



STUDIO  
MARINO

# Chiedilo alla Consulente del Lavoro

Webinar 22 Luglio 2022 - Laura Quassolo



# Gli argomenti del mese di Luglio 2022

1. Bonus 200€: le regole definitive
2. Buoni Carburante: Integrazioni di Luglio 2022
3. Direttiva Europea Trasparenza nei rapporti di lavoro
4. Pari Opportunità: Dichiarazione e certificazione



# Bonus 200€: le regole definitive

(si spera)



# Bonus 200€

## Beneficiari

- Lavoratori dipendenti
- CO.CO.CO
- Lavoratori Autonomi (anche occasionali)
- Lavoratori Intermittenti e Stagionali
- Pensionati
- Percettori di NASPI
- Percettori di RDC
- Lavoratori Domestici

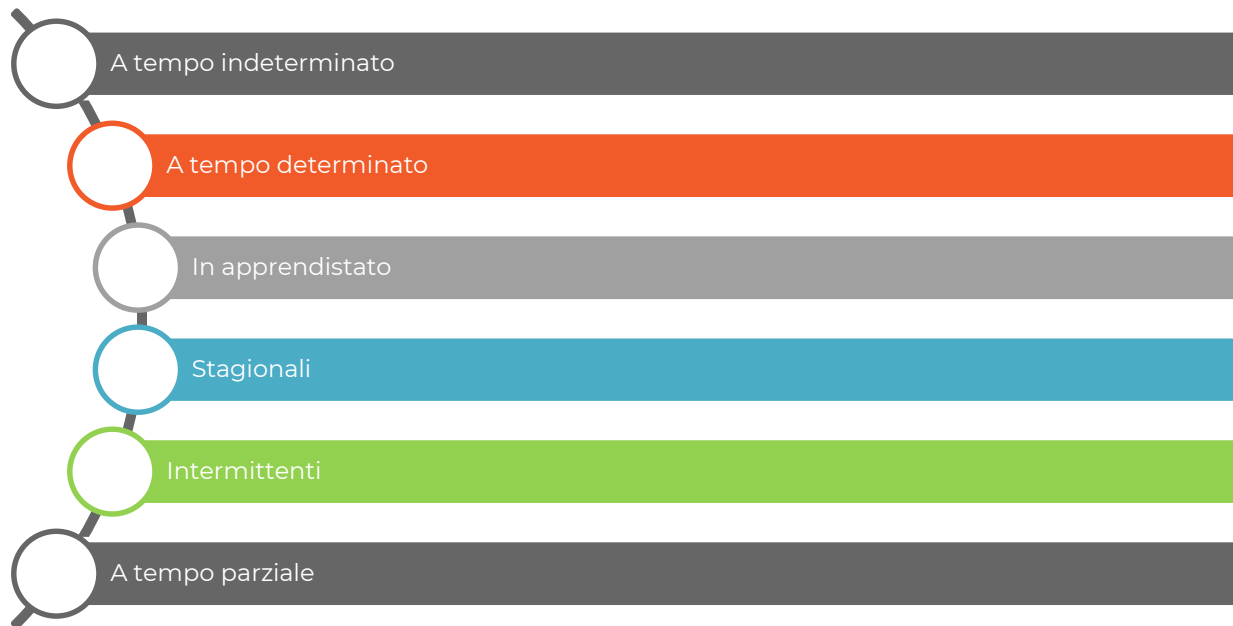
## Erogazione – Modalità e tempistiche

- Diretta (da parte del datore di Lavoro) → Busta paga di Luglio 2022
- Erogazione diretta dall'INPS (senza bisogno di presentare domanda) → con la pensione del mese di Giugno 2022
- Erogazione diretta da parte dell'INPS (su domanda dell'interessato) → a Ottobre 2022



# Bonus 200€

Tipologia di Lavoratori dipendenti a cui il DDL può erogare il Bonus



# Bonus 200€

## Lavoratori dipendenti: requisiti

### Requisito Esonero 0,8%

→ Il periodo di osservazione va dal 01/01/2022 al 23/06/2022.

Non è necessaria l'effettiva fruizione ma il lavoratore deve essere stato un **potenziale beneficiario** per almeno un mese.

