indicare le seguenti informazioni:

- codice fiscale del soggetto richiedente (sostituto d'imposta, CAF, professionista abilitato);
- codice fiscale del soggetto incaricato;
- elenco dei documenti richiesti, contenente, per ciascun contribuente, i seguenti elementi:
  - codice fiscale del contribuente;
  - reddito complessivo del contribuente risultante dal prospetto di liquidazione del modello 730 o dal quadro RN del modello Redditi Persone fisiche relativi all'anno precedente rispetto a quello per il quale viene richiesta la dichiarazione precompilata;
  - importo del rigo "differenza" risultante dal prospetto di liquidazione del modello 730 o dal quadro RN del modello Redditi Persone fisiche relativi all'anno precedente rispetto a quello per il quale viene richiesta la dichiarazione precompilata;
  - in alternativa ai dati relativi al reddito complessivo e al rigo differenza, se con riferimento all'anno precedente rispetto a quello per il quale viene richiesta la dichiarazione precompilata il contribuente non ha presentato la dichiarazione dei redditi, l'indicazione dell'assenza di dichiarazione;
- numero e data della delega;
- tipologia e numero del documento di identità del contribuente delegante.

## LAVORO E PENSIONI: I PUNTI AL CENTRO DEL PRIMO INCONTRO GOVERNO-SINDACATI

Giuseppe Rocco - Esperto previdenziale

Favorire l'accesso al mondo del lavoro, soprattutto per giovani e donne, rafforzare i premi produttività nell'ambito dei programmi di welfare aziendale e gli investimenti in politiche attive con la messa a punto di nuovi strumenti contrattuali mediante l'utilizzo delle risorse del PNRR. Sono le misure per il mondo del lavoro di cui si è parlato durante il confronto tra il Governo e le Parti sociali del 4 novembre. Di particolare rilevanza è, inoltre, il capitolo pensioni. La prima tappa è legata alla legge di Bilancio 2023 in cui sarà necessario introdurre soluzioni di "soft landing" per attenuare quello che si definisce come "scalone", che si creerebbe dal 1° gennaio 2023 con un ripido innalzamento dei requisiti di quiescenza. Si va verso anche una proroga di Opzione donna e dell'Ape sociale

Il 4 novembre è stato avviato, con un primo incontro presso la sede del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, il confronto tra Governo e Parti sociali sui temi del lavoro e delle pensioni. Il Ministro Marina Calderone ha incontrato i rappresentanti di 29 sigle sindacali e datoriali per discutere delle priorità di un auspicato

dialogo e confronto di ampio respiro lungo tutto l'arco della legislatura.

L'orizzonte temporale del percorso non è limitato quindi alla predisposizione della legge di Bilancio, i cui tempi sono strettissimi, ma è molto più ampio consolidando il metodo del dialogo e del confronto.

Dopo il "kick off" i principali temi verranno affrontati in specifici tavoli di confronto. Va poi evidenziato come le parti sociali sono state convocate il 9 novembre dal Presidente del Consiglio a Palazzo Chigi per un opportuno confronto sulla prossima manovra finanziaria. Tra le priorità sul tavolo, viene reso noto, ci sono l'accesso al mondo del lavoro, soprattutto per giovani e donne, il reinserimento di chi al momento ha perso la propria occupazione, l'investimento in politiche attive come anche la messa a punto di nuovi strumenti contrattuali anche attraverso l'investimento delle risorse del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e dei Fondi strutturali europei che tengano conto dei mutamenti in atto nel mercato del lavoro, anche a seguito della pandemia.

Per quel che riguarda il reddito di cittadinanza il messaggio da trasferire, al di là di chi a tutelato, è che chi è nelle condizioni di lavorare, o che lo sarà attraverso percorsi di riqualificazione, deve trovare la giusta qualificazione.

E questo è il pensiero e anche l'attività che andrà fatta. Come ha avuto poi modo di sottolineare il Ministro del Lavoro intervenendo all'Assemblea di Federmeccanica occorre recuperare il potere d'acquisto di stipendi e pensioni per rispondere alla impennata dell'inflazione. Occorre allora una riflessione profonda in tempi brevi sul tema del cuneo fiscale e contributivo.

