

# TOMIOLO

## STUDIO ASSOCIATO

di consulenza commerciale e del lavoro

Con la collaborazione del Centro Studi SEAC siamo lieti di inviarLe il n. 24 di

### infQ azienda – Dicembre 2021

#### LE ULTIME NOVITÀ

<p><b>Congedi parentali COVID-19: istruzioni</b></p> <p>Circolare INPS n. 189 del 17 dicembre 2021</p>	<p>L'INPS fornisce le indicazioni normative nonché le <b>istruzioni operative</b> per permettere la corretta fruizione dei <b>congedi parentali COVID-19</b>, spettanti ai genitori lavoratori dipendenti del settore privato nel periodo dal 22 ottobre 2021 al 31 dicembre 2021. Il congedo parentale è indennizzato al <b>50% a carico dell'INPS</b> e può essere fruito dai genitori lavoratori dipendenti, dai lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata o dai lavoratori autonomi iscritti all'INPS, per la cura dei <b>figli conviventi minori di anni 14</b> affetti da SARS CoV-2, in <b>quarantena</b> da contatto o con <b>attività didattica o educativa</b> in presenza <b>sospesa</b>.</p>
<p><b>Agevolazioni disparità uomo-donna per il 2022: settori e professioni</b></p> <p>Decreto interministeriale n. 402 del 17 dicembre 2021</p>	<p>Il Ministero del Lavoro di concerto con il MEF ha individuato i <b>settori e le professioni</b> caratterizzati da un <b>tasso di disparità uomo-donna</b> che supera almeno del <b>25%</b> la disparità media uomo-donna, ai fini della concessione degli <b>incentivi</b> per l'<b>anno 2022</b>, sulla base delle elaborazioni effettuate dall'Istat in relazione alla media annua del 2020.</p>
<p><b>Decontribuzione per turismo, stabilimenti termali, commercio, settore spettacolo: chiarimenti e differimento termine per le domande</b></p> <p>Messaggi INPS n. 4420 del 10 dicembre 2021 e n. 4438 del 13 dicembre 2021</p>	<p>L'INPS ha chiarito che la data del <b>31 dicembre 2021 non</b> rappresenta un <b>termine decadenziale</b> entro cui i datori di lavoro devono materialmente fruire della misura agevolativa, bensì il termine previsto per identificare il <b>periodo di competenza</b> (26 maggio 2021 – 30 novembre 2021) nel quale la misura stessa, quantificata in base alle ore di integrazione salariale fruita nel primo trimestre 2021, può essere applicata, nel limite della contribuzione datoriale dovuta nel predetto periodo di competenza. Successivamente è stato comunicato il <b>differimento</b> del termine di presentazione delle <b>domande</b> per la fruizione della predetta misura a giovedì 16 dicembre 2021.</p>
<p><b>Domande CIGO, ASO e CIGD da DL Fiscale: indicazioni e proroga per la richiesta dei periodi</b></p> <p>Circolare INPS n. 183 del 10 dicembre 2021</p>	<p>Sono illustrate le principali misure in materia di <b>ammortizzatori sociali COVID-19</b> del c.d. Decreto Fiscale e sono fornite indicazioni riguardanti il <b>conguaglio</b> delle prestazioni CIGO, CIGD e ASO sulla denuncia UniEmens. Inoltre, si rende noto che le <b>domande</b> dei predetti <b>trattamenti</b>, relative a periodi di sospensione/riduzione dell'attività decorrenti da ottobre 2021, potranno essere inoltrate entro e non oltre il <b>31 dicembre 2021</b>.</p>
<p><b>Errata applicazione del massimale contributivo: regime sanzionatorio</b></p> <p>Messaggio INPS n. 4412 del 10 dicembre 2021</p>	<p>L'INPS fornisce indicazioni per le <b>regolarizzazioni</b> in caso di <b>errata applicazione del massimale contributivo</b>. Nello specifico, l'Istituto illustra le regole per la determinazione delle <b>sanzioni e degli interessi</b> con riferimento alle posizioni dei lavoratori con anzianità contributiva anteriore al 1° gennaio 1996 conseguente alla presentazione di una <b>domanda di riscatto o di accredito figurativo</b>.</p>

## COMMENTI

### PROTOCOLLO NAZIONALE SUL LAVORO AGILE

Il **Ministero del Lavoro**, unitamente alle **Parti sociali**, in data **7 dicembre 2021**, ha sottoscritto il **Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità Agile**, quale premessa fondamentale per la corretta applicazione del lavoro agile nel settore privato. Il Protocollo fornisce le **linee di indirizzo** che possono rappresentare un efficace quadro di riferimento per la **contrattazione collettiva**, nazionale e aziendale e/o territoriale, fermi restando gli accordi in essere, anche individuali.