In altre parole, per almeno un mese deve aver avuto una **retribuzione assoggettata a contributi inferiore a 2692€**

### Casi pratici:

*CASO 1: Dirigente con una Retribuzione Mensile di 5,000€ mensili, assunto il 25/04/2022 avrà diritto al bonus → ad aprile la sua retribuzione mensile è stata di 1154€*

*CASO 2: Tirocinante assunto dal 01/01/2022 al 30/06/2022, poi confermato come apprendista. NON ne avrà diritto perché nel periodo definito (01/01-23/06) NON ha avuto una retribuzione assoggettata a contributi*

*CASO 3: Dipendente con Retribuzione Mensile Lorda di 3000€ che ha lavorato normalmente nei primi 6 mesi dell'anno → NON ne ha diritto perché non ha percepito una retribuzione inferiore a 2692€*

*CASO 4: Dipendente con Retribuzione mensile Lorda di 3000€ mensili che ha fruito per 15 gg nel mese di marzo di congedo parentale (retribuito al 30%) ne avrà diritto perché nel mese di Marzo la sua retribuzione imponibile ai fini contributivi sarà di 1,500€ circa.*

# Bonus 200€

## Lavoratori dipendenti: requisiti

### **Sottoscrizione della dichiarazione + Contratto di lavoro subordinato attivo nel mese di Luglio**

→ avranno diritto all'erogazione diretta i lavoratori che sottoscrivano la dichiarazione al datore di lavoro e che siano in forza nel mese di Luglio 2022.

#### *Casi pratici:*

*CASO 1: Lavoratore cessato al 30/06/2022 → il datore di lavoro NON potrà erogarlo in busta paga. Eventualmente il lavoratore potrà richiederlo direttamente all'INPS (ad es. se si tratta di lavoratore stagionale/intermittente)*

*CASO 2: Lavoratore cessato al 03/07/2022 → se il lavoratore ha presentato la dichiarazione, il datore di lavoro potrà erogare il Bonus.*

*CASO 3: Dipendente assunto il 20/07/2022 → se il dipendente compila la dichiarazione, il datore di lavoro sarà tenuto ad erogarlo.*

**Attenzione!** *Nel caso in cui il lavoratore cambi datore di lavoro nel mese di luglio (ed abbia quindi 2 buste paga relative al mese di luglio 2022 con due datori di lavoro diversi) deve consegnare la dichiarazione ad UN SOLO datore di lavoro!*

# Bonus 200€

## Lavoratori dipendenti: requisiti

**Non essere titolari di Pensione, Naspi, RdC**

→ questi soggetti lo percepiranno direttamente dall'INPS

*Casi pratici:*

*CASO 1: Lavoratore Pensionato → Lo riceverà direttamente dall'INPS (NON dovrà riconsegnare la dichiarazione al Datore di lavoro)*

*CASO 2: Lavoratore Part-Time percettore di NASPI → Lo riceverà direttamente dall'INPS (NON dovrà riconsegnare la dichiarazione al Datore di lavoro)*



# Bonus 200€

## Casi particolari

### **Lavoratori a tempo part-time**

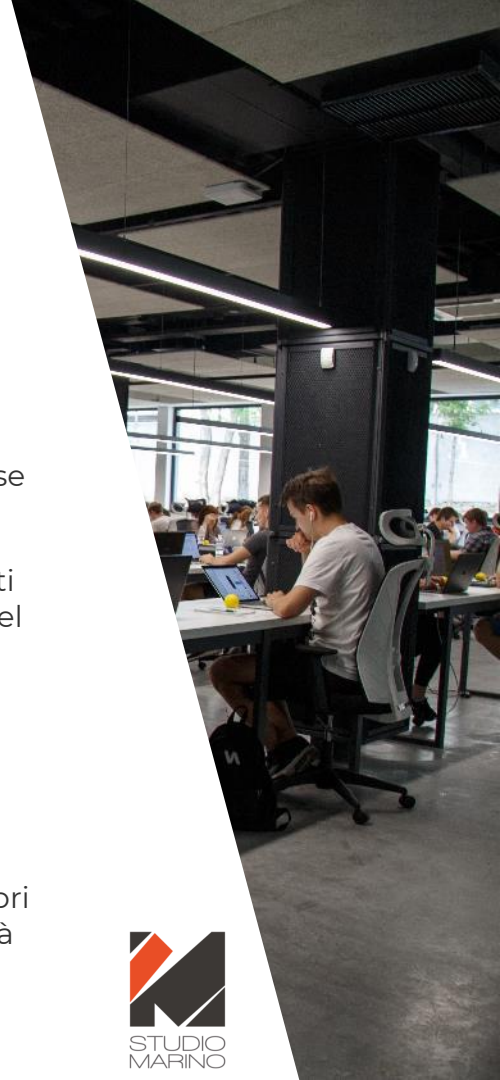
→ Il Bonus spetta per l'intero ammontare