Va ricordato come secondo i dati dell'Ocse riportati nel rapporto "Taxing wages 2022" (riferito al 2021) nel nostro Paese un lavoratore standard single e senza figli a carico è sottoposto a un cuneo fiscale del 46,5%. Ulteriore profilo di attenzione è rappresentato dalla possibilità del rafforzamento dei premi di produttività nell'ambito dei programmi di welfare aziendale, strumento sempre più importante sia per stimolare un incremento della produttività del lavoro che per favorire la democrazia economica e per gestire le nuove dinamiche del mercato del lavoro. Di particolare rilevanza è ancora la sicurezza del lavoro. Profilo di particolare delicatezza è ancora rappresentato dagli interventi da porre in essere in ambito pensionistico. La prima tappa è legata alla legge di Bilancio 2023 in cui sarà necessario introdurre soluzioni di soft landing per attenuare quello che si definisce come "scalone" che si creerebbe dal 1° gennaio 2023 con un ripido innalzamento dei requisiti di quiescenza con la possibilità di accedere ai soli canali di pensionamento per dir così strutturali (pensione di vecchiaia e pensione anticipata con 42 anni e 10 mesi di contributi per gli uomini e 41 anni e 10 mesi per le donne).

Il prossimo 31 dicembre scadono, infatti, le proroghe di Opzione donna e dell'Ape sociale che erano state operate con la scorsa Manovra finanziaria e viene meno il canale di quota 102 con requisiti rigidi (64 anni di età e 38 anni di contributi). Tra gli effetti dello scalone, ha sottolineato il Ministro del Lavoro, si potrebbe essere anche una ulteriore compressione della dinamicità del

mercato del lavoro che già presenta criticità.

Vanno ancora considerati come vincoli la esiguità di risorse finanziarie a disposizione considerando come nella conferenza stampa di presentazione dell'aggiornamento della NADEF il Presidente del Consiglio ha sottolineato come la prevalenza sarà destinata ad adottare misure che consentiranno di assicurare gli urgenti e necessari interventi per contrastare gli aumenti energetici.

Come ha rimarcato il Ministro dell'Economia Giancarlo Giorgetti le politiche invariate, le misure di natura fiscale e di spesa previdenziale dovranno essere coperte all'interno dello stesso settore d'intervento. Quali potrebbero essere gli interventi? Secondo quanto si apprende si va verso una proroga di Opzione donna e dell'Ape sociale mentre per quel che riguarda quota 102 è ancora incerto se si proroghi nella versione attuale o venga rivista in modalità flessibile (potendosi cioè calibrarsi i requisiti di età e contributivi a discrezione del lavoratore entro certi paletti, va ricordato come andava in questa direzione una proposta della Fondazione studi consulenti del Lavoro dello scorso mese di maggio), o ancora, venga sostituita con altro canale di pensionamento da introdursi.

Come ha evidenziato il Ministro Calderone quota 41 potrebbe essere un numero di riferimento, ma occorre ancora vedere in che modo e con quali condizionalità. Tra le ipotesi circolate nell'ultimo periodo vi è quella di abbinare ai 41 anni di anzianità contributiva una soglia di età (61, 62 o 63 anni secondo i rumors) per rendere tale modalità di pensionamento sostenibile nel breve periodo pensando poi a interventi più ampi nell'orizzonte di legislatura.

Con il nuovo anno si affronterà poi il tema di una riforma strutturale delle pensioni complessiva. Va ricordato come i punti di attenzione sono numerosi, dai canali di pensionamento alla pensione di garanzia per i giovani nel contributivo, alla rivalutazione del montante contributivo che è operata sulla base dell'andamento del Pil, alla tutela previdenziale delle donne, dei caregivers, dei lavori usuranti, ad una rivalutazione della previdenza complementare.