Il lavoro agile, che differisce dal telelavoro cui continua ad applicarsi la vigente disciplina normativa e contrattuale (ove prevista), è caratterizzato da due principi generali:

- l'adesione avviene **su base volontaria** da parte del lavoratore ed è subordinata alla sottoscrizione di un **accordo individuale** che deve prevedere il diritto di recesso;
- l'eventuale rifiuto del lavoratore di aderire o svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile **non** integra gli estremi del **licenziamento** per giusta causa o giustificato motivo, né può generare conseguenze disciplinari in capo allo stesso.

#### Accordo individuale

Nello specifico, l'accordo individuale deve prevedere:

- la **durata** dell'accordo, che può essere a termine o a tempo indeterminato;
- l'**alternanza** tra i periodi di lavoro all'**interno** e all'**esterno** dei **locali aziendali**;
- i **luoghi eventualmente esclusi** per lo svolgimento della prestazione lavorativa esterna ai locali aziendali;
- gli aspetti relativi all'esecuzione della prestazione lavorativa svolta al di fuori dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del **potere direttivo** del datore di lavoro e alle condotte che possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari nel rispetto della disciplina prevista nei contratti collettivi;
- gli **strumenti** di lavoro;
- i **tempi di riposo** del lavoratore e le misure tecniche e/o organizzative necessarie ad assicurare la **disconnessione**;
- le **forme e le modalità di controllo** della prestazione all'esterno dei locali aziendali;
- l'**attività formativa** eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile;
- le forme e le modalità di esercizio dei **diritti sindacali**.

#### Luogo di lavoro, orario, strumenti di lavoro

Il lavoratore è libero di individuare il **luogo** ove svolgere la prestazione in modalità agile, purché **compatibile**, da un lato, con le **necessità lavorative** in sé, e, dall'altro, con l'esigenza di sicurezza e riservatezza nel trattamento dei dati e delle informazioni aziendali.

A riguardo, viene demandata alla contrattazione collettiva la possibilità di individuare **luoghi non idonei** allo svolgimento della prestazione lavorativa agile, per motivi di sicurezza personale o protezione, segretezza e riservatezza dei dati.

L'attività lavorativa in modalità agile si caratterizza

- per l'**assenza** di un **preciso orario** di lavoro, nonché
- per l'**autonomia** nello **svolgimento** della prestazione nell'ambito degli obiettivi prefissati,

fermo restando il rispetto dell'organizzazione delle attività assegnate dal responsabile a garanzia dell'operatività dell'azienda e dell'interconnessione tra le varie funzioni aziendali.

È consentita l'articolazione della prestazione in **fasce orarie**, individuando e garantendo tecnicamente, in ogni caso, la cd. "**fascia di disconnessione**", cioè quel periodo nel quale il lavoratore non è tenuto ad erogare alcuna prestazione lavorativa.

La disconnessione deve essere garantita anche qualora il lavoratore sia assente per eventi quali malattia, infortuni, permessi retribuiti, ecc. (assenze cd. "legittime"), durante le quali, precisa il Protocollo, *"il lavoratore può disattivare i propri dispositivi di connessione e, in caso di ricezione di comunicazioni aziendali, non è comunque obbligato a prenderle in carico prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa"*.

Si evidenzia, altresì, la **non** configurabilità delle prestazioni di lavoro **straordinario** durante l'attività lavorativa svolta in modalità agile, fatte salve diverse esplicite previsioni dei contratti collettivi.

Il Protocollo prevede che sia onere del **datore** di lavoro, di norma e fatti salvi diversi accordi, fornire e mantenere la **strumentazione** tecnologica e informatica necessaria allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, coerentemente alle necessità aziendali e in linea con le normative in materia di sicurezza sul lavoro. Il lavoratore è responsabile per le attrezzature fornite ed è tenuto a rispondere di eventuali danni causati da comportamenti negligenti. Laddove le parti concordino l'utilizzo di **strumenti** tecnologici e informatici del **lavoratore**, sono tenute a stabilire i criteri e i requisiti minimi di sicurezza da implementare e possono concordare eventuali **forme di indennizzo** per le spese.