### **Lavoratori Intermittenti, Stagionali (e a tempo determinato)**

- i datori di lavoro dovranno, in automatico, pagare l'indennità anche ai lavoratori stagionali, a tempo determinato, intermittenti e iscritti al FPLS, laddove in forza nel mese di luglio del corrente anno, indipendentemente dalla verifica e dalla sussistenza dei requisiti di cui ai citati commi 13 e 14 dell'art. 32.
- Il pagamento da parte di INPS, sarà residuale, a domanda, secondo i requisiti già indicati e specificati dalla norma, laddove tali lavoratori non abbiano già percepito l'indennità nel mese di luglio 2022, qualora spettante

### **Lavoratori Titolari di più rapporti di lavoro**

- l'indennità una tantum spetta ai lavoratori dipendenti una sola volta, anche nel caso in cui siano titolari di più rapporti di lavoro.
- Il lavoratore titolare di più rapporti di lavoro dovrà presentare la dichiarazione prevista dalla norma al solo datore di lavoro che provvederà al pagamento dell'indennità.
- Nell'ipotesi in cui dovesse risultare, per il medesimo lavoratore dipendente, che più datori di lavoro abbiano compensato su UniEmens l'indennità di 200 euro, l'INPS comunicherà a ciascun datore di lavoro interessato la quota parte dell'indebita compensazione effettuata, per la restituzione all'Istituto e il recupero verso il dipendente.



# Bonus 200€

## Modalità di erogazione

---

### Pagamento e rimborso al Datore di Lavoro

Il pagamento avverrà nella **busta con le competenze di Luglio 2022** (anche se pagata ad agosto, salvo casi specifici)

---

Il lavoratore non dovrà presentare domanda all'INPS;

---

Nel caso in cui il lavoratore abbia più di un rapporto di lavoro dovrà consegnare la dichiarazione ad un solo datore di lavoro.

---

Il datore di lavoro porterà in compensazione l'importo erogato con i contributi dovuti all'INPS (flusso UNIEMENS di Luglio)

---



# Bonus 200€

Categorie di lavoratori per cui è previsto il **pagamento a seguito di presentazione di domanda all'INPS**:

Tipologia del lavoratore	Requisito	Chi eroga in Bonus	Va presentata domanda all'INPS
Lavoratori intermittenti e stagionali (che non abbiano percepito i 200€ da un datore di lavoro)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Minimo 50 giornate di lavoro nel 2021</li><li>• Reddito 2021 fino a 35.000€</li></ul>	INPS	SI (finestra dal 27/06/2022 al 31/10/2022)
CO.CO.CO	<ul style="list-style-type: none"><li>• Essere titolari di un contratto alla data del 18/05/2022</li><li>• Essere iscritti in via esclusiva alla Gestione Separata INPS</li><li>• Non essere titolari di pensione</li><li>• Reddito 2021 fino a 35,000€</li></ul>	INPS	SI (finestra dal 27/06/2022 al 31/10/2022)
Lavoratori dello Spettacolo (che non abbiano percepito i 200€ da un datore di lavoro)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Minimo 50 giornate di lavoro nel 2021</li><li>• Reddito 2021 fino a 35.000€</li></ul>	INPS	SI (finestra dal 27/06/2022 al 31/10/2022)
Colf e badanti	<ul style="list-style-type: none"><li>• Essere titolari di un rapporto di lavoro alla data del 18/05/2021</li></ul>	INPS	SI (entro il 30/09/2022)
Lavoratori autonomi occasionali	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aver svolto una prestazione in ritenuta d'acconto nel 2021 per cui ci sia stato un accreditamento di contributi alla Gestione Separata nel 2021</li></ul>	INPS	SI (finestra dal 27/06/2022 al 31/10/2022)

