



## LABOUR CONSULTING SRLTP

Società a Responsabilità Limitata tra Professionisti – c.s. 10.000 € i.v.  
Iscrizione Ordine Consulenti del Lavoro di Reggio Emilia

### Soci Fondatori

Dott.ssa Cristina Campani - Consulente del Lavoro  
Dott. Matteo Marmioli - Consulente del Lavoro  
Rag. Gino Scalabrini - Consulente del Lavoro

### Partners di Studio

Dott.ssa Francesca Atzeni - Consulente del Lavoro  
Paola Lavinia Chierici - Consulente del Lavoro  
Dott.ssa Cristina Fantuzzi - Consulente del Lavoro

Via Pier Carlo Cadoppi, 14  
42124 REGGIO EMILIA (RE)  
Tel. 0522.927202 Fax 0522.230753

Borgo della Salnitrrara, 3  
43121 PARMA (PR)  
Tel. 0521.941760 Fax 0521.942176

P.I. 02735450351  
Mail [labour@labourconsulting.com](mailto:labour@labourconsulting.com)  
Pec [labourconsulting@legalmail.it](mailto:labourconsulting@legalmail.it)  
Web [www.labourconsulting.com](http://www.labourconsulting.com)

**Ai Clienti in indirizzo**  
**Loro sedi**

Parma-Reggio Emilia, 6 giugno 2022.

### **Oggetto: Agevolazione principali novità conseguenti alla conversione in legge dei decreti UCRAINA e RIAPERTURE.**

Nelle scorse settimane sono stati convertiti in legge i decreti di cui all'oggetto. In sede di conversione in legge si rilevano alcune novità legate all'amministrazione del personale che si ritiene di riepilogare sinteticamente per i contenuti di maggior interesse.

#### **Decreto Legge 21/2022 (c.d. Decreto Ucraina) convertito in Legge 51/2022**

Sulla GU del 20 maggio è stata pubblicata la legge 51/22 di conversione del dl 21/2022 recante  *misure urgenti per contrastare gli effetti economici e umanitari della crisi ucraina*.

Di seguito le principali novità per i datori in lavoro introdotte in sede di conversione in legge, ulteriori rispetto a quanto già analizzato con nostra Newsletter 31/2022 – alla quale si rimanda per approfondimenti – in materia di agevolazione sui **buoni carburante del valore fino a 200 euro per il 2022**.

#### **Incentivi a carico dei Fondi di solidarietà bilaterali per forme di staffetta generazionale (art. 12 ter)**

Si introduce una nuova possibile tipologia di prestazioni per i **fondi di solidarietà bilaterali istituiti presso l'INPS**, compresi anche quelli che dal primo gennaio 2022 occupano almeno un dipendente.

I Fondi in oggetto potranno prevedere il versamento mensile di contributi previdenziali relativi a lavoratori vicini al conseguimento dei requisiti per la pensione, in caso di contestuale assunzione per un periodo **non** inferiore a tre anni di lavoratori di età non superiore a 35 anni, da parte dei datori di lavoro che optino per la suddetta forma di versamento. La fattispecie in oggetto viene ammessa, quindi, con esclusivo riferimento ai lavoratori che siano in grado di raggiungere i requisiti per il **trattamento pensionistico di vecchiaia o anticipato nei successivi tre anni**. L'assunzione del lavoratore under 35 deve avvenire **contestualmente** al prepensionamento e presso il medesimo datore di lavoro. Il Legislatore individua, quindi, un rigido obbligo di tempo, non ponendo invece alcun limite al numero delle assunzioni.

Si tratta di un'opzione accessibile a fronte del versamento di un **contributo straordinario aggiuntivo** a carico esclusivo del datore di lavoro di importo corrispondente al fabbisogno di copertura delle voci di costo. Infatti, gli oneri finanziari relativi alla nuova tipologia di prestazione sono a carico del fondo che eventualmente l'adotti e nell'ambito della regolamentazione dello stesso.

#### **Somministrazione di lavoro e deroga al computo della durata di 24 mesi della missione in caso di rapporti a tempo indeterminato (art. 12-quinquies)**

Nell'ambito della disciplina della somministrazione di lavoro, si prevede una nuova **proroga, al 30 giugno 2024**, per i lavoratori assunti a tempo indeterminato dalle Agenzie per il Lavoro, in missione a tempo determinato presso un soggetto utilizzatore.

Nello specifico, in tutti i casi di assunzione del lavoratore a tempo indeterminato da parte di un'agenzia di somministrazione, viene ammessa la possibilità, per l'utilizzatore, di impiegare il lavoratore a tempo determinato per periodi di missione **superiori a 24 mesi**, anche non continuativi, **senza** che ne derivi la costituzione in capo allo stesso di un rapporto di lavoro a **tempo indeterminato** e purchè l'agenzia comunichi all'utilizzatore la sussistenza del rapporto a tempo indeterminato tra la medesima e il lavoratore.

La previsione comporta che a decorrere dal **1° luglio 2024**, salvo ulteriori differimenti, l'applicazione anche per la fattispecie in oggetto del limite di durata di ventiquattro mesi (ovvero del diverso limite previsto dai contratti collettivi), secondo i medesimi criteri previsti per la disciplina del contratto di lavoro dipendente a termine. Resta fermo il principio in base al quale, per il computo del suddetto limite nei contratti di lavoro dipendente a termine, si tiene conto anche di periodi di missione a tempo determinato svolti (in regime di somministrazione) dal lavoratore presso il medesimo datore di lavoro/utilizzatore.