## DECRETO TRASPARENZA E NUOVI OBBLIGHI INFORMATIVI: COMPETITIVITÀ RIDOTTA PER LE IMPRESE?

Vincenzo Ferrante - Professore ordinario di diritto del lavoro presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano

Le incertezze normative aumentano i costi operativi e amministrativi delle imprese italiane, rendendo sempre più difficile competere con le più avanzate realtà degli altri paesi europei. E il decreto Trasparenza, purtroppo, non contribuisce a semplificare la situazione in quanto introduce nuovi adempimenti per le imprese,

spesso fonte di dubbi interpretativi. Il provvedimento ripropone, infatti, il testo della direttiva UE 2019/1152, senza alcun riferimento (e adattamento) alle disposizioni già da tempo in vigore. Un'opera parziale e per certi versi incompleta: il legislatore avrebbe, invece, potuto prevedere norme chiare e univoche ed evitare formulazioni ambigue

Con il decreto Trasparenza (D.Lgs. n. 104/2022), il legislatore italiano ha inteso dare attuazione alla direttiva UE 2019/1152, che detta "condizioni di lavoro più trasparenti e prevedibili" per i lavoratori subordinati che operano alle dipendenze delle imprese europee. L'insieme delle previsioni che il legislatore era chiamato ad introdurre nell'ordinamento italiano si presentava nei termini di un obiettivo tutto sommato limitato, poiché si trattava di completare disposizioni già da tempo in vigore, a seguito del D.Lgs. n. 152 del 1997 (diretto alla trasposizione della direttiva 533 del 1991, che costituisce l'antecedente storico della direttiva 1152 qui in commento). A dispetto di tanto, però, il decreto è stato trasposto mediante una norma ricca di precetti ma, a ben vedere, parziale ed incompleta, poiché il decreto si limita a riproporre nell'ordinamento interno il testo definito in sede europea, senza far luogo a nessun riferimento alle disposizioni già da tempo in vigore (in materia di patto di prova, di organizzazione del tempo di lavoro, di disciplina del lavoro part time). Eppure, un'opera di adattamento sarebbe stata senz'altro necessaria, ove solo si pensi che lo strumento adottato (la direttiva) non vuole affatto introdurre una disciplina unica e comune a tutti gli Stati europei (come è proprio del "regolamento"), ma solamente mira ad una armonizzazione di discipline che possono restare, per il resto, diverse in ogni singolo paese. Il legislatore (come tante altre volte in passato) sembra aver frainteso il suo ruolo, che era quello di passare in rassegna la legislazione esistente intervenendo su punti specifici, là dove questi si presentavano in contrapposizione con la direttiva 1152 (per es. in materia di part time o di lavoro "a chiamata"): tale omissione ha lasciato all'interprete l'incerta (e dura) fatica di coordinare il nuovo testo con l'esistente, formulando indicazioni operative ai tanti soggetti che operano nel sistema delle relazioni industriali (imprese, sindacati, consulenti del lavoro, avvocati, magistrati). Ed invero, le innovazioni avrebbero potuto essere minime, ove solo si tenga conto del fatto che la direttiva ora trasposta costituisce, innanzi tutto, un completamento della precedente direttiva n. 533 del 1991, che impone di fornire al lavoratore un documento scritto che contenga un riassunto delle condizioni applicate nel contratto in essere. In altri termini, la direttiva, a mente dell'indisponibilità dei diritti dei lavoratori, non intende minimamente fotografare un qualche accordo parallelo e diverso rispetto al contratto contenuto nella lettera di assunzione, ma solo si preoccupa di individuare sin dall'inizio quali siano le condizioni che disciplinano lo scambio, così da evitare contestazioni ex post avanti ai giudici.

