

S. Giorgio su L., 29 agosto 2022

Gentile cliente,

nell'augurare una serena ripresa dopo la pausa estiva, segnaliamo che molte sono le novità che hanno interessato questo mese di agosto.

Cominciamo ad analizzare le più rilevanti, rimandando ad una circolare successiva una esaustiva analisi delle importanti novità introdotte dal "decreto trasparenza nei rapporti di lavoro".

Sommario:

- 1. Decreto Aiuti Bis: le novità per i datori di lavoro**
- 2. Strutturale la procedura semplificata di comunicazione dello smart working dal 1 settembre**
- 3. Novità in materia di maternità, paternità e congedo parentale**

1. Decreto Aiuti Bis: le novità per i datori di lavoro

Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 185 del 9 agosto 2022, il [Decreto Legge 9 agosto 2022, n. 115](#), con le misure urgenti in materia di energia, emergenza idrica, politiche sociali e industriali.

Si fornisce di seguito un'analisi delle disposizioni di maggiore interesse per i datori di lavoro/sostituti d'imposta

1. Art. 12 Misure fiscali per il welfare aziendale

Limitatamente al periodo d'imposta 2022, non concorrono a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale entro il limite complessivo di euro 600,00.

Si tratta di tutti quei fringe benefit erogati dal datore di lavoro sotto forma di beni e servizi, come, ad esempio: buoni carburante, buoni spesa, cellulare, ecc.

Ai 600 euro si possono sommare i 200 euro del Bonus carburante, previsto dall'art. 2 del Decreto Legge n. 21/2022 di cui alla ns. [circolare del 22/07 u.s.](#)

2. Art. 20 Esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti

Per i periodi di paga dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022, compresa la tredicesima o i relativi ratei erogati nei predetti periodi di paga, l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore di cui all'articolo 1, comma 121, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, è incrementato di 1,2 punti percentuali. Il beneficio riguarda i lavoratori dipendenti (ad esclusione dei lavoratori domestici) che hanno una retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non eccedente l'importo mensile di 2.692 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima.

3. Art. 22 Estensione ad ulteriori categorie di lavoratori dell'indennità una tantum prevista dagli articoli 31 e 32 del Decreto Aiuti

È prevista l'estensione del [bonus di 200 euro](#), già erogato alla maggior parte dei lavoratori dipendenti a luglio 2022 anche ai lavoratori dipendenti, con rapporto di lavoro in essere nel mese di luglio 2022, che nel primo semestre dell'anno 2022 non hanno beneficiato dell'esonero dello 0,80%, in quanto interessati da eventi coperti da contribuzione figurativa integrale dall'INPS.

Detti lavoratori, qualora non abbiano ricevuto il bonus, in quanto facente parte di una delle altre categorie di lavoratori previste dall'articolo 32 del decreto legge 50/2022, riceveranno l'indennità, per il tramite dei propri datori di lavoro previa dichiarazione del lavoratore che dovrà attestare:

- di non aver già ricevuto il bonus
- di essere stato destinatario di eventi coperti figurativamente dall'INPS nel primo semestre dell'anno 2022
- di non essere titolare di pensione ovvero facente parte di un nucleo familiare beneficiario del reddito di cittadinanza

2. Strutturale la procedura semplificata di comunicazione dello smart working.

È stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la [Legge 4 agosto 2022, n. 122](#) recante la "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 21 giugno 2022, n. 73.

Il nuovo art. 41 bis **rende strutturale la procedura semplificata di comunicazione dello smart working anche per i contratti ordinari.**

In particolare, dal 1° settembre 2022, il datore di lavoro comunica in via telematica al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile senza dover allegare copia degli accordi sottoscritti, come avveniva per la procedura semplificata.

I contratti individuali dovranno comunque essere redatti e sottoscritti con le consuete modalità, ma trattenuti in azienda.

Il Ministero, con una nota diffusa il 26 agosto, ha specificato che, trattandosi di una mera trasformazione della modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, la relativa comunicazione andrà effettuata entro il termine di cinque giorni dall'adozione dello smart working.

Inoltre, poiché la piena operatività della nuova procedura richiede l'adeguamento dei sistemi informatici dei datori di lavoro relativamente all'utilizzo dei servizi di invio delle comunicazioni, in fase di prima applicazione delle nuove modalità, l'obbligo della comunicazione potrà essere assolto entro il 1° novembre 2022.