#### Applicazione dei contratti collettivi nel settore edile ai fini dell'applicazione di benefici (art. 23-bis)

Viene introdotto un ulteriore vincolo legato all'integrale applicazione dei contratti collettivi in edilizia al fine dell'accesso ai benefici – legati ai bonus ristrutturazioni attualmente vigenti.

Si chiarisce che il **contratto collettivo applicato**, oltre che nell'atto di affidamento dei lavori, deve essere specificato anche nelle fatture emesse in relazione all'esecuzione dei lavori:

- **edili** di cui all'Allegato X del D.Lgs n. 81/2008, e successive modificazioni;
- avviati **successivamente al 27 maggio 2022**;
- con importo delle opere complessivamente **superiore a 70.000 euro**.

#### Prolungamento termini per iscrizione a ruolo (art. 37-quater)

Viene previsto che i termini per l'iscrizione a ruolo a seguito dei controlli automatizzati sia prolungato – nel periodo 21- 31 agosto 2022 – a 60gg (rispetto ai 30gg ordinari).

Per quanto riguarda gli avvisi bonari notificati ai sostituti d'imposta nel periodo indicato

- si estende a 60 giorni il termine di pagamento per evitare l'iscrizione a ruolo
- sembrerebbe immutato il termine di 30gg per poter rateizzare l'avviso.

\*\*\*\*\*

Restano confermate le misure già previste nel decreto legge in materia di

- ✓ trattamenti di integrazione salariale in deroga nei particolari casi previsti dalla norma (aziende che abbiano terminato la durata massima prevista per la Cigo)
- ✓ esonero dal pagamento del contributo addizionale per alcuni settori particolarmente colpiti dalla crisi ucraina (esonero da contributo addizionale per accessi a Cigo e Cigs nei settori indicati dal decreto)
- ✓ agevolazioni contributive per personale delle aziende in crisi (assunzioni a tempo indeterminato in aziende in crisi con gestione presso la struttura della "crisi d'impresa").

#### Decreto Legge 24/2022 (c.d. decreto riaperture) convertito in Legge 52/2022

In GU del 23 maggio 2022 è stata pubblicata la legge 52/2022 di conversione del dl 24/2022 (c.d. *decreto riaperture*).

Per la parte che più interessa l'amministrazione del personale le principali novità si riscontrano all'art. 10 della legge di conversione e che si evidenziano di seguito:

- **esclusivamente per i soggetti affetti da patologie e condizioni di cui al DM 4.2.2022, sono posticipate al 30 giugno 2022** le seguenti disposizioni:
  - ✓ l'assenza dal servizio – considerata l'impossibilità di svolgere le prestazioni in modalità agile – opportunamente certificata, è riconducibile a **malattia con ricovero ospedaliero e non è utile ai fini del comportamento** (art. 26 comma 2 dl 18/2020);
  - ✓ gli oneri per tali eventi, a carico dei datori di lavoro e nel caso di lavoratori senza copertura della malattia Inps, **saranno soggetti a rimborso da parte dell'Inps fino all'importo di euro 600,00 per lavoratore**, con le modalità definite dall'Istituto (art. 26 comma 7bis del 18/2020).

Sarà necessario attendere le indicazioni dell'Inps per la concreta applicazione delle suddette estensioni;

- per i **lavoratori fragili** (in 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 ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104) definiti tali in base a specifica certificazione, **fino al 30 giugno 2022** svolgono di

norma la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto (art. 26 comma 2 bis dl 18/2020);

- La gestione semplificata dello smart working (art. 90 commi 3 e 4 dl 34/2020) – ciò a dire la comunicazione massiva semplificata sul portale “cliclavoro” e la deroga all’obbligo di accordo individuale con il lavoratore – è posticipata dal 30 giugno 2022 al 31 agosto 2022;
- L’ingresso in Italia di lavoratori stranieri – con qualifiche professionali sanitarie e di operatore socio-sanitario – fino al 31.12.2023 (estensione del termine sino ad ora fissato al 31.12.2022) può avvenire in deroga all’obbligo di riconoscimento del titolo abilitante da parte del Ministero della Salute (art. 6bis, comma 1 dl105/2021);
- E’ prorogato al 30 giugno 2022 l’accesso allo smart working per i genitori. Più precisamente, così dispone la norma ora prorogata a fine giugno (art. 5ter dl1/22):

*1. Fino alla data di cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, i genitori lavoratori dipendenti privati che hanno almeno un figlio in condizioni di disabilità grave riconosciuta ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, o almeno un figlio con bisogni educativi speciali, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore e che l’attività lavorativa non richieda necessariamente la presenza fisica, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81.*

*2. Ferma restando l’applicazione della disciplina già stabilita dai contratti collettivi nazionali, fino alla data di cui al comma 1, per i genitori lavoratori dipendenti pubblici le condizioni di cui al medesimo comma 1 costituiscono titolo prioritario per l’accesso al lavoro agile.*

Restando a Vostra disposizione per ogni ulteriore chiarimento, porgiamo distinti saluti.

Labour Consulting srltp