In questo senso, è da ritenere che, per molti aspetti, per rispettare i precetti della direttiva non serva altro che una lettera di assunzione ben scritta, con un chiaro e trasparente rinvio alla disciplina

dettata dal contratto collettivo applicato, posto che, di norma, è proprio la fonte collettiva che contiene tutte le indicazioni in ordine, ad es., al pagamento della retribuzione, alle modalità di definizione degli orari, alle condizioni per procedere ad un valido recesso etc. Le poche informazioni che non sono contenute nel CCNL, come quella in ordine all'ente previdenziale chiamato ad accogliere i versamenti contributivi, possono del resto essere trasmesse al lavoratore con estrema facilità nella stragrande maggioranza dei casi, atteso che, a differenza che in altri paesi, in Italia l'INPS ha di fatto il monopolio sulla previdenza che si concreti in prestazioni diverse da quelle fornite dall'assicurazione contro gli infortuni.

Già su questo versante, quindi, sarebbe bastato poco per dare indicazioni univoche e tranquillizzanti per le imprese, rafforzando anzi i diritti dei lavoratori e mantenendosi fedeli alle indicazioni provenienti da Bruxelles.

Accanto a questa prima parte, la direttiva estende però le sue previsioni anche oltre il semplice ambito probatorio, sino al punto di assicurare ai lavoratori una serie di tutele minime intese a garantire una maggiore prevedibilità quanto allo svolgimento del rapporto. Qui l'obiettivo della direttiva è trasparente ed è paradossale che il legislatore italiano non l'abbia messo in evidenza, prospettando una interpretazione poco chiara in ordine "all'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati".

Mentre la direttiva 1152 era oggetto di discussione in sede europea è emersa con forza in tutto il mondo la questione dei riders, che effettuano consegne di cibo ed altri beni, venendo ad essere interpellati da una "app" governata da un algoritmo, che finisce con il premiare i fattorini che sono più puntuali nelle consegne e, ancor prima, nella stessa presa in carico del pacchetto da recapitare. La proposta di estendere la direttiva allora in discussione (la futura n. 1152, che ora ci occupa) a tutte le forme di lavoro "su piattaforma", è stata però rigettata, anche a ragione della novità del tema, che ha consigliato di rinviare la questione ad una separata direttiva, che ancora stenta però ad essere varata dalle istituzioni europee.

Molte delle ipotesi che sono regolate dalla direttiva 1152 appartengono, così, ad aree nelle quali il rapporto di lavoro trova attuazione su base del tutto peculiare, come nel caso del lavoro "a chiamata", che non contiene necessariamente nel nostro ordinamento la garanzia di una durata minima della prestazione (c.d. "part time a zero ore"), o nelle tante ipotesi di part time, disciplinate variamente nei contratti collettivi (anche in forma mista e quindi con ricorso al lavoro agile, dopo l'esperienza della pandemia). Il legislatore italiano, quindi, invece di far entrare in vigore nel bel mezzo dell'estate una normativa ermetica e lontana dalla realtà normativa e fattuale, avrebbe dovuto affrontare, punto per punto, le previsioni della direttiva europea, mettendole a confronto con la legislazione italiana, al fine di correggerne i precetti, là dove questi si discostavano dalle indicazioni sovranazionali.

Si prenda, per fare un es., l'art. 7 del D.Lgs. n. 104/2022, là dove (al comma 1) si stabilisce che: «Nei casi in cui è previsto il periodo di prova, questo non può essere superiore a sei mesi». Un qualunque

operatore esperto non può che rimanere sorpreso davanti a questa norma, poiché nell'ordinamento italiano già dal 1966 (con la notissima ed ancor vigente legge n. 604 di disciplina dei licenziamenti individuali) si è previsto (all'art. 10) che la tutela dettata da tale legge si applica «dal momento in cui l'assunzione diviene definitiva e, in ogni caso, quando sono decorsi sei mesi dall'inizio del rapporto di lavoro». Chi sa dire in cosa divergono le due disposizioni (quella vecchia di oltre cinquanta anni e quella nuova)? Per quale ragione mai il legislatore del 2022 ha sentito il bisogno di rinnovare un precetto che era noto e ben presente ad ognuno? È chiaro che un siffatto modus operandi non può che destare allarme e timore, tanto incongruente appare il comando rispetto alla situazione già in essere.