È prevista **l'erogazione automatica da parte dell'INPS** per: Disoccupati; Percettori di RdC; Pensionati; Percettori di indennità Covid nel 2021

# Buoni Carburante: Novità di Luglio



# Buono Carburante 2022



Il Decreto Legge 21/2022 ha previsto la possibilità per i **datori di lavoro privati** (compresi studi professionali ed Enti del Terzo Settore) di lavoro di cedere ai propri dipendenti **Buoni Carburante esenti da imposte** per un **valore non superiore a 200€**, che **si vanno ad aggiungere ai 258€ di cui al comma 3, art 51 del TUIR**. L'importo sarà deducibile dal reddito d'impresa.



Oggetto del beneficio non solo soltanto i **buoni benzina** in senso stretto (**benzina, gasolio, Gpl, metano**), ma vi rientrano quelli per la **ricarica di veicoli elettrici** «anche al fine di non creare ingiustificate disparità di trattamento fra differenti tipologie di veicoli»



# Buono Carburante 2022

## Beneficiari

- Lavoratori con contratto di lavoro subordinato (a tempo indeterminato, determinato, tempo parziale, apprendistato, intermittente; soci do cooperative con contratto di lavoro subordinato) anche in Smart Working.

## Soggetti esclusi

- Gli amministratori;
- I Co. Co Co
- I tirocinanti
- Lavoratori Autonomi Occasionali



# Buono Carburante 2022



L'erogazione è **volontaria** per il datore di lavoro; essendo erogazione liberale a tutti gli effetti, potrà essere riconosciuta anche solo ad una parte dei lavoratori (**ammessa quindi l'erogazione «Ad Personam»**)



I Buoni Carburante ex Art. 2 del DL 21/2022 devono essere erogati nell'anno fiscale 2022 (entro il 12/01/2023) **UNA TANTUM** (non influisce quando il lavoratore effettivamente li utilizza)



Il lavoratore che venga **assunto in corso d'anno** dovrà firmare una dichiarazione che attesti di NON aver ricevuto il Buono Carburante dal precedente Datore di Lavoro

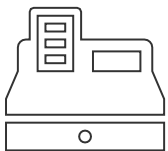


Se erogati in **sostituzione di beni di risultato**, l'erogazione deve avvenire in “esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'art. 51 del D.Lgs n. 81/2015 e non nell'ambito di accordi o contratti collettivi nazionali di lavoro ovvero di accordi individuali tra datore di lavoro e lavoratore”.





# Buono Carburante 2022



Il costo connesso all'acquisto dei buoni carburante è **integralmente deducibile** dal reddito d'impresa ai sensi dell'art. 95 del TUIR a condizione che l'erogazione del buono sia riconducibile al rapporto di lavoro e pertanto il costo possa qualificarsi come inerente.





# Buono Carburante 2022

## Benefit

•**Fonte:**

Art 51, comma 3 TUIR

•**Limite economico (riferito all'anno fiscale)**

258€

•**Oggetto:**

Qualsiasi tipologia di benefit, compresi: Buoni Spesa, Buoni Carburante, Ricariche Telefoniche, autovettura ad uso promiscuo, alloggio, etc.

•**Tassazione:**

Se l'importo è superiore a 258€ diventa TUTTO imponibile

## Buoni Carburante

•**Fonte:**

Art. 2 del DL 21/2022

•**Limite Economico (riferito all'anno fiscale 2022):**

200€

•**Oggetto:**

Buoni Carburante

•**Tassazione:**

Esenti



# Buono Carburante 2022

	Cosa riconosce il Datore di Lavoro	258€ Buoni Spesa - riconosciuti <u>anche</u> come buoni carburante	200€ Buoni Carburante (possono essere riconosciuti SOLO come buoni carburante)
Caso 1	258€ Buoni Spesa + 200€ Buoni Carburante	258€ esenti	200€ esenti
Caso 2	458€ di buoni carburante	258€ esenti	200€ esenti
Caso 3	500€ di Buoni Spesa (no buoni carburante)	500€ Imponibili	-
Caso 4	258€ di Buoni Spesa + 200€ di Buoni Carburante + fringe benefit auto (3000€ annuali)	258€+ 3000€ → tutto imponibile	200€ esenti

