

Fano, 29/08/2022

A tutte le Aziende clienti
Loro Sedi

CIRCOLARE N. 27/2022

Oggetto: **NOVITA' NORMATIVE**

Riportiamo di seguito le novità normative in materia di lavoro intervenute nell'ultimo mese a seguito di Decreti o decisioni degli Organi preposti.

AUMENTO TASSO UFFICIALE DI RIFERIMENTO (TUR)

A decorrere dal 27 luglio 2022, il tasso ufficiale di riferimento passa dall'0,00% (in vigore dal 16 marzo 2016) **allo 0,50%**. Tale aumento produce i seguenti effetti per Datori di Lavoro e dipendenti:

- **Sanzioni per tardivo versamento di contributi e premi**

L'aumento del TUR porta all'incremento di 0,50 punti percentuali delle sanzioni per il tardivo versamento dei premi Inail e contributi Inps e degli interessi di dilazione e differimento .

- **Prestiti ai dipendenti – fringe benefit**

La variazione del TUR impatta inoltre sul valore del benefit conseguente alla concessione di prestiti ai lavoratori da parte dei Datori di Lavoro.

La normativa fiscale dispone che, *“in caso di concessione di prestiti, il valore del benefit sia determinato in via forfettaria assumendo il 50% della differenza tra l'importo degli interessi calcolati al TUR vigente al termine di ciascun anno e l'importo degli interessi calcolati al tasso di interesse applicato al dipendente”*.

Il benefit così determinato, si va ad aggiungere ad eventuali ulteriori benefit concessi al lavoratore durante l'anno ed è soggetto al limite di esenzione **fino a € 258,23 su base annua (come sotto specificato, per il 2022 il limite è di € 600,00, previsione del Decreto Aiuti bis)**. Rammentiamo che se l'importo totale dei benefit non supera la soglia di esenzione annua il valore risulta interamente esente ai fini della determinazione del reddito imponibile ai fini fiscali e previdenziali, in caso contrario il valore concorre integralmente alla formazione del reddito imponibile con assoggettamento fiscale e previdenziale.

DECRETO TRASPARENZA

Il D.lgs n. 104/2022 c.d. “Decreto Trasparenza” in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1152 **introduce dal 13/08/2022** nuovi obblighi per i Datori di Lavoro relativi alla redazione dei contratti e delle lettere di assunzione, inserendo corpose informazioni riguardanti lo svolgimento del rapporto di lavoro come ad esempio:

- la durata del periodo di prova;
- la formazione;
- i congedi;
- la programmazione dell'orario normale di lavoro;
- compenso per lavoro straordinario;
- e tanto altro;

L'obiettivo dell'intervento, a tutela dei lavoratori, è quello di rendere più trasparenti e sicure le condizioni di lavoro, ma constatiamo che ciò comporta **un notevole onere burocratico per le aziende**.

Infatti la lettera di assunzione che veniva consegnata preventivamente all'inizio del rapporto di lavoro, nel rispetto della precedente normativa, dovrà ora essere integrata secondo quanto stabilito dal Dlgs 104/22 che sostituisce in parte il Dlgs 152/97.

Data la portata del Decreto che implementa notevolmente i dati che il Datore di Lavoro dovrà comunicare al lavoratore con la consegna della lettera di assunzione, oppure entro 7/30 giorni come previsto, e le scarse informazioni fornite dal Ministero del Lavoro in merito, ci riserviamo di ritornare sull'argomento non appena gli Organi interessati forniranno ulteriori delucidazioni e conseguentemente sarà nostra premura adeguare il contratto di assunzione alle nuove disposizioni.

DECRETO RELATIVO ALL'EQUILIBRIO TRA ATTIVITA' PROFESSIONALE E VITA FAMILIARE PER I GENITORI E I PRESTATORI DI ASSISTENZA

Il D.Lgs n. 105/2022 **entrato in vigore il 13/08/2022** in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1158 ha l'obiettivo di ottimizzare la conciliazione tra attività lavorativa e vita familiare per i genitori e/o i prestatori di assistenza, con il fine di conseguire e promuovere una equa condivisione delle responsabilità tra uomini e donne e un'effettiva parità di genere in ambito lavorativo e familiare.

Di seguito approfondiamo le misure di maggior interesse per i lavoratori e i Datori di Lavoro.

• **Congedo di paternità**

Viene reso strutturale il congedo di paternità obbligatorio con l'inserimento nel Testo Unico sulla maternità (Dlgs 151/2001). Il congedo è fruibile dal padre lavoratore anche in via non continuativa entro i primi 5 mesi dalla nascita, **per una durata massima di 10 giorni** (raddoppiati in caso di parto plurimo). La norma amplia il periodo di fruibilità estendendolo anche nell'arco temporale dei due mesi precedenti al parto.