E non è finita qui, perché là dove il legislatore del 2022 avrebbe dovuto diffondersi sulle modifiche introdotte, riformulando probabilmente la norma del codice civile (art. 2096) che disciplina l'assunzione in prova, si registra invece una formulazione del tutto ermetica e poco comprensibile, di modo che l'art. 7 al comma 3, stabilisce che: «in caso di sopravvenienza di eventi, quali malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori, il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza». Ma come si concilia questa previsione con la facoltà che pure il comma terzo dell'art. 2096 c.c. espressamente riconosce in capo ad ogni parte del contratto di recedere «senza obbligo di preavviso o di indennità»?

Il prolungamento comporta solo che si sospenda il rapporto (senza produrre effetti retributivi) o, al contrario, il datore sarà tenuto a corrispondere la retribuzione (per gli impiegati) o ad integrarla (per gli operai) per tutta la durata della causa sopravvenuta? Si tratta, come si vede, di opzioni interpretative del tutto diverse, che hanno sollevato numerose (e giustificate) polemiche, di cui però il legislatore non sembra curarsi, lasciando così all'Ispektorato (e al Ministero) un'attività di interpretazione della norma che, come bene sa chi ha pratica dei tribunali, finisce spesso per essere irrilevante al momento in cui sorge un contenzioso.

Resta confermato, quindi, quello che già in altre occasioni si è affermato in questa sede e cioè che in tempi di crisi appare necessario mettere a punto, per tempo e - se possibile - a seguito di una discussione pubblica in Parlamento, norme chiare ed univoche, che evitino formulazioni ambigue o superficiali, perché ogni incertezza regolativa finisce per appesantire inutilmente i costi operativi ed amministrativi delle imprese italiane, rendendo sempre più difficile per esse competere con le più avanzate realtà degli altri paesi europei.

## CERTIFICAZIONE PARITÀ DI GENERE: PERCHÉ SERVE ALLE IMPRESE

Deborah Di Rosa - Consulente del lavoro

La certificazione della parità di genere è uno strumento introdotto dal legislatore per monitorare lo stato del rispetto del Codice delle pari opportunità da parte delle imprese e al contempo premiare i datori di lavoro che adottano strategie volte a favorire, già in fase di selezione del personale, la parità di condizioni, retribuzioni e progressioni di carriera dei propri lavoratori subordinati. In particolare, le aziende in possesso della certificazione hanno diritto a uno sconto dell'1% sui contributi previdenziali, entro un tetto pari a 50.000 euro annui. Come si ottiene?

La certificazione della parità di genere è una delle misure che il Governo ha inserito nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), all'interno della Missione 5 - "Inclusione e coesione", assegnando all'uopo risorse per 10 milioni di euro. Le aziende in possesso della certificazione, infatti, insieme a una serie di altri benefici, hanno diritto a uno sconto dell'1% sui contributi previdenziali, entro un tetto pari a 50.000 euro annui. La norma, anche alla luce delle indicazioni UNI ISO 30415, individua 6 aree di indicatori:

1. Cultura e strategia;
2. Governance;
3. Processi HR;
4. Opportunità di crescita in azienda neutrali per genere;
5. Equità remunerativa per genere;
6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

L'art. 2, della legge 5 novembre 2021, n. 162, è intervenuto in materia di discriminazione diretta, includendo le candidate e i candidati in fase di selezione del personale nella cerchia dei soggetti nei confronti dei quali può essere adottato un comportamento discriminatorio.

In tema di discriminazione indiretta (art. 2-bis, legge n. 162/2021), viene previsto ogni atto organizzativo che, modificando le condizioni e il tempo del lavoro in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, possa porre il lavoratore o la lavoratrice:

- in posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori;
- in condizione di subire una limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali;
- in condizione impari nell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera.

Gli indicatori di performance (Kpi) rilevanti nel procedimento di valutazione dell'azienda includono:

- i processi di selezione e organizzazione del personale (HR);
- l'equità delle retribuzioni erogate;
- l'effettiva possibilità di carriera;
- le misure a tutela della genitorialità e del caregiving.