3. Novità in materia di maternità, paternità e congedo parentale

E' entrato in vigore il 13 agosto il [D.Lgs. n. 105/2022](#) che introduce delle misure di particolare interesse per i rapporti di lavoro.

1. LAVORATORI DIPENDENTI

a. Congedo di paternità obbligatorio

Il congedo di paternità obbligatorio viene reso strutturale ed entra pienamente a regime.

È pertanto confermata la durata di 10 giorni lavorativi la cui indennità a carico INPS resta pari al 100% della retribuzione del lavoratore.

I giorni lavorativi, possono essere raddoppiati in caso di parto plurimo.

Il congedo in oggetto:

- è fruibile anche in via NON continuativa (ma non è frazionabile ad ore) da parte del padre lavoratore, anche adottivo o affidatario, entro i primi 5 mesi dalla nascita, o dall'ingresso in famiglia.
- diventa fruibile anche nell'arco temporale dei due mesi precedenti al parto/ingresso in famiglia/entrata in Italia.
- È richiedibile tramite una richiesta in forma scritta al proprio datore di lavoro, con un anticipo di almeno cinque giorni sulla base della data presunta del parto (fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva).

All'utilizzo di tale "nuovo" diritto, viene esteso altresì il divieto di licenziamento. Occorrerà pertanto verificare lo status del lavoratore al momento di qualsiasi tipo di licenziamento, potendo in datore di lavoro, non esserne a conoscenza.

In caso di rifiuto o di ostacoli al suo riconoscimento, scatterà per il datore di lavoro una sanzione amministrativa pecuniaria da 516 a 2.582 euro.

b. Congedo di paternità facoltativo

Viene soppresso il congedo di paternità facoltativo, della durata di un giorno spettante al padre lavoratore in alternativa al congedo obbligatorio della madre.

c. Congedo parentale (maternità facoltativa)

Si elencano le principali novità relative al congedo parentale facoltativo:

- sale a 12 anni l'età del bambino/l'ingresso del minore, entro cui i genitori, anche adottivi e affidatari, possono usufruire del periodo di astensione lavorativa;
 - come per il congedo di maternità obbligatoria, nella base di calcolo della retribuzione rientra anche il rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia e agli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati al dipendente;
 - durante la fruizione maturano i ratei di ferie, riposi e le mensilità aggiuntive;
 - Il livello della relativa indennità rimane pari al 30% della retribuzione, per un periodo complessivo di 9 mesi in totale tra i genitori, così suddivisi:
 - o tre mesi per ciascuno dei genitori (sei in totale);
 - o ulteriori tre mesi, trasferibili tra i genitori.
- il genitore solo, o con affidamento esclusivo, ha diritto ad un congedo indennizzato esclusivo fino a 9 mesi.

d. Permessi per l'assistenza di persone disabili (L. 104/92)

I permessi, per l'assistenza di persone disabili, possono essere fruiti, su richiesta, con riferimento alla stessa persona assistita, da più soggetti aventi diritto, fermo restando il limite complessivo di tre giorni al mese. Tra i beneficiari rientrano anche la parte di un'unione civile e il convivente di fatto.

2. LAVORATRICI AUTONOME E CO.CO.CO. – NUOVE TUTELE PER LA MATERNITA'

a. Maternità anticipata

Viene esteso il diritto all'indennità di maternità obbligatoria anche per i periodi antecedenti i 2 mesi prima del parto.

Tale facoltà è prevista solo per gravidanza a rischio, limitatamente alle ipotesi di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo svolgimento dell'attività lavorativa.

b. Congedo parentale (maternità facoltativa)

il diritto al trattamento economico per congedo parentale dei lavoratori iscritti alla Gestione separata viene, prolungato a 9 mesi in totale tra i genitori, così suddivisi:

- tre mesi per ciascuno dei genitori (sei in totale);
- ulteriori tre mesi, trasferibili tra i genitori.

Si prevede, inoltre, che l'età del bambino entro cui spetta la relativa indennità sia elevata, in entrambi i casi, ai dodici anni.

Il personale di studio è a disposizione per chiarimenti

Cordialmente

Studio Colombo