



## Circolare Aggiornamenti <<Lavoro>>

### Decreto Aiuti bis

Ai gentili Clienti

<p>Decreto Aiuti bis</p> <p><a href="#">(Decreto Legge 9 agosto 2022, n. 115)</a></p>	<p>L'articolo 20 prevede, per i periodi di paga <b>dal 1° luglio al 31 dicembre 2022</b>, compresa la tredicesima o i relativi ratei erogati nei predetti periodi di paga, <b>l'incremento dell'esonero</b> sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti <b>a carico del lavoratore di 1,2 punti percentuali</b>.</p> <p><b>La riduzione totale</b> sarà quindi di <b>2 punti percentuali</b>.</p> <p>Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.</p> <p>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.</p>
<p>Decreto Aiuti bis</p> <p><a href="#">(Decreto Legge 9 agosto 2022, n. 115)</a></p>	<p>L'articolo 12 porta da 258,23 a <b>600,00 euro</b>, per il <b>solo anno 2022</b>, la <b>soglia di esenzione da tassazione</b> delle erogazioni liberali di beni e servizi ai lavoratori dipendenti, ai sensi dell'articolo 51, comma 3, del <a href="#">TUIR</a>.</p> <p>Inoltre, nell'ambito di questo importo, possono essere riconosciuti anche i rimborsi delle utenze domestiche di acqua, luce e gas.</p> <p><b>N.B.: In aggiunta al nuovo limite di 600 euro si possono riconoscere i 200 euro del Bonus carburante, previsto dall'art. 2 del Decreto Legge n. 21/2022.</b></p> <p>In questo caso vanno però previste voci paga distinte per tipo di beneficio.</p>



## **Decreto Trasparenza - D.Lgs. n. 104/2022**

**(in vigore dal 13 agosto 2022)**

A fronte delle profonde modifiche apportate al D.Lgs. n. 152/1997 dal decreto Trasparenza (D.Lgs. n. 104/2022), attuativo della Direttiva UE 2019/1152 circa l'obbligo dei datori di lavoro dell'UE di assicurare condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili, si sono notevolmente ampliate le notizie e le informazioni che devono essere fornite ai lavoratori (non più soltanto subordinati) da datori di lavoro e committenti.

L'obbligo di informazione è assolto mediante la consegna al lavoratore, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, alternativamente:

- a) del contratto individuale di lavoro redatto per iscritto;
- b) della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro (UNILAV).

Le informazioni eventualmente non contenute nei documenti di cui sopra, sono in ogni caso fornite per iscritto al lavoratore entro i 7 giorni successivi; le informazioni indicate alle lettere g), i), l), m), q) e r) dell'art. 1 del D.Lgs. n. 152/1997, come modificato dal D.Lgs. n. 104/2022, possono essere fornite al lavoratore entro un mese dall'inizio del rapporto di lavoro.

Se il rapporto di lavoro viene a cessare prima di un mese dall'inizio, il datore di lavoro, al momento della cessazione del rapporto, deve consegnare al lavoratore una dichiarazione scritta contenente tutte le informazioni non ancora fornite.

Il Decreto disciplina il diritto all'informazione sugli elementi essenziali del rapporto di lavoro e viene applicato:

- **al contratto di lavoro subordinato, ivi compreso quello di lavoro agricolo, a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale;**
- **al contratto di lavoro somministrato;**
- **al contratto di lavoro intermittente;**
- **al rapporto di collaborazione con prestazione prevalentemente personale e continuativa organizzata dal committente (art. 2, c. 1, D.Lgs. 81/2015);**
- **al contratto di collaborazione coordinata e continuativa (art. 409 c.p.c.);**
- **al contratto di prestazione occasionale "PrestO" (art. 54 bis DL 50/2017 conv. in L. 96/2017);**
- **ai lavoratori marittimi e ai lavoratori della pesca, fatta salva la disciplina speciale vigente in materia;**
- **ai lavoratori domestici, fatta eccezione per le previsioni di cui agli artt 10 e 11 D.Lgs. 104/2022;**
- **ai lavoratori delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001 e ai lavoratori dipendenti degli enti pubblici economici.**

Le informazioni da fornire al lavoratore sono le seguenti (in alcuni casi aggiuntive rispetto a quelle già previste dal decreto legislativo 152/1997):

- a)** identità delle parti, compresa quella dei co-datori in caso di codatorialità;
- b)** luogo di lavoro, se manca un luogo fisso o predominante, informazione sulla circostanza che il lavoratore è occupato in luoghi diversi o è libero di determinare il proprio luogo di lavoro;