A ciascun indicatore è attribuito un punteggio con valori calibrati ad altri aspetti come la dimensione e il contesto aziendale: per ottenere la certificazione il punteggio complessivo deve essere almeno pari a 60. Ogni due anni, le imprese che occupano oltre 50 dipendenti, sono obbligate a redigere un rapporto sulla situazione

del proprio organico, distinto per genere, categoria professionale, livello di inquadramento e tipologia contrattuale, da cui si evinca:

- il livello retributivo annuo;
- il numero di lavoratori assunti nel corso dell'anno di riferimento;
- il numero dei dipendenti coinvolti in attività di formazione professionale e le ore complessive dedicate a tale attività ovvero interessati da un passaggio di categoria, qualifica o livello o da altri fenomeni di mobilità;
- il cui contratto individuale di lavoro sia stato trasformato da tempo determinato a tempo indeterminato ovvero da tempo parziale a tempo pieno (e viceversa);
- interessati dall'intervento di ammortizzatori sociali;
- sottoposti a procedure di licenziamento collettivo o individuale;
- coinvolti in procedure di prepensionamento e pensionamento.

Il rapporto è redatto per via telematica, mediante la compilazione di un apposito modello predisposto dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (MLPS) e condiviso sul proprio sito istituzionale e trasmesso alle RSA. Le indicazioni ministeriali prevedono altresì che l'azienda renda note:

- le informazioni sul numero delle lavoratrici in stato di gravidanza, l'importo della retribuzione complessiva corrisposta al lavoratore o alla lavoratrice, con l'indicazione degli elementi accessori, delle indennità, degli elementi premiali della retribuzione, dei bonus e di ogni altro elemento retributivo o erogazione (anche in natura) eventualmente riconosciuti;
- le modalità mediante le quali il datore di lavoro sarà tenuto a illustrare i dati relativi ai processi di selezione e reclutamento dei lavoratori, le procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale, le misure volte a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, l'adozione di politiche aziendali finalizzate a realizzare un ambiente di lavoro inclusivo e i criteri adottati per il riconoscimento di progressioni di carriera;
- le modalità di accesso al rapporto da parte dei lavoratori e delle RSA, in ottemperanza alla normativa in materia di trattamento dei dati personali.

Entro il 31 dicembre di ciascun anno, il rapporto viene trasmesso alla Consigliera o al Consigliere nazionale di parità nonché alle Consigliere e ai Consiglieri di parità regionali, delle Città Metropolitane e degli enti di area vasta competenti. Sul proprio sito istituzionale, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali pubblica sia l'elenco delle imprese che hanno trasmesso il rapporto che quello dei datori di lavoro che non hanno adempiuto a tale obbligo. In questo ultimo caso, la Direzione Regionale del Lavoro, previa segnalazione dei soggetti competenti, inviterà l'impresa interessata ad adempiervi entro 60 giorni.

L'inottemperanza protratta oltre 12 mesi comporta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'impresa.

In caso di rapporto mendace o incompleto, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro irroga una sanzione amministrativa pecuniaria compresa tra i 1.000 euro e i 5.000 euro. Ai datori di lavoro in possesso della certificazione della parità di genere spettano:

- l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche) in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda, riparametrato e applicato su base mensile, previo apposito decreto ministeriale (per il solo anno 2022).

- un punteggio premiale per la valutazione, da parte delle Autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, di proposte progettuali ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti.

- la riduzione in misura pari al 30% della garanzia fidejussoria per la partecipazione a gare pubbliche (art. 93, c. 7, D.Lgs. n. 50/2016, modificato dall'art. 34, c. 1, D.L. n. 36/2022);

- l'attribuzione di un punteggio premiale per la valutazione - da parte di Autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali - di proposte progettuali ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti.



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

10 Novembre 2022

Assistenza fiscale: invio telematico del Mod. 730/2022 integrativo e dichiarazione rettificativa  
Consegna 730-3 e 730-4 integrativo da parte del CAF o del professionista abilitato in caso di 730 integrativo

# 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 Labocetta, 7  
Tel 0965 890809



IPSOA **QUOTIDIANO**