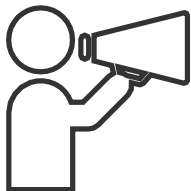
# Direttiva Trasparenza nei rapporti di lavoro



# Direttiva trasparenza

## Come cambieranno le lettere di assunzione

Il 22 giugno il Consiglio dei Ministri ha approvato in via definitiva il Decreto Legislativo che recepisce la Direttiva Trasparenza (2019/1152). Si attende la pubblicazione in gazzetta ufficiale affinché entri in vigore.



Attualmente, nelle lettere di assunzione si riportano delle **informazioni relative al rapporto di lavoro** (es: la tipologia contrattuale, il nome del datore di lavoro, la sede, la data di inizio e fine del rapporto, l'eventuale periodo di prova, l'inquadramento del lavoratore) con un **rimando al CCNL applicato**



### **IN AGGIUNTA A QUANTO GIA' DEFINITO:**

Il datore di lavoro dovrà fornire, una volta entrato in vigore il Decreto, **un'informativa dettagliata con una dettagliata elencazione di clausole e previsioni contrattuali** (es: durata delle ferie; periodo di preavviso; congedi; condizioni relative a straordinario; nome degli enti previdenziali ed assicurativi)

**NON SARA' PIU' POSSIBILE DARE IL RIMANDO AL CCNL APPLICATO!**



# Direttiva trasparenza

## Come cambieranno le lettere di assunzione

Oggetto	<u>Integrazioni</u> previste rispetto alla normativa attuale (non si può fare riferimento al CCNL)	Termine
Ferie e Congedi	Indicazione puntuale della durata di congedo per ferie nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore (o modalità di determinazione fruizione degli stessi)	30 gg dall'assunzione
Luogo di Lavoro	Indicazione della possibilità di libera determinazione del luogo di lavoro da parte del lavoratore (Smart working)	Contestuale all'assunzione
Orario di Lavoro	Indicazione dell'orario normale di lavoro (collocazione) e le eventuali condizioni (economiche e normative) relative allo straordinario. Indicazione delle condizioni di cambiamenti di turno (normative e d economiche) Se l'orario di lavoro è imprevedibile occorrerà indicare: la variabilità della programmazione di lavoro; le ore ed i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere la prestazione lavorativa; il periodo di preavviso cui il lavoratore ha diritto	7 gg dall'assunzione
Termini di preavviso in caso di recesso	Indicazione della procedura e dei termini di preavviso in caso di recesso delle parti	30 gg dall'assunzione
Formazione	Indicazione del diritto a ricevere la formazione (se prevista)	30 gg dall'assunzione
Parti sindacali	Indicazione delle parti sindacali che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo applicato	Contestuale all'assunzione
Enti previdenziali ed assicurativi	Indicazione di enti ed istituti cui il datore di lavoro è tenuto a versare i contributi a favore dei lavoratori	Contestuale all'assunzione

# Direttiva trasparenza

## Come cambieranno le lettere di assunzione



Le nuove regole dovranno essere applicate:

- Ad ogni tipologia di **rapporto di lavoro subordinato** (a tempo indeterminato, determinato, apprendistato, intermittente, part time);
- Ai rapporti di **Collaborazione Coordinata e Continuativa**;
- **Contratti di prestazione occasionali**;
- Rapporto di **lavoro domestico**;
- Rapporti di **lavoro somministrato**



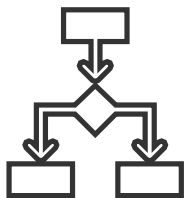
L'Obbligo riguarderà **le nuove assunzioni** (dall'entrata in vigore della norma).

**Importante:** I lavoratori in forza all'entrata in vigore della norma potranno richiedere le integrazioni definite dal Decreto Trasparenza! Il Datore di lavoro sarà tenuto a consegnare quanto previsto entro 30 giorni dalla richiesta.