### **Diritti dei lavoratori**

Ai lavoratori agili si applichino le tutele già previste dalla Legge n. 81/2017 e, più in genere, dal D.Lgs n. 81/2008 in materia di **salute e sicurezza sul lavoro**. Inoltre, è previsto il diritto alla **tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali**, dipendenti da rischi connessi alla prestazione resa all'esterno dei locali aziendali: il datore deve garantire la copertura assicurativa INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, anche derivanti dall'uso dei videoterminali, nonché la tutela contro l'infortunio in itinere.

Lo svolgimento della prestazione in modalità agile non deve incidere sugli elementi contrattuali in essere quali livello, mansioni, inquadramento professionale e retribuzione del lavoratore, nonché su nessuna delle altre condizioni di lavoro normative ed economiche (premi di risultato, opportunità di carriera, iniziative formative, welfare aziendale, ecc.).

Pertanto, viene ribadito il principio della **parità di trattamento** e delle **pari opportunità** tra il lavoratore agile e il lavoratore che svolge la propria attività all'interno dell'azienda.

### **Protezione dei dati personali, riservatezza, formazione**

Nel rispetto delle tutele fornite dallo Statuto dei Lavoratori e della normativa in materia di GDPR, viene chiarito che il lavoratore in modalità agile è tenuto a trattare i **dati personali** cui accede per fini professionali in conformità alle istruzioni fornite dal datore di lavoro, nonché a mantenere la **riservatezza** sui dati e sulle informazioni aziendali in proprio possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale. Dal canto suo, il **datore** è tenuto ad adottare tutte le misure tecnico-organizzative adeguate a garantire la **protezione dei dati** personali dei lavoratori in modalità agile e dei dati trattati da questi ultimi.

La previsione di **attività formative** specifiche non fa venir meno la partecipazione dei lavoratori agili alle iniziative rivolte alla generalità dei dipendenti, che possono garantire un'adeguata risposta ai loro bisogni formativi in un'ottica di formazione continua.

Si sottolinea, infine, che dalle Parti è auspicata l'introduzione di un **incentivo** destinato alle aziende che regolamentano il lavoro agile con accordi collettivi di secondo livello stipulati sulla base del Protocollo 7 dicembre 2021, in modo da incentivare ulteriormente l'utilizzo corretto del lavoro agile, nonché la semplificazione degli adempimenti amministrativi connessi all'attivazione del lavoro agile, mantenendo l'attuale regime semplificato per l'invio dell'accordo individuale nel sistema delle comunicazioni obbligatorie.

**GLI ADEMPIMENTI DEL MESE DI GENNAIO 2022****LUNEDÌ 10*****Contributi INPS trimestrali personale domestico***

Ultimo giorno utile per il versamento dei contributi previdenziali relativi al trimestre **ottobre – dicembre 2021** per il personale domestico.

*Versamento tramite bollettino MAV.*

***Contributi “Fondo M. Negri”, “Fondo M. Besusso” e “Fondo A. Pastore” trimestrali***

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento dei contributi di previdenza ed assistenza integrativa, rispettivamente al “Fondo M. Negri”, al “Fondo M. Besusso” ed al “Fondo A. Pastore”, a favore di dirigenti di aziende commerciali, relativi al trimestre **ottobre – dicembre 2021**.

*Versamento tramite bonifico bancario.*

**SABATO 15*****Assistenza fiscale***

Ultimo giorno per il sostituto d'imposta per comunicare ai propri sostituiti di voler prestare assistenza fiscale.

**DOMENICA 16 → LUNEDÌ 17*****Ritenute IRPEF mensili***

Ultimo giorno per effettuare il versamento ritenute alla fonte operate da tutti i datori di lavoro, sostituti d'imposta, sui redditi di lavoro dipendente e assimilati, corrisposti nel mese di **dicembre 2021**.

*Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 “Fisco/INPS/Regioni”.*

***Contributi INPS mensili***

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento dei contributi previdenziali a favore della generalità dei lavoratori dipendenti, relativi alle retribuzioni maturate nel periodo di paga di **dicembre 2021**.

*Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 “Fisco/INPS/Regioni”.*

***Contributi INPS Gestione ex-ENPALS mensili***

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento dei contributi previdenziali a favore dei lavoratori dello spettacolo, relativi alle retribuzioni maturate nel periodo di paga di **dicembre 2021**.

*Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 “Fisco/INPS/Regioni”.*

***Contributi INPGI mensili***

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento dei contributi previdenziali a favore dei giornalisti professionisti, relativi alle retribuzioni maturate nel periodo di paga di **dicembre 2021**.

*Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 “Accise”.*

***Contributi INPS mensili Gestione Separata***

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento alla Gestione Separata dei contributi dovuti su compensi erogati nel mese di **dicembre 2021** a collaboratori coordinati e continuativi.

*Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 “Fisco/INPS/Regioni”.*

**Versamenti sospesi COVID-19**

Ultimo giorno utile per il versamento della 13ª rata delle ritenute alla fonte sui redditi da lavoro dipendente e assimilati, delle trattenute relative all'addizionale regionale e comunale, dei contributi previdenziali e assistenziali, nonché dei premi per l'assicurazione obbligatoria, sospesi a seguito dell'emergenza da COVID-19, qualora si sia optato per la rateizzazione con versamento del restante 50% del dovuto fino ad un massimo di 24 rate mensili ex art. 97 del DL n. 104/2020.

**Adempimenti e versamenti INPS sospesi**

Ultimo giorno per l'effettuazione degli adempimenti e dei versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali sospesi (in unica soluzione entro il 30 maggio 2021 o mediante rateizzazione, fino ad un massimo di 24 rate mensili di pari importo, con il versamento della prima rata entro il 30 maggio 2021 e delle successive entro il giorno 16 di ciascun mese), in scadenza tra il 1° gennaio 2021 e il 28 febbraio 2021, da parte delle federazioni sportive nazionali, degli enti di promozione sportiva e delle associazioni e società sportive professionistiche e dilettantistiche.

**GIOVEDÌ 20****Contributi Previdai e Previdapi trimestrali**

Ultimo giorno utile per il versamento dei contributi integrativi a favore dei dirigenti di aziende industriali e delle piccole e medie industrie, relativi al trimestre **ottobre – dicembre 2021**.

*Versamento tramite bonifico bancario.*

**LUNEDÌ 31****Invio telematico del Flusso UNIEMENS**

Ultimo giorno utile per inviare telematicamente la denuncia mensile UNIEMENS dei **dati retributivi e contributivi** INPS per i lavoratori dipendenti e parasubordinati iscritti alla Gestione separata (co.co.co., lavoratori autonomi occasionali, incaricati della vendita a domicilio e associati in partecipazione) relativa ai compensi corrisposti nel mese di **dicembre 2021**.

*Presentazione all'INPS del Flusso UNIEMENS tramite Internet.*

**INPS Gestione ex-ENPALS – Denuncia contributiva mensile unificata**

Ultimo giorno utile per la presentazione della denuncia mensile unificata delle somme dovute e versate, relative al mese di **dicembre 2021**, a favore dei lavoratori dello spettacolo.

*Invio tramite Flusso UNIEMENS.*

**INPS Gestione agricoltori – Denuncia contributiva mensile unificata**

Ultimo giorno utile per la presentazione della denuncia mensile unificata relativa agli operai agricoli a tempo indeterminato, determinato e compartecipanti individuali e loro retribuzioni, contenente i dati relativi al mese di **dicembre 2021**.

*Invio tramite Flusso UNIEMENS.*

**Collocamento obbligatorio**

Invio al servizio competente del prospetto informativo da parte dei datori di lavoro soggetti alla disciplina in materia di assunzioni obbligatorie.

**Autoliquidazione INAIL**

Versamento premio (regolarizzazione 2020 e anticipo 2021) o I rata, da parte delle federazioni sportive nazionali, degli enti di promozione sportiva e delle associazioni e società sportive professionistiche e dilettantistiche che hanno beneficiato della

sospensione dei termini relativi agli adempimenti e ai versamenti dei premi dal 1° gennaio 2021 al 28 febbraio 2021.

I versamenti sospesi sono effettuati in unica soluzione entro il 30 maggio 2021 o mediante rateizzazione, fino ad un massimo di 24 rate di pari importo, con il versamento della prima entro il 30 maggio 2021 (le rate successive alla prima vanno versate entro l'ultimo giorno del mese ad eccezione di quelle in scadenza a dicembre 2021 e 2022 da versare entro il 16 del mese).

**Stampa Libro unico**

Ultimo giorno utile per effettuare la stampa del Libro unico relativamente alle variabili retributive del mese di **dicembre 2021**.

<b>FESTIVITÀ CADENTI NEL MESE DI GENNAIO 2022</b>
---

**Sabato 1:** Primo giorno dell'anno

**Giovedì 6:** Festa dell'Epifania

Eventuali festività legate alla ricorrenza del **Santo Patrono**.