Per l'esercizio del diritto il padre deve comunicare la richiesta in forma scritta al proprio Datore di Lavoro con un anticipo di almeno 5 giorni sulla base della data presunta del parto.

L'indennità sempre a carico Inps resta pari al 100% della retribuzione.

Inoltre, viene soppresso l'ulteriore giorno di congedo facoltativo spettante al padre in alternativa al congedo obbligatorio della madre.

• **Congedo parentale**

Il congedo parentale facoltativo viene modificato in alcune sue parti:

- la durata complessiva del diritto al congedo spettante al genitore solo/con affidamento esclusivo del figlio è **prolungata da 10 a 11 mesi**;
- il congedo parentale indennizzato può essere fruito **fino a 12 anni di età del bambino**;
- **viene aggiunto un ulteriore periodo di tre mesi**, trasferibile tra i genitori e fruibile in alternativa tra loro, cui è connessa sempre un'indennità del 30%. Pertanto, i mesi di congedo parentale coperti da indennità **umentano da sei a nove**.
- durante la fruizione del congedo maturano i ratei di ferie, riposi e tredicesima mensilità.

• **Permessi per assistenza disabile**

Viene introdotta la frazionabilità del diritto ai permessi mensili tra più soggetti. I permessi possono quindi 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.

• **Lavoro flessibile**

Viene ampliata la platea di soggetti a cui è riconosciuto un criterio di priorità nella trasformazione del contratto di lavoro dipendente da tempo pieno a tempo parziale per assistere familiari affetti da patologie oncologiche o gravi patologie croniche-degenerative ingravescenti.

DECRETO AIUTI BIS

Il Decreto Aiuti bis n.115/2022 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale il 09/08/2022 ha previsto alcune novità:

- **estensione dell'indennità € 200,00** per i lavoratori non coperti dal precedente Decreto Aiuti con erogazione nella mensilità di luglio, quali ad esempio **cassaintegrati, lavoratrici rientrate dalla maternità, in quanto interessati da eventi con copertura di contribuzione figurativa integrale dall'Inps**.
L'indennità viene riconosciuta in via automatica tramite il Datore di lavoro nelle retribuzione erogata **nel mese di ottobre 2022 previa dichiarazione del lavoratore**.
- **taglio del cuneo contributivo aggiuntivo dell'1,2%, che passa al 2% per i periodi di paga dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022** (riduzione contributi INPS per i lavoratori con una retribuzione imponibile fino a € 35.000,00 e che dal 1° gennaio 2022 avevano già ottenuto l'esenzione contributiva dello 0,8% in vigore dallo scorso gennaio fino a dicembre 2022);
- viene più che raddoppiato il tetto di esenzione dei fringe benefit aziendali che **passa da € 258,23 a € 600,00 per il periodo d'imposta 2022**.
Per la prima volta vengono ricomprese le somme attribuite per il pagamento delle utenze del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, sostenute dai dipendenti (in merito si attendono chiarimenti per l'esatta applicazione della norma).

SMART WORKING (novità dal 1° settembre 2022)

Il 1° settembre 2022 termina la gestione emergenziale dello smart working, si torna alla "normalità" prevista dalla L. 81/2017 che prevede la **stipula obbligatoria dell'accordo individuale tra D.L. e lavoratore e nuove modalità di comunicazione** al Ministero del Lavoro.

Pertanto a partire dal 1° settembre 2022 per ricorrere al lavoro agile sarà necessario:

- stipulare un accordo individuale tra le parti;
- comunicare telematicamente entro il termine di 5 giorni al Ministero del Lavoro i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile (la tardiva o mancata comunicazione è sanzionata da € 100,00 a € 500,00 per ogni lavoratore interessato).

In sede di prima applicazione l'obbligo di comunicazione potrà essere assolto entro il 1° novembre 2022. In merito all'accordo individuale tra le parti, come sancito dal Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021, all'interno di esso devono essere regolati aspetti specifici, come ad esempio:

- la durata dell'accordo (a tempo determinato o indeterminato);
- i luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento della prestazione lavorativa esterna ai locali aziendali;
- i tempi di riposo e le misure necessarie per assicurare la disconnessione;
- le forme di esercizio del potere direttivo e le condotte da cui possono derivare sanzioni disciplinari;
- e tanto altro.

Rimaniamo come sempre a disposizione per qualsiasi chiarimento.

Cordiali Saluti.

*Lucarelli Consulenza del lavoro
Studio Associato*