# Direttiva trasparenza

## Sistemi di monitoraggio automatizzati: Informativa ai dipendenti



Il datore di lavoro o il committente (per le collaborazioni coordinate e continuative anche quelle etero-organizzate) che utilizzano **sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati** sono tenuti ad **informare il lavoratore** se gli stessi sono deputati a **fornire indicazioni rilevanti ai fini dell'assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro**, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori (art.1-bis).

**Resta fermo il rispetto dell'art. 4 della L. 300/1970.**



# Direttiva trasparenza

## Sistemi di monitoraggio automatizzati: Informativa ai dipendenti

In particolare il datore di lavoro è tenuto a fornire le seguenti **ulteriori informazioni** :

- Gli aspetti del rapporto di lavoro su cui incide l'utilizzo dei sistemi automatizzati;
- Gli **scopi e le finalità** del sistema automatizzato;
- La **logica e il funzionamento** dei sistemi automatizzati;
- Le categorie di dati e i parametri principali utilizzati per programmare o addestrare i sistemi automatizzati;
- Le **misure di controllo adottate** per le decisioni automatizzate, gli eventuali processi di correzione e il responsabile del sistema di gestione della qualità;
- Il livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza dei sistemi automatizzati e le metriche utilizzate per misurare tali parametri, nonché gli impatti potenzialmente discriminatori delle metriche stesse.





# Direttiva trasparenza

## Come cambieranno le lettere di assunzione



I datori di lavoro che non siano in linea con i nuovi obblighi potranno incorrere in una sanzione amministrativa pecuniaria che va dai 250€ ai 1.500€ per ogni lavoratore coinvolto.

Se la sanzione si riferisce a più di 5 lavoratori la sanzione amministrativa è da 400 a 1.500.

Se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori, la sanzione amministrativa è da 1.000 a 5.000 euro e non è ammesso il pagamento in misura ridotta.



# Pari opportunità



# Pari Opportunità

## Rapporti Biennale 2021-2022

### Datori di lavoro interessati

- Aziende pubbliche e private che occupano più di 50 dipendenti

### Termine

- La dichiarazione deve essere inviata entro il 30 settembre 2022 (per il biennio 2021-2022)

### Sanzioni

- In caso di mancato invio, la sanzione può andare da 103€ a 516€. In caso di ritardo che superi i 12 mesi, sarà disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi goduti dall'azienda

### Modalità di invio

- La dichiarazione deve essere inviata telematicamente, tramite l'applicativo sul portale Servizi Lavoro

# Pari Opportunità

Rapporti Biennale 2021-2022

In un contesto che vede in Italia al lavoro **una donna su due**, e un **gap di retribuzione** fra donne e uomini, a livello europeo, del **16 per cento**

Il PNRR ha destinato dieci milioni di euro alla creazione del Sistema nazionale di **certificazione della parità di genere**, prevedendo che nella fase sperimentale, fino al secondo trimestre del 2026, la certificazione sia agevolata per le imprese di medie, piccole e micro-dimensioni, e supportata da servizi di accompagnamento e assistenza.



**Vantaggi:** Contributi previdenziali scontati dell'1%, fino a 50mila euro per azienda nel 2022, punteggi maggiorati nella partecipazione ad appalti pubblici, vantaggi reputazionali e più attrattività nei confronti dei lavoratori, anche in fase di selezione del nuovo personale.

**Chi può certificare:** Accredia (ente italiano per l'accreditamento) ha attualmente autorizzato tre società. Seguiranno altri accreditamenti nei prossimi mesi.

# Pari Opportunità

Rapporti Biennale 2021-2022

Sono state individuate sei Aree di indicatori attinenti alle differenti variabili che possono contraddistinguere un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere

Cultura e Strategia

Governance

Processi HR

Opportunità di crescita  
ed inclusione delle  
donne in azienda

Equità remunerativa  
per genere

Tutela della  
genitorialità e  
conciliazione vita  
lavoro



# Grazie!

**Laura Quassolo**

Consulente del Lavoro

**[l.quassolo@studiomarinosrl.it](mailto:l.quassolo@studiomarinosrl.it)**

011 071 1200

**STUDIOMARINO SRL**

Sede di Torino:

Via Orvieto 19 10143 Torino

Sede di Manta (CN):

S.S. Laghi Avigliana, 161, 12030 Manta CN

**[www.studiomarinosrl.com](http://www.studiomarinosrl.com)**