- c)** sede o domicilio del datore di lavoro;
- d)** inquadramento, livello e qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro assegnato;
- e)** data di inizio del rapporto di lavoro;
- f)** tipologia di rapporto di lavoro, precisando in caso di contratti a tempo determinato la durata prevista;
- g)** identità delle imprese utilizzatrici, quando e non appena nota (per i lavoratori dipendenti da agenzie di somministrazione di lavoro);
- h)** durata del periodo di prova (se previsto);
- i)** diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro (se prevista);
- l)** durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore in alternativa, se ciò non può essere indicato, le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi;
- m)** procedura, forma e termini del preavviso per il recesso, del datore di lavoro o del lavoratore;
- n)** importo iniziale della retribuzione o comunque del compenso, relativi elementi costitutivi, con indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
- o)** programmazione dell'orario normale di lavoro ed eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, eventuali condizioni per i cambiamenti di turno (se il contratto prevede un'organizzazione dell'orario in tutto o in gran parte prevedibile);
- p)** variabilità della programmazione del lavoro, ammontare minimo delle ore retribuite garantite e retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite; ore e giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative; periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa e, ove ciò sia pattuito e consentito dalla tipologia contrattuale, il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico (se il rapporto di lavoro non prevede un orario normale di lavoro programmato, perché caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente non prevedibili);
- q)** contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;
- r)** enti e istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi obbligatori e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro;
- s)** elementi richiesti dall'art. 1-bis, comma 2, del D.Lgs. n. 152/1997 qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati e precisamente:
  - aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo dei sistemi;
  - scopi e finalità dei sistemi;
  - logica e funzionamento dei sistemi;
  - categorie di dati e parametri principali utilizzati per programmare o addestrare i sistemi, inclusi i meccanismi di valutazione delle prestazioni;
  - misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate, eventuali processi di correzione e nominativo del responsabile del sistema di gestione della qualità;
  - livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza dei sistemi e metriche utilizzate per misurare i relativi parametri, nonché impatti potenzialmente discriminatori delle metriche utilizzate.

N.b. Con riferimento ai contratti di collaborazione continuativa etero-organizzata, di collaborazione coordinata e continuativa e di prestazione occasionale "PrestO" il committente è tenuto agli obblighi informativi, nei limiti della compatibilità (art. 1, comma 5, D.Lgs. n. 152/1997).



L'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), d'intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ha pubblicato la circolare n. 4 del 10 agosto 2022, con la quale ha fornito le prime indicazioni di carattere interpretativo sul D.Lgs. n. 104/2022 – **c.d. decreto “trasparenza”** – recante “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell’Unione europea”.

La circolare si sofferma principalmente sulle disposizioni del decreto, **in vigore dal 13 agosto p.v.**, che introducono alcune importanti modifiche al [D.Lgs. n. 152/1997](#), integrando gli obblighi informativi connessi alla instaurazione del rapporto di lavoro, anche con riferimento ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di collaborazione c.d. etero-organizzata.

Questi alcuni passaggi importanti:

- “...fermo restando che con la consegna del contratto individuale di lavoro o di copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro il lavoratore deve essere già informato sui principali contenuti degli istituti di cui all’art. 1 (ad es. orario di lavoro giornaliero per n. giorni alla settimana; importo retribuzione mensile per numero delle mensilità ecc.), **la relativa disciplina di dettaglio potrà essere comunicata attraverso il rinvio al contratto collettivo applicato o ad altri documenti aziendali qualora gli stessi vengano contestualmente consegnati al lavoratore ovvero messi a disposizione secondo le modalità di prassi aziendale.**”
- “ ... nel coordinare i diversi obblighi e termini di adempimento, è possibile ritenere che il datore di lavoro/committente sia sempre, comunque, tenuto a consegnare al lavoratore, all’atto dell’instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell’inizio dell’attività lavorativa, alternativamente il contratto individuale di lavoro redatto per iscritto o copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro, andando incontro alla sanzione di cui al comma 2 dell’art. 19 D.Lgs. n. 276/2003 **in caso di omessa consegna di tali documenti.** Tuttavia, **nell’ipotesi di consegna di tali documenti, ove questi risultino incompleti, il datore di lavoro/committente risulterà sanzionabile unicamente dopo che siano scaduti infruttuosamente gli ulteriori termini (7 giorni o un mese) previsti in relazione alla tipologia delle informazioni omesse.**”