

Commercialisti Associati

CHITI · PANTI · TOMEI · VICIANI



Rag. Alessandro Chiti

Rag. Simona Panti

Rag. Antonella Tomei

Dr. Leonardo Viciani

Commercialisti Revisori legali

Avv. Michela Galanti – Ufficio legale

Dr. Paola Montagnani – Consulente del lavoro

Dr. Viola Santarnecki

Partners

Via Salceto 91, 53036 Poggibonis(Si)

Via Don Minzoni 13, 53034 Colle Val D'Elsa (Si)

info@commercialistiasociatisiena.it

C.F. e P.IVA 00918770520

Circolare Ottobre 2022

IN BREVE

-
- Agenzie di viaggi e tour operator: decontribuzione per i datori di lavoro privati
 - INPS: ulteriori chiarimenti sullo sgravio contributivo in favore dei lavoratori dipendenti
 - Pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto “Aiuti-ter”: indennità una tantum
 - Pubblicata in Gazzetta Ufficiale la legge di conversione del Decreto “Aiuti-bis”
 - Adeguato dal MLPS il Fondo integrazione salariale con le novità del 2022
 - Congedo di maternità: novità sulla documentazione medica necessaria per fruire della flessibilità
 - I chiarimenti MLPS sulle novità introdotte dal Decreto “Trasparenza”
 - Lavoratrici madri settore privato: istruzioni sull’esonero dal versamento dei contributi previdenziali
 - INPS: le novità sull’Assegno Unico Universale dopo la conversione in legge del decreto “Semplificazioni”
 - Prorogato al 14 ottobre il termine di compilazione del Rapporto biennale sulla situazione personale maschile e femminile

APPROFONDIMENTI

-
- I primi chiarimenti INPS sul bonus € 200 per i lavoratori autonomi disciplinato dal decreto “Aiuti-ter”
 - Decreto Trasparenza e rapporti di lavoro: i chiarimenti del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
 - Gli ulteriori chiarimenti INPS sulla fruizione dell’AUU

PRINCIPALI SCADENZE



IN BREVE

AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

Agenzie di viaggi e tour operator: decontribuzione per i datori di lavoro privati

INPS, Messaggio 29 settembre 2022, n. 3549

L'INPS – con Messaggio 29 settembre 2022, n. 3549 – ha fornito le istruzioni operative sulla **decontribuzione per i datori di lavoro privati** operanti nel settore delle **agenzie di viaggi** e dei **tour operator**.

Al riguardo, l'INPS - al fine di controllare la spettanza dell'esonero contributivo richiesto, mediante i propri sistemi informativi centrali - ha svolto le seguenti attività:

- ha verificato che, per la matricola indicata nel modulo di istanza on line, il relativo codice ATECO, riferito all'inquadramento previdenziale di cui all'articolo 49 della Legge n. 88/1989, rientri tra quelli oggetto di esonero e che alla medesima matricola sia stato preventivamente attribuito il CA "2J" entro il 30 giugno 2022;
- ha verificato la sussistenza della copertura finanziaria, pari a 56,25 milioni di euro per l'anno 2022, per l'ammontare degli esoneri richiesti;
- ha verificato la coerenza dell'importo dichiarato in domanda sulla base degli elementi indicati nel modulo di domanda e le informazioni presenti nei propri archivi.

I datori di lavoro a cui sia stato attribuito il CA "2J" entro il 30 giugno 2022, che intendono fruire dell'esonero contributivo previsto dal comma 2-ter dell'articolo 4 del Decreto Legge n. 4/2022, esporranno nei **flussi Uniemens** di competenza **ottobre, novembre e dicembre 2022**, valorizzando all'interno di <CausaleACredito> di <AltrePartiteACredito> di <DenunciaAziendale> il codice causale di nuova istituzione "L572", avente il significato di "Conguaglio esonero agenzie viaggi e tour operator, comma 2-ter articolo 4 del decreto-legge n. 4/2022"; i medesimi datori di lavoro nell'elemento <ImportoACredito> indicheranno il relativo importo.

Il datore di lavoro che ha ricevuto l'esito di «accolta parziale provvisoria» alla sua richiesta di esonero può proporre **richiesta di riesame**, entro 30 giorni, cioè **entro il 13 ottobre**.

Qualora la capienza disponibile non si esaurisca nel mese di dicembre 2022, nello stesso mese potrà essere esposto il complessivo importo residuo.

I datori di lavoro che hanno diritto al beneficio, ma hanno sospeso o cessato l'attività e intendono fruire dell'esonero spettante, dovranno avvalersi della procedura delle regolarizzazioni (Uniemens/vig).



Rag. Alessandro Chiti

Rag. Simona Panti

Rag. Antonella Tomei

Dr. Leonardo Viciani

Commercialisti Revisori legali

Avv. Michela Galanti – Ufficio legale

Dr. Paola Montagnani – Consulente del lavoro

Dr. Viola Santarnecchi

Partners

Via Salceto 91, 53036 Poggibonis(Si)

Via Don Minzoni 13, 53034 Colle Val D'Elsa (Si)

info@commercialistasociatisiena.it

C.F. e P.IVA 00918770520

INPS: ulteriori chiarimenti sullo sgravio contributivo in favore dei lavoratori dipendenti

INPS, Messaggio 26 settembre 2022, n. 3499

L'INPS – con Messaggio del 26 settembre 2022, n. 3499 – ha fornito ulteriori chiarimenti in merito alla corretta individuazione del **massimale mensile** della **retribuzione imponibile** ai fini previdenziali, relativamente allo sgravio contributivo in favore dei lavoratori dipendenti.

In riferimento al valore “L024” presente nell’elemento “CodiceCausale” di “InfoAggcausaliContrib”, l’Istituto evidenzia che l’elemento “IdentMotivoUtilizzoCausale” potrà essere utilizzato solo per indicare l’importo della retribuzione imponibile corrisposta nel mese di riferimento, al netto del rateo di tredicesima.

Ai fini della compilazione del valore “L025”, avente il significato di “Esonero quota di contributi previdenziali IVS a carico dei lavoratori”, l’elemento “IdentMotivoUtilizzoCausale” potrà essere utilizzato esclusivamente nella denuncia di dicembre 2022 per indicare l’importo della retribuzione imponibile relativo alla tredicesima mensilità.

Ai fini della compilazione del valore “L026”, l’Istituto specifica che l’elemento “IdentMotivoUtilizzoCausale” potrà essere utilizzato in tutti gli altri casi per indicare l’importo della retribuzione imponibile relativo al rateo della tredicesima mensilità.

Per la fruizione dell’esonero in misura del 2% i datori di lavoro dovranno esporre i lavoratori per i quali spetta l’esonero a partire dal **flusso Uniemens di competenza** del mese di **ottobre 2022**, valorizzando:

- nell’elemento “Contributo” la contribuzione piena calcolata sull’imponibile previdenziale del mese;
- nell’elemento “CodiceCausale” il valore “L094”
- nell’elemento “IdentMotivoUtilizzoCausale” l’importo della retribuzione imponibile corrisposta nel mese di riferimento, al netto del rateo di tredicesima;
- nell’elemento “AnnoMeseRif” l’anno/mese di riferimento dell’esonero;
- nell’elemento “ImportoAnnoMeseRif” l’importo dell’esonero pari al 2 per cento dei contributi IVS a carico dei lavoratori.

Per esporre l’esonero spettante relativo al **rateo della tredicesima mensilità** corrisposto:

- nell’elemento “CodiceCausale” dovrà essere inserito il valore “L095”;
- nell’elemento “IdentMotivoUtilizzoCausale” l’importo della retribuzione imponibile relativo al rateo della tredicesima mensilità, l’importo esposto nell’elemento potrà essere massimo pari a € 224;
- nell’elemento “AnnoMeseRif” l’anno/mese di riferimento dell’esonero;
- nell’elemento “ImportoAnnoMeseRif” l’importo dell’esonero pari al 2 per cento dei contributi IVS a carico dei lavoratori.



AGEVOLAZIONI E INCENTIVI

Publicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto “Aiuti-ter”: indennità una tantum

D.L. 23 settembre 2022, n. 144; MLPS, D.M. 19 agosto 2022; INPS, Circolare 26 settembre 2022, n. 103

Nella Gazzetta Ufficiale del 23 settembre 2022, n. 223, è stato pubblicato il D.L. 23 settembre 2022, n. 144, recante "Ulteriori misure urgenti in materia di politica energetica nazionale, produttività delle imprese, politiche sociali e per la realizzazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)".

Tra le altre cose, il provvedimento disciplina l'erogazione di un'ulteriore **indennità una tantum di € 150** per il mese di novembre 2022 a favore di:

- **lavoratori dipendenti**, con esclusione di quelli con rapporto di lavoro domestico, aventi una retribuzione imponibile nella competenza del mese di novembre 2022 non eccedente l'importo di € 1.538, e che non siano titolari dei trattamenti indicati nei punti successivi. L'indennità è riconosciuta anche nei casi in cui il lavoratore sia interessato da eventi con copertura di contribuzione figurativa integrale dall'INPS;
- **soggetti residenti in Italia**, titolari di uno o più trattamenti pensionistici a carico di qualsiasi forma previdenziale obbligatoria, di pensione o assegno sociale, di pensione o assegno per invalidi civili, ciechi e sordomuti, nonché di trattamenti di accompagnamento alla pensione, con decorrenza entro il 1° ottobre 2022 e con reddito personale assoggettabile ad IRPEF, per l'anno 2021, non superiore ad € 20.000, al netto dei contributi previdenziali e assistenziali;
- ai **lavoratori domestici** già beneficiari dell'indennità ex art. 32, comma 8, decreto legge n. 50/2022, che abbiano in essere uno o più rapporti di lavoro;
- coloro che hanno percepito per il mese di novembre 2022 le prestazioni di **disoccupazione** (NASpl e DIS-COLL) previste dagli artt. 1 e 15, D.Lgs. n. 22/2015;
- coloro che nel corso del 2022 percepiscono l'indennità di **disoccupazione agricola** di competenza del 2021, ex art. 32, legge n. 264/1949;
- titolari di rapporti di **collaborazione coordinata e continuativa, dottorandi e assegnisti di ricerca** i cui contratti sono attivi al 18 maggio 2022 e sono iscritti alla Gestione separata. L'indennità è corrisposta esclusivamente ai soggetti che hanno reddito derivante dai suddetti rapporti non superiore ad € 20.000 per l'anno 2021;
- soggetti beneficiari delle indennità per i **lavoratori stagionali, turismo e spettacolo**;
- **collaboratori sportivi** che abbiano fruito di almeno una delle indennità COVID-19;
- **lavoratori stagionali**, a tempo determinato e intermittenti che, nel 2021, abbiano svolto la prestazione per almeno 50 giornate. L'indennità è corrisposta ai soggetti che hanno reddito derivante dai suddetti rapporti non superiore ad € 20.000 per l'anno 2021;
- lavoratori iscritti al fondo pensione lavoratori dello **spettacolo** che, nel 2021, abbiano almeno 50 contributi giornalieri versati. L'indennità è corrisposta ai soggetti che hanno reddito derivante dai suddetti rapporti non superiore ad € 20.000 per l'anno 2021;



Rag. Alessandro Chiti

Rag. Simona Panti

Rag. Antonella Tomei

Dr. Leonardo Viciani

Commercialisti Revisori legali

Avv. Michela Galanti – Ufficio legale

Dr. Paola Montagnani – Consulente del lavoro

Dr. Viola Santarnecchi

Partners

Via Salceto 91, 53036 Poggibonisi (SI)

Via Don Minzoni 13, 53034 Colle Val D'Elsa (SI)

info@commercialistiasociatissima.it

C.F. e P.IVA 00918770520

- **lavoratori autonomi occasionali** nell'anno 2021 con accredito di almeno un contributo mensile alla Gestione separata;
- incaricati alle **vendite a domicilio**, con reddito, nell'anno 2021, derivante dalle medesime attività superiore ad € 5.000 e titolari di partita IVA attiva, iscritti al 18 maggio 2022 alla Gestione separata;
- nuclei familiari beneficiari del **reddito di cittadinanza**.

Il decreto in commento, inoltre, prevede la **revoca di ogni beneficio statale percepito nei 10 anni antecedenti** per i datori di lavoro che cessino definitivamente l'attività produttiva o una parte significativa della stessa, anche per effetto di **delocalizzazioni**, con contestuale riduzione di personale superiore al 40% di quello impiegato mediamente nell'ultimo anno, a livello nazionale o locale ovvero nel reparto oggetto della delocalizzazione o chiusura.

Vedi l'Approfondimento

Publicata in Gazzetta Ufficiale la legge di conversione del D.L. "Aiuti-bis"

Legge 21 settembre 2022, n. 142

Nella Gazzetta Ufficiale del 21 settembre 2022, n. 221 è stata pubblicata la legge 21 settembre 2022, n. 142, recante "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 9 agosto 2022, n. 115, recante misure urgenti in materia di energia, emergenza idrica, politiche sociali e industriali".

Da un punto di vista lavoristico, la legge n. 142/2022 prevede la **proroga fino al 31 dicembre 2022**:

- del diritto allo **smart working** per i lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità;
- del diritto allo **smart working** per i genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno **almeno un figlio minore di anni 14**, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione;
- sulla base delle **valutazioni dei medici competenti**, del diritto allo **smart working ai lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio** da virus SARS-CoV-2, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da morbilità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente, nell'ambito della sorveglianza sanitaria eccezionale, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa;



Rag. Alessandro Chiti

Rag. Simona Panti

Rag. Antonella Tomei

Dr. Leonardo Viciani

Commercialisti Revisori legali

Avv. Michela Galanti – Ufficio legale

Dr. Paola Montagnani – Consulente del lavoro

Dr. Viola Santarnecchi

Partners

Via Salceto 91, 53036 Poggibonis(Si)

Via Don Minzoni 13, 53034 Colle Val D'Elsa (Si)

info@commercialistasociatisiena.it

C.F. e P.IVA 00918770520

- della possibilità riconosciuta ai datori di lavoro di **comunicare telematicamente al Ministero del Lavoro in modalità semplificata lo smart working** (solo nome del lavoratore, inizio e cessazione del lavoro agile) e la facoltà di attivare il lavoro agile **senza stipulare l'accordo individuale**.

In merito a tale ultimo punto, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – con comunicato stampa 28 settembre 2022 – ha ricordato che la legge di conversione del cd. Decreto "Aiuti-bis" ha **prorogato fino al 31 dicembre 2022 la procedura emergenziale semplificata** di comunicazione telematica dello smart working per i lavoratori del settore privato (in assenza, quindi, della sottoscrizione dell'accordo individuale). In tal modo, potranno essere **inviate esclusivamente le comunicazioni di smart working** aventi per oggetto periodi di lavoro agile che **terminano il 31 dicembre 2022**. Qualora si estendano temporalmente **oltre il 31 dicembre** e laddove siano stati **sottoscritti accordi individuali**, i datori di lavoro utilizzeranno la **procedura ordinaria**, ex D.M. 22 agosto 2022, n. 149.

AMMORTIZZATORI SOCIALI

Adeguato dal MLPS il Fondo integrazione salariale con le novità del 2022

MLPS, D.M. 21 luglio 2022

Nella Gazzetta Ufficiale del 20 settembre 2022, n. 220 è stato pubblicato il decreto MLPS 21 luglio 2022, recante "Adeguamento del Fondo di integrazione salariale alla legge 30 dicembre 2021, n. 234".

Sono **destinatari** delle prestazioni erogate dal suddetto Fondo i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, con **esclusione dei dirigenti**, che abbiano un'anzianità di effettivo lavoro presso l'unità produttiva per la quale è richiesta la prestazione pari a trenta giorni alla data di presentazione della domanda di concessione del trattamento.

Il Fondo di integrazione salariale garantisce la **prestazione di un assegno d'importo pari all'integrazione salariale** in relazione alle causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa previste dalla normativa vigente in materia di integrazioni salariali ordinarie e straordinarie.

Ai datori di lavoro che occupano mediamente **fino a 15 dipendenti** nel semestre precedente, l'accesso all'assegno di integrazione salariale può essere riconosciuto per le **causali ordinarie e straordinarie**; ai datori di lavoro che occupano mediamente **oltre 15 dipendenti** nel semestre o, a prescindere dal numero dei dipendenti, l'accesso all'assegno di integrazione salariale può essere riconosciuto per le causali ordinarie.

Sono previsti i seguenti limiti di durata massima complessiva:

- a) fino a 5 dipendenti: 13 settimane in un biennio mobile;
- b) più di 5 dipendenti: 26 settimane in un biennio mobile.

L'erogazione delle prestazioni è effettuata dal datore di lavoro ai dipendenti aventi diritto, alla fine di ogni periodo di paga. Il conguaglio o la richiesta di rimborso delle prestazioni corrisposte ai lavoratori devono essere effettuati, a pena di decadenza, entro sei mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza



Rag. Alessandro Chiti

Rag. Simona Panti

Rag. Antonella Tomei

Dr. Leonardo Viciani

Commercialisti Revisori legali

Avv. Michela Galanti – Ufficio legale

Dr. Paola Montagnani – Consulente del lavoro

Dr. Viola Santarnecchi

Partners

Via Salceto 91, 53036 Poggibonis(Si)

Via Don Minzoni 13, 53034 Colle Val D'Elsa (Si)

info@commercialistiasociatisiena.it

C.F. e P.IVA 00918770520

del termine di durata della concessione, ovvero, se posteriore, dalla comunicazione del provvedimento di autorizzazione.

A decorrere **dal 1° gennaio 2022**, è dovuto al Fondo:

- a) **fino a 5 dipendenti**, un contributo ordinario dello 0,50% della retribuzione mensile imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori dipendenti, esclusi i dirigenti, di cui 2/3 a carico del datore di lavoro e 1/3 a carico dei lavoratori;
- b) **più di 5 dipendenti**, un contributo ordinario dello 0,80% della retribuzione mensile imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori dipendenti, esclusi i dirigenti, di cui 2/3 a carico del datore di lavoro e 1/3 a carico dei lavoratori.

In caso di utilizzo del Fondo è stabilita inoltre una contribuzione addizionale a carico dei datori di lavoro pari al 4% della retribuzione persa.

A decorrere **dal 1° gennaio 2025** a favore dei datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente fino a cinque dipendenti e che non abbiano presentato domanda di assegno integrazione salariale per almeno 24 mesi, a far data dal termine del periodo di fruizione del trattamento, l'**aliquota ordinaria** si riduce in misura pari al **40%**.

CONGEDO DI MATERNITÀ

Congedo di maternità: novità sulla documentazione medica necessaria per fruire della flessibilità

INPS, Circolare 29 settembre 2022, n. 106

L'INPS – con Circolare 29 settembre 2022, n. 106 – ha fornito nuove indicazioni per la fruizione della **flessibilità del congedo di maternità**, ex art. 20, D.Lgs. n. 151/2001 e per l'esercizio della facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto.

Al riguardo, l'Istituto ha comunicato che **viene meno l'obbligo di produrre all'INPS la documentazione sanitaria** che attesti **l'assenza di pregiudizio per la salute della gestante e del nascituro**, per continuare l'attività lavorativa nel corso dell'ottavo e del nono mese di gravidanza.

Al contempo, permane l'obbligo di produrre tale documentazione sanitaria ai datori di lavoro e ai committenti. L'Istituto continuerà ad effettuare i consueti controlli sul diritto delle lavoratrici a percepire l'indennità di maternità e, in caso di flessibilità, verificherà:

- che la data di inizio del congedo di maternità, comunicata dalla lavoratrice nella domanda telematica di congedo di maternità, sia all'interno dell'arco temporale dell'ottavo mese di gravidanza;
- l'assenza di un periodo di malattia durante il periodo di flessibilità del congedo di maternità;
- l'assenza di un provvedimento di interdizione anticipata per gravidanza a rischio o, in caso di sussistenza del provvedimento, la cessazione dell'interdizione in data antecedente l'inizio dell'ottavo mese di gravidanza;

Commercialisti Associati

CHITI · PANTI · TOMEI · VICIANI



Rag. Alessandro Chiti

Rag. Simona Panti

Rag. Antonella Tomei

Dr. Leonardo Viciani

Commercialisti Revisori legali

Avv. Michela Galanti – Ufficio legale

Dr. Paola Montagnani – Consulente del lavoro

Dr. Viola Santarnecchi

Partners

Via Salceto 91, 53036 Poggibonis(Si)

Via Don Minzoni 13, 53034 Colle Val D'Elsa (Si)

info@commercialistiasociatisiena.it

C.F. e P.IVA 00918770520

- l'assenza di un provvedimento di interdizione anticipata per mansioni o per condizioni di lavoro e ambientali pregiudizievoli;
- l'effettiva astensione dal lavoro durante i cinque mesi di maternità con flessibilità al fine del riconoscimento dell'indennità. Infatti, posto che l'opzione della flessibilità non deve comportare conseguenze sulla misura dell'indennità, che deve, comunque, essere di cinque mesi (un mese prima della data presunta del parto e quattro mesi dopo lo stesso, anziché due mesi prima e tre mesi dopo), ciò non altera il principio generale che durante i cinque mesi, comunque articolati, la lavoratrice dipendente non possa essere adibita al lavoro.

DIRITTO DEL LAVORO

I chiarimenti MLPS sulle novità introdotte dal Decreto “Trasparenza”

MLPS, Circolare 20 settembre 2022, n. 19

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – con Circolare del 20 settembre 2022, n. 19 – ha fornito alcune indicazioni su taluni specifici profili degli **obblighi informativi** introdotti dal D.Lgs. n. 104/2022 (cd. “Decreto Trasparenza”) in materia di **condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili**.

Con riferimento **all'orario di lavoro programmato**, le informazioni devono riguardare, più che la generale disciplina legale, i riferimenti al contratto collettivo nazionale e agli eventuali accordi aziendali che regolano il tema dell'orario nel luogo di lavoro.

In tal senso, le informazioni devono essere incentrate sulla concreta articolazione dell'orario di lavoro applicata al dipendente, sulle condizioni dei cambiamenti di turno, sulle modalità e sui limiti di espletamento del lavoro straordinario e sulla relativa retribuzione.

Quanto alla **previdenza e assistenza**, le informazioni dovranno essere fornite dal datore di lavoro anche alla luce della specificità della contrattazione collettiva applicabile al rapporto, rappresentando al lavoratore, ad esempio, la possibilità di aderire a fondi di previdenza integrativa aziendali o settoriali.

Vedi l'Approfondimento

INPS, CONTRIBUZIONE

Lavoratrici madri settore privato: istruzioni sull'esonero dal versamento dei contributi previdenziali

INPS, Circolare 19 settembre 2022, n. 102

L'INPS - con Circolare 19 settembre 2022, n. 102 - ha fornito le indicazioni e le istruzioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi **all'esonero dal versamento dei contributi previdenziali** a carico

Commercialisti Associati

CHITI · PANTI · TOMEI · VICIANI



Rag. Alessandro Chiti

Rag. Simona Panti

Rag. Antonella Tomei

Dr. Leonardo Viciani

Commercialisti Revisori legali

Avv. Michela Galanti – Ufficio legale

Dr. Paola Montagnani – Consulente del lavoro

Dr. Viola Santarnecchi

Partners

Via Salceto 91, 53036 Poggibonisi (SI)

Via Don Minzoni 13, 53034 Colle Val D'Elsa (SI)

info@commercialistiasociatisiena.it

C.F. e P.IVA 00918770520

delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato, a decorrere dalla data del **rientro nel posto di lavoro dopo la fruizione del congedo di maternità**.

Al riguardo, si ricorda che la Legge n. 234/2021 ha introdotto, in via sperimentale, per il solo anno 2022, un **esonero pari al 50%** della contribuzione previdenziale a carico delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato, della durata di un anno, decorrente dalla data del rientro nel posto di lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità.

Tale esonero si applica sulla quota dei contributi a carico della lavoratrice madre, in relazione a tutti i rapporti di lavoro subordinato del settore privato, sia instaurati che instaurandi, a condizione che il **rientro** nel posto di lavoro avvenga **entro il 31 dicembre 2022**.

Pertanto, l'agevolazione non assume la natura di incentivo all'assunzione e, conseguentemente:

- non è soggetta all'applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione, ex art. 31, D.Lgs. n. 150/2015;
- non è subordinata al possesso, ex art. 1, comma 1175, Legge n. 296/2006, del DURC;
- non costituisce aiuto di Stato e non è pertanto soggetta all'autorizzazione della Commissione europea e alla registrazione nel Registro nazionale degli aiuti di Stato.

INPS, PRESTAZIONI

INPS: le novità sull'Assegno Unico Universale dopo la conversione in legge del decreto "Semplificazioni"

INPS, Messaggio 27 settembre 2022, n. 3518

L'INPS – con Messaggio del 27 settembre 2022, n. 3518 – ha fornito alcuni chiarimenti in merito alle novità introdotte dal D.L. n. 73/2022, che ha modificato, aumentandoli limitatamente all'anno 2022, gli importi spettanti ai **figli disabili maggiorenni**, al fine di assicurare un adeguato sostegno ai nuclei familiari con figli con disabilità a prescindere dall'età.

Inoltre, il provvedimento in specie ha definito nuove disposizioni per potere beneficiare dell'AUU in presenza di nuclei familiari orfanili, composti da soggetti disabili gravi e titolari di pensione ai superstiti del genitore deceduto.

L'AUU spetta anche agli **orfani maggiorenni** alle seguenti condizioni:

- titolarità di pensione ai superstiti;
- disabilità grave, ex art. 3, comma 3, legge n. 104/1992.

Vedi l'Approfondimento

Commercialisti Associati

CHITI · PANTI · TOMEI · VICIANI



Rag. Alessandro Chiti

Rag. Simona Panti

Rag. Antonella Tomei

Dr. Leonardo Viciani

Commercialisti Revisori legali

Avv. Michela Galanti – Ufficio legale

Dr. Paola Montagnani – Consulente del lavoro

Dr. Viola Santarnecchi

Partners

Via Salceto 91,53036 Poggibonis(Si)

Via Don Minzoni 13, 53034 Colle Val D'Elsa (Si)

info@commercialistasociatisiena.it

C.F. e P.IVA 00918770520

PARI OPPORTUNITÀ

Prorogato al 14 ottobre il termine di compilazione del Rapporto biennale sulla situazione personale maschile e femminile

MLPS, Comunicato stampa 28 settembre 2022

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – con comunicato 28 settembre 2022 – ha reso noto che, nelle more del perfezionamento del Decreto Interministeriale MLPS/Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia, di modifica del Decreto Interministeriale del 29 marzo 2022, è stata prorogata la data di scadenza per la compilazione del Rapporto biennale sulla situazione personale maschile e femminile.

Il nuovo termine è fissato al 14 ottobre 2022.



APPROFONDIMENTI

AGEVOLAZIONI E INCENTIVI

I primi chiarimenti INPS sul bonus € 200 per i lavoratori autonomi disciplinato dal decreto “Aiuti-ter”

Nella Gazzetta Ufficiale del 24 settembre 2022, n. 224 è stato pubblicato il Decreto MLPS 19 agosto 2022, recante “*Criteri e modalità per la concessione dell’indennità una tantum in favore dei lavoratori autonomi e dei professionisti iscritti alle gestioni previdenziali dell’Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) e dei professionisti iscritti agli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza*”

L’INPS - con Circolare del 26 settembre 2022, n. 103 - ha fornito le istruzioni amministrative in materia di **indennità una tantum per l’anno 2022**, ex art. 33, D.L. n. 50/2022, a favore dei **lavoratori autonomi e dei professionisti** iscritti alle gestioni previdenziali dell’INPS (200 euro + 150 euro).

Ai fini dell’accesso all’indennità una tantum, i lavoratori interessati devono fare valere congiuntamente i seguenti **requisiti**:

- a) avere percepito un reddito complessivo non superiore a 35.000 euro nel periodo d’imposta 2021;
- b) essere già iscritti alla gestione autonoma con posizione attiva alla data del 18 maggio 2022;
- c) essere titolari di partita IVA attiva e con attività lavorativa avviata al 18 maggio 2022;
- d) avere effettuato entro il 18 maggio 2022, per il periodo di competenza dal 1° gennaio 2020 e con scadenze di versamento entro il 18 maggio 2022, almeno un versamento contributivo, totale o parziale, alla gestione di iscrizione per la quale è richiesta l’indennità;
- e) non essere titolare di trattamenti pensionistici diretti alla data del 18 maggio 2022;
- f) non essere percettore delle prestazioni, ex artt. 31 e 32 del decreto Aiuti.

Il richiedente l’indennità è tenuto a rilasciare, ex D.P.R. n. 445/2000, le seguenti dichiarazioni:

- a) di essere lavoratore autonomo/libero professionista;
- b) di non essere titolare di trattamenti pensionistici diretti alla data del 18 maggio 2022;
- c) di non essere percettore delle indennità una tantum di cui agli articoli 31 e 32 del decreto Aiuti;
- d) di non avere percepito nell’anno di imposta 2021 un reddito complessivo superiore all’importo di 35.000 euro;
- e) di non avere percepito nell’anno di imposta 2021 un reddito complessivo superiore all’importo di 20.000 euro;
- f) di essere iscritto, alla data del 18 maggio 2022, di entrata in vigore del decreto Aiuti, a una delle gestioni previdenziali dell’INPS;
- g) nel caso di contemporanea iscrizione a diversi enti previdenziali, di non avere presentato domanda per l’accesso all’indennità una tantum ad altra forma di previdenza obbligatoria.

Commercialisti Associati

CHITI · PANTI · TOMEI · VICIANI



Rag. Alessandro Chiti

Rag. Simona Panti

Rag. Antonella Tomei

Dr. Leonardo Viciani

Commercialisti Revisori legali

Avv. Michela Galanti – Ufficio legale

Dr. Paola Montagnani – Consulente del lavoro

Dr. Viola Santarnecchi

Partners

Via Salceto 91, 53036 Poggibonis(Si)

Via Don Minzoni 13, 53034 Colle Val D'Elsa (Si)

info@commercialistiasociatisiena.it

C.F. e P.IVA 00918770520

Gli interessati dovranno presentare domanda all'INPS esclusivamente in via telematica, entro la data del 30 novembre 2022, utilizzando i consueti canali messi a disposizione per i cittadini e per gli Istituti di Patronato sul portale web dell'Istituto.

La **domanda è disponibile** accedendo alla sezione "Punto d'accesso alle prestazioni non pensionistiche" raggiungibile a partire dalla home page del sito web dell'Istituto, seguendo il percorso "Prestazioni e servizi" > "Servizi" > "Punto d'accesso alle prestazioni non pensionistiche"; una volta autenticati sarà necessario selezionare la categoria di appartenenza per la quale si intende presentare domanda fra quelle indicate al paragrafo 2 della circolare n. 103/2022.

Una volta presentata la domanda, sarà possibile accedere alle ricevute e ai documenti prodotti dal sistema, monitorare lo stato di lavorazione della domanda e aggiornare le informazioni relative alle modalità di pagamento ove necessario.

Le **credenziali di accesso** al servizio per la presentazione delle domande di indennità una tantum in commento sono le seguenti:

- SPID di livello 2 o superiore;
- Carta d'identità elettronica 3.0 (CIE);
- Carta nazionale dei servizi (CNS).

In alternativa al portale web, l'indennità una tantum può essere richiesta tramite il servizio di Contact Center Multicanale, telefonando al numero verde 803 164 da rete fissa (gratuitamente) oppure al numero 06 164164 da rete mobile (a pagamento, in base alla tariffa applicata dai diversi gestori).

I professionisti iscritti esclusivamente agli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza, ai fini dell'accesso all'indennità una tantum in commento, sono tenuti a presentare la domanda agli enti previdenziali cui sono obbligatoriamente iscritti, nei termini e con le modalità dagli stessi previsti.

Nel caso, invece, in cui il lavoratore sia **iscritto contemporaneamente a una delle gestioni previdenziali dell'INPS** e a uno **degli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza** ex D.Lgs. n. 509/1994 e D.Lgs. n. 103/1996, la domanda di accesso all'indennità una tantum dovrà essere presentata **esclusivamente all'INPS**.

Le indennità in commento non concorrono alla formazione del reddito, ai sensi del TUIR.



Rag. Alessandro Chiti

Rag. Simona Panti

Rag. Antonella Tomei

Dr. Leonardo Viciani

Commercialisti Revisori legali

Avv. Michela Galanti – Ufficio legale

Dr. Paola Montagnani – Consulente del lavoro

Dr. Viola Santarnecchi

Partners

Via Salceto 91, 53036 Poggibonis(Si)

Via Don Minzoni 13, 53034 Colle Val D'Elsa (Si)

info@commercialistasociatisiena.it

C.F. e P.IVA 00918770520

DIRITTO DEL LAVORO

Decreto Trasparenza e rapporti di lavoro: i chiarimenti del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - con Circolare del 20 settembre 2022, n. 19 - ha fornito indicazioni su taluni specifici profili degli **obblighi informativi** introdotti dal D.Lgs. n. 104/2022 (cd. "Decreto Trasparenza") in materia di **condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili**.

Il datore di lavoro è tenuto a fornire al lavoratore le informazioni di base, potendo rinviare per le informazioni di maggior dettaglio al contratto collettivo o ai documenti aziendali che devono essere consegnati o messi a disposizione del lavoratore secondo le prassi aziendali.

L'obbligo informativo, tuttavia, non è assolto (a parere del MLPS e, contrariamente, a quanto sostenuto dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con Circolare n. 4/2022) con l'astratto richiamo delle norme di legge che regolano gli istituti oggetto dell'informativa, bensì attraverso la comunicazione di come tali istituti, nel concreto, si atteggiavano, nei limiti consentiti dalla legge, nel rapporto tra le parti, anche attraverso il **richiamo della contrattazione collettiva**.

Nel dettaglio, la Circolare MLPS rende note le seguenti disposizioni.

Il datore di lavoro deve **informare il lavoratore** sulla **durata del congedo per ferie**, nonché degli **altri congedi retribuiti**, indicando anche le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi (il provvedimento di prassi si riferisce alle ferie e ai congedi retribuiti previsti dalla legge e dai contratti collettivi, nonché alla disciplina contenuta nel contratto collettivo soggettivamente applicabile al rapporto: in tal senso, rilevano esclusivamente i congedi retribuiti, per cui non vi è obbligo di comunicazione di quelli per cui non è prevista la corresponsione della retribuzione).

Nonostante con il termine congedo si intenda qualsiasi forma di astensione temporanea maggiormente incidenti sul rapporto di lavoro, il MLPS ritiene che l'obbligo di informazione per il datore di lavoro riguardi solo quelle astensioni espressamente qualificate dal legislatore come tali, tra cui:

- **congedi di maternità e paternità**, congedo parentale e congedo straordinario per assistenza a persone disabili, ex D.Lgs. n. 151/2001;
- **congedo per cure per gli invalidi**, ex art. 7, D.Lgs. n. 119/2011;
- **congedo per le donne vittime di violenza di genere**, ex art. 24, D.Lgs. n. 80/2015.

Il datore di lavoro, inoltre, ha l'obbligo di indicare l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento: sono tutte quelle componenti della retribuzione di cui sia oggettivamente possibile la determinazione al momento dell'assunzione, secondo la disciplina di legge e di contratto collettivo. Con riferimento invece agli **elementi variabili della retribuzione**, il datore di lavoro è tenuto ad indicare al lavoratore, in base a quali criteri saranno effettuati il riconoscimento e la corresponsione degli stessi (in tal senso, le misure di **welfare aziendale o i buoni pasto**, non rientrando ordinariamente nell'assetto retributivo, non sono oggetto

Commercialisti Associati

CHITI · PANTI · TOMEI · VICIANI



Rag. Alessandro Chiti

Rag. Simona Panti

Rag. Antonella Tomei

Dr. Leonardo Viciani

Commercialisti Revisori legali

Avv. Michela Galanti – Ufficio legale

Dr. Paola Montagnani – Consulente del lavoro

Dr. Viola Santarnecchi

Partners

Via Salceto 91, 53036 Poggibonis(Si)

Via Don Minzoni 13, 53034 Colle Val D'Elsa (Si)

info@commercialistiasociatisiena.it

C.F. e P.IVA 00918770520

dell'informativa, salvo che non siano previste dalla contrattazione collettiva o dalle prassi aziendali come componenti dell'assetto retributivo).

Il datore di lavoro deve **informare** il lavoratore sulla **programmazione dell'orario normale di lavoro** e le eventuali condizioni relative al **lavoro straordinario e alla sua retribuzione**, nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile: le informazioni devono essere incentrate sulla concreta articolazione dell'orario di lavoro applicata al dipendente, sulle condizioni dei cambiamenti di turno, sulle modalità e sui limiti di espletamento del lavoro straordinario e sulla relativa retribuzione.

Nel caso di **variazioni dell'orario di lavoro** successivamente intervenute, l'informativa si rende necessaria solo in presenza di modifiche che incidono sull'orario di lavoro in via strutturale o per un arco temporale significativo, fermo restando il rispetto della legge e del contratto collettivo soggettivamente applicabile al rapporto di lavoro (in caso di lavoro a turni e di lavoro multi-periodale: sarà sufficiente indicare che il lavoratore viene inserito in detta articolazione oraria e rendere note le modalità con cui allo stesso saranno fornite informazioni in materia).

Al riguardo, il MLPS ha precisato che il medesimo principio si applica alle **fattispecie di orario di lavoro discontinuo**, per le attività che non richiedono un impegno continuativo di lavoro (ad esempio nel caso di portieri, custodi, guardiani, fattorini, ecc.).

La Circolare in commento chiarisce, inoltre, che ulteriori obblighi informativi sono previsti nel caso che il datore di lavoro utilizzi **sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati**.

In tal caso, è necessario distinguere la fattispecie in cui il datore di lavoro utilizzi sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati che siano:

- **finalizzati a realizzare un procedimento decisionale** in grado di incidere sul rapporto di lavoro: l'obbligo dell'informativa sussiste anche nel caso di intervento umano meramente accessorio. Il decreto legislativo, in sostanza, richiede che il datore di lavoro proceda all'informativa quando la disciplina della vita lavorativa del dipendente, o suoi particolari aspetti rilevanti, siano interamente rimessi all'attività decisionale di sistemi automatizzati (non è necessario procedere all'informativa nel caso, ad esempio, della rilevazione delle presenze in ingresso e in uscita, cui non consegua una attività interamente automatizzata finalizzata ad una decisione datoriale);
- incidenti sulla **sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori** (com'è noto, il datore di lavoro ha l'obbligo di informare il lavoratore dell'utilizzo di tali sistemi automatizzati, quali, ad esempio, tablet, dispositivi digitali e wearables, gps e geolocalizzatori, sistemi per il riconoscimento facciale, sistemi di rating e ranking, etc.);

Infine, il MLPS ricorda che la durata massima del **periodo di prova** è pari a sei mesi, termine che **può essere ridotto** dai contratti collettivi, ex art. 51, D.Lgs. n. 81/2015.

Nel caso di contratto a tempo determinato, il periodo di prova è fissato proporzionalmente alla durata massima del contratto, entro i limiti previsti ex lege, e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego. Inoltre, in caso di rinnovo del contratto per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può essere soggetto a un nuovo periodo di prova.



Rag. Alessandro Chiti

Rag. Simona Panti

Rag. Antonella Tomei

Dr. Leonardo Viciani

Commercialisti Revisori legali

Avv. Michela Galanti – Ufficio legale

Dr. Paola Montagnani – Consulente del lavoro

Dr. Viola Santarnecchi

Partners

Via Salceto 91, 53036 Poggibonis(Si)

Via Don Minzoni 13, 53034 Colle Val D'Elsa (Si)

info@commercialistiasociatisiena.it

C.F. e P.IVA 00918770520

Con la Circolare n. 19/2022, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha richiamato il **principio di effettività del periodo di prova**, ricordando che lo stesso è prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza, non soltanto in presenza di eventi quali:

- malattia,
- infortunio,
- congedo di maternità/paternità obbligatori,
- congedi e i permessi, ex lege n. 104/1992.

INPS, PRESTAZIONI

Gli ulteriori chiarimenti INPS sulla fruizione dell'AUU

L'INPS – con Messaggio n. 3518/2022 – ha fornito alcuni chiarimenti riguardo le novità normative introdotte dalla legge di conversione del decreto cd. Semplificazioni alla disciplina dell'assegno unico e universale per i figli a carico.

Le nuove regole di determinazione dell'importo spettante si applicano con decorrenza **da marzo 2022** e rendono dunque talvolta necessario un **ricalcolo delle differenze**.

Com'è noto, la legge n. 122/2022 (di conversione, con modificazioni, del D.L. n. 73/2022) ha introdotto le seguenti **novità**:

- precisazioni sui nuclei familiari orfanili;
- l'importo dell'assegno previsto per ciascun figlio minorenni, pari a un massimo di € 175 mensili per un ISEE pari o inferiore ad € 15.000 limitatamente all'anno 2022, viene concesso nella medesima misura anche in caso di figli maggiorenni disabili senza limiti di età;
- la maggiorazione prevista esclusivamente per i figli minorenni in base al grado di disabilità (da un minimo di € 85 ad un massimo di € 105), viene estesa e applicata, limitatamente all'anno 2022, nella medesima misura a ciascun figlio con disabilità fino al compimento di 21 anni;
- dall'anno 2023, tornano ad applicarsi la maggiorazione di € 80 mensili, per i figli maggiorenni disabili fino al compimento del ventunesimo anno di età, e di € 85 mensili (che si riducono in funzione del valore ISEE) per i figli maggiorenni disabili di età pari o superiore a 21 anni;
- nel caso di nuclei con almeno un figlio a carico con disabilità, gli importi della maggiorazione transitoria sono incrementati di € 120 al mese per l'anno 2022.

Andando nel dettaglio, l'**importo spettante a titolo di assegno**, per l'annualità 2022 (periodo marzo 2022 - febbraio 2023) in presenza di figli maggiorenni disabili senza limiti di età è equiparato ai figli minorenni, mentre, relativamente all'importo spettante a titolo di maggiorazione per disabilità, i figli maggiorenni disabili fino al compimento di 21 anni di età sono equiparati ai figli minorenni disabili.

Al riguardo l'INPS ha specificato che:

- nulla cambia per quanto riguarda i figli (disabili e non) con **età fino a 18 anni**;

Commercialisti Associati

CHITI · PANTI · TOMEI · VICIANI



Rag. Alessandro Chiti

Rag. Simona Panti

Rag. Antonella Tomei

Dr. Leonardo Viciani

Commercialisti Revisori legali

Avv. Michela Galanti – Ufficio legale

Dr. Paola Montagnani – Consulente del lavoro

Dr. Viola Santarnecchi

Partners

Via Salceto 91, 53036 Poggibonis(Si)

Via Don Minzoni 13, 53034 Colle Val D'Elsa (Si)

info@commercialistasociatisiena.it

C.F. e P.IVA 00918770520

- per i **figli disabili nella fascia di età 18-20 anni**, per i quali inizialmente l'assegno è stato previsto nella misura massima di 85 euro (con ISEE fino a 15.000 euro), più 80 euro, a prescindere dall'ISEE, a titolo di maggiorazione per disabilità, gli importi dell'assegno e delle maggiorazioni per disabilità sono equiparati a quelli dei minorenni;
- per i **figli disabili di età pari o superiore a 21 anni**, per i quali inizialmente l'assegno è stato previsto nella misura massima di 85 euro, l'importo dell'assegno è equiparato a quello dei minorenni.

Quanto alla maggiorazione transitoria per i figli disabili, per l'annualità 2022 (periodo marzo 2022 - febbraio 2023), l'importo della maggiorazione transitoria è dovuto in presenza di un ISEE non superiore ad € 25.000 e a condizione dell'effettiva percezione nel 2021 di Assegni al Nucleo Familiare, viene **maggiorato di € 120 mensili** nel caso di nucleo familiare con almeno un figlio a carico con disabilità.

La quota della maggiorazione transitoria, cui applicare l'incremento pari ad € 120 mensili, spetta se la differenza tra la sommatoria delle componenti familiare e fiscale sottratta all'ammontare dell'assegno unico ha valore positivo.

Infine, relativamente all'**adeguamento dell'AUU da marzo 2022**, le novità si applicano con riferimento alle mensilità spettanti da marzo 2022 (incluse le mensilità di gennaio e febbraio 2023). Pertanto, per le **domande presentate entro il 30 giugno 2022**, l'INPS provvederà ai relativi conguagli delle rate di assegno unico spettanti ed eventualmente già erogate a decorrere dal mese di marzo 2022.

Invece, per le domande presentate dal 1° luglio 2022 gli importi in pagamento sono già aggiornati.

Commercialisti Associati

CHITI · PANTI · TOMEI · VICIANI

Rag. Alessandro Chiti
Rag. Simona Panti
Rag. Antonella Tomei
Dr. Leonardo Viciani
Commercialisti Revisori legali

Avv. Michela Galanti – Ufficio legale
Dr. Paola Montagnani – Consulente del lavoro
Dr. Viola Santarnecki
Partners

Via Salceto 91, 53036 Poggibonis(Si)
Via Don Minzoni 13, 53034 Colle Val D'Elsa (Si)
info@commercialistiasociatisiena.it
C.F. e P.IVA 00918770520



PRINCIPALI SCADENZE

Data scadenza/decorrenza	Ambito	Attività	Soggetti obbligati	Modalità
Lunedì 10/10/2022	INPS lav. dom.	Versamento dei contributi per i lavoratori domestici relativi al trimestre precedente	Datori di lavoro domestico	Inps via telematica - Tramite Contact Center - Bollettino Mav
Lunedì 10/10/2022	Fondi	Fondo A. Pastore: contributi dirigenti versamento trimestrale Aziende del Commercio, Spedizione, Trasporti	Aziende commercio, trasporto e spedizione	Modello FN - 001 BNL
Lunedì 10/10/2022	Fondi	Fondo M. Besusso: contributi dirigenti versamento trimestrale Aziende del Commercio, Spedizione, Trasporti	Aziende commercio, trasporto e spedizione	Modello C/01 BNL
Lunedì 10/10/2022	Fondi	Fondo M. Negri: contributi dirigenti versamento trimestrale Aziende del Commercio, Spedizione, Trasporti	Aziende commercio, trasporto e spedizione	Modello FN - 001 BNL
Lunedì 10/10/2022	Mod.730	Il dipendente comunica al sostituto d'imposta di effettuare un minor o nessun acconto IRPEF	Contribuenti/dipendenti	Comunicazione
Lunedì 17/10/2022	INPS	Versamento contributo Tfr al Fondo di Tesoreria	Datori di lavoro del settore privato che abbiano alle proprie dipendenze almeno 50 addetti	Modello F 24 on line
Lunedì 17/10/2022	INPS	Versamento alla Gestione separata dei contributi calcolati su compensi	Committenti	Modello F 24 on line

Commercialisti Associati

CHITI · PANTI · TOMEI · VICIANI



Rag. Alessandro Chiti
Rag. Simona Panti
Rag. Antonella Tomei
Dr. Leonardo Viciani
Commercialisti Revisori legali

Avv. Michela Galanti – Ufficio legale
Dr. Paola Montagnani – Consulente del lavoro
Dr. Viola Santarnecki
Partners

Via Salceto 91, 53036 Poggibonis(Si)
Via Don Minzoni 13, 53034 Colle Val D'Elsa (Si)
info@commercialistiasociatisiena.it
C.F. e P.IVA 00918770520

Data scadenza/decorrenza	Ambito	Attività	Soggetti obbligati	Modalità
		erogati nel mese precedente a collaboratori coordinati e continuativi e venditori a domicilio, iscritti e non iscritti a forme di previdenza obbligatoria		
Lunedì 17/10/2022	INPS	Versamento dei contributi sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti corrisposte nel mese precedente	Datori di lavoro	Modello F 24 on line
Lunedì 17/10/2022	INPS	Versamento contributo ordinario fondo di integrazione salariale.	Datori di lavoro operanti in settori non coperti dalla normativa in materia d'integrazione salariale con più di 15 dipendenti (Codice autor. INPS 0J)	Modello F 24 on line
Lunedì 17/10/2022	INPS ex Enpals	Versamento contributi previdenziali relativi al mese precedente	Aziende dei settori dello spettacolo e dello sport	Modello F 24 on line
Lunedì 17/10/2022	IRPEF	Sostituti d'imposta Versamento ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente e assimilati, provvigioni, indennità di cessazione del rapporto di agenzia e di collaborazione coordinata e continuativa corrisposti nel mese precedente	Sostituti d'imposta	Modello F 24 on line
Lunedì 17/10/2022	IRPEF	Versamento addizionale regionale: rata addizionale regionale trattenuta ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente o in unica	Sostituti d'imposta	Modello F 24 on line

Commercialisti Associati

CHITI · PANTI · TOMEI · VICIANI



Rag. Alessandro Chiti

Rag. Simona Panti

Rag. Antonella Tomei

Dr. Leonardo Viciani

Commercialisti Revisori legali

Avv. Michela Galanti – Ufficio legale

Dr. Paola Montagnani – Consulente del lavoro

Dr. Viola Santarnekchi

Partners

Via Salceto 91, 53036 Poggibonis(Si)

Via Don Minzoni 13, 53034 Colle Val D'Elsa (Si)

info@commercialistiasociatisiena.it

C.F. e P.IVA 00918770520

Data scadenza/decorrenza	Ambito	Attività	Soggetti obbligati	Modalità
		soluzione a seguito delle operazioni di cessazione del rapporto di lavoro.		
Lunedì 17/10/2022	IRPEF	Versamento addizionale comunale: versamento delle rate dell'addizionale comunale previsto in forma di acconto e saldo. In caso di cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno, l'addizionale residua dovuta e versata in un'unica soluzione.	Sostituti d'imposta	Modello F 24 on line
Lunedì 17/10/2022	INPS ex INPGI	Denuncia e versamento contributi relativi al mese precedente	Datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze giornalisti e praticanti	Modello F24/Accise - Denuncia modello DASM
Lunedì 17/10/2022	CASAGIT	Denuncia e versamento contributi relativi al mese precedente	Datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze giornalisti e praticanti	Bonifico bancario - Denuncia modello DASM
Giovedì 20/10/2022	Fondi	Previdapi denuncia e versamento trimestrale contributi Dirigenti iscritti	Aziende Piccola Media Industria	Modello PREV/1 e versamento su C/C bancario
Giovedì 20/10/2022	Fondi	Previdai denuncia e versamento trimestrale contributi Dirigenti iscritti	Aziende industriali	Bonifico bancario - Denuncia telematica al fondo

Commercialisti Associati

CHITI · PANTI · TOMEI · VICIANI

Rag. Alessandro Chiti

Rag. Simona Panti

Rag. Antonella Tomei

Dr. Leonardo Viciani

Commercialisti Revisori legali

Avv. Michela Galanti – Ufficio legale

Dr. Paola Montagnani – Consulente del lavoro

Dr. Viola Santarnekchi

Partners



Via Salceto 91, 53036 Poggibonis(Si)

Via Don Minzoni 13, 53034 Colle Val D'Elsa (Si)

info@commercialistiasociatisiena.it

C.F. e P.IVA 00918770520

Data scadenza/decorrenza	Ambito	Attività	Soggetti obbligati	Modalità
Giovedì 20/10/2022	FASC	Denuncia e versamento contributi relativi al mese precedente dovuti al fondo di previdenza per gli impiegati	Imprese di spedizione e agenzie marittime che applicano il Ccnl Agenzie marittime e aeree e il Ccnl Autotrasporto merci e logistica	Bonifico bancario - Denuncia telematica
Martedì 25/10/2022	ENPAIA	Denuncia delle retribuzioni e versamento dei contributi previdenziali per gli impiegati	Aziende agricole	M.A.V. bancario - denuncia on line
Martedì 25/10/2022	Mod.730	Presentazione al CAF dipendenti o a professionista abilitato del modello 730 integrativo	Lavoratori dipendenti, collaboratori coordinati e continuativi, pensionati che hanno presentato il modello 730/2021 al sostituto d'imposta, CSF o professionista abilitato	Presentazione
Lunedì 31/10/2022	INPS ex Enpals	Denuncia contributiva e retributiva – Uniemens individuale comunicazione dei dati retributivi e contributivi	Aziende settori sport e spettacolo	Trasmissione telematica
Lunedì 31/10/2022	INPS	Denuncia contributiva e retributiva – Uniemens individuale comunicazione dei dati retributivi e contributivi	Datori di lavoro	Trasmissione telematica
Lunedì 31/10/2022	INPS	Denuncia trimestrale lavoro agricolo	Aziende agricole	Modello DMAG- Unico telematica
Lunedì 31/10/2022	LUL	Stampa Libro Unico del Lavoro relativo al periodo di paga precedente	Datori di lavoro, intermediari obbligati alla tenuta	Stampa meccanografica - Stampa Laser

Commercialisti Associati

CHITI · PANTI · TOMEI · VICIANI



Rag. Alessandro Chiti

Rag. Simona Panti

Rag. Antonella Tomei

Dr. Leonardo Viciani

Commercialisti Revisori legali

Avv. Michela Galanti – Ufficio legale

Dr. Paola Montagnani – Consulente del lavoro

Dr. Viola Santarnekchi

Partners

Via Salceto 91, 53036 Poggibonisi(Si)

Via Don Minzoni 13, 53034 Colle Val D'Elsa (Si)

info@commercialistiasociatisiena.it

C.F. e P.IVA 00918770520

Data scadenza/decorrenza	Ambito	Attività	Soggetti obbligati	Modalità
Lunedì 31/10/2022	Mod.770	Trasmissione all'Agenzia delle Entrate del modello 770 2022	Sostituto d'imposta	Trasmissione